



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 2001



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



MODERNIZACION DE PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACION

Raúl Campusano Palma^(*)

I. CONCEPTUALIZACION DEL PROYECTO COMO UNA PARTE DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

En el marco del proceso de Modernización a que se encuentra abocado el Estado en todas sus funciones y órganos, incluyendo las desempeñadas por la Administración Pública, este Servicio ha diseñado un Plan de Desarrollo Institucional que orienta sus labores y obligaciones permanentes y habituales definidas por la ley, en función del cumplimiento de determinados objetivos estratégicos y específicos para los próximos años, los cuales reflejan las orientaciones e instrucciones gubernamentales impartidas al efecto. Así, este Plan recoge un diagnóstico de los avances institucionales observados en el devenir de la década pasada, a la vez que identifica carencias y problemas que atender en una realidad presente y emergente, proyectando acciones hacia el futuro.

Dentro de este Plan de Desarrollo Institucional, se encuentran contemplados un conjunto de proyectos específicos, tanto en el área operativa que presta servicios directos a nuestros numerosos usuarios, cuanto en el área de soporte o gestión, que presta apoyo a aquéllas.

Así, por ejemplo, en el área de gestión o soporte, se desarrollan proyectos para abrir nuevas oficinas o mejorar las existentes de tal forma de optimizar nuestra presencia permanente en poco más de 70 comunas del país, pero con el objetivo de atender las necesidades de todo el país; o para desarrollar al máximo nuestro recurso humano mediante capacitación y tecnificación creciente; o para incorporar decidida y progresivamente la tecnología informática, tanto en la administración de gran cantidad de información, como en el apoyo a la gestión de los más diversos trámites y procedimientos;

o para implantar una forma de trabajo centrada en el cumplimiento de la misión institucional a través de objetivos estratégicos y planes y programas destinados a cumplirlos, en las etapas y tiempos previstos.

Por su parte, en el área operativa se presentan igualmente una diversidad de proyectos. Es el caso del que persigue atender lo mejor posible la conciliación extrajudicial de conflictos laborales acaecidos tras la terminación de las relaciones de trabajo, destinado a mejorar la satisfacción de las más de 100.000 solicitudes anuales que son requeridas y efectivamente tramitadas por este Servicio en dicha línea de competencia ("Comparendos efectuados ante Reclamos por Terminación de Contrato de Trabajo"). Ello constituye un indispensable y eficaz filtro social que evita recargar innecesariamente a la ya exigida e incluso desbordada judicatura del trabajo existente en el país. También, se encuentra en su etapa de diseño y futura ejecución un proyecto que pretende instalar un servicio de conciliación de conflictos colectivos de trabajo, disponible para todo empleador con organización sindical, que concordadamente lo estime necesario, pueda contar con un apoyo técnico que facilite el tratamiento de sus eventuales conflictos, aun con carácter previo y anticipatorio en relación a las demás acciones administrativas y/o judiciales con que cuenten. Así, en el área de las Relaciones Laborales, el Servicio completará un conjunto de líneas de acción destinadas a promover el entendimiento directo entre las partes de la relación laboral, ya sea que ello implique la promoción de la organización de los trabajadores, la asistencia técnica a trabajadores organizados y a sus empleadores (información y difusión acerca de la ley laboral), la negociación colectiva de condiciones comunes de trabajo y remuneración, o la utilización de mecanismos directos de solución o segui-

^(*) Abogado, Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

miento a los eventuales conflictos o diferencias que se presenten en el seno de la empresa. Además, está previsto el desarrollo aún mayor del área de estudios de la realidad laboral del país, de modo de orientar con mayor precisión la aplicación de políticas públicas y la comunicación entre la comunidad laboralista.

Del mismo modo, este Plan de Desarrollo Institucional contempla un significativo proyecto de modernización de la actividad inspectiva efectuada por la Institución.

II. CONTENIDO ESENCIAL DEL PROYECTO

Esta modernización de procedimientos consiste básicamente en la sistematización y actualización del conjunto de la normativa actualmente vigente en la materia, la cual se encontraba dispersa en múltiples y extensos documentos emitidos en las últimas dos décadas, ya sea Ordenes de Servicio, Circulares, Resoluciones, u otro tipo de instrumentos. Así, por su falta de sistematicidad y coherencia, con el correr de los años esta normativa –pese a su volumen– había progresivamente perdido eficacia para regular de manera efectiva el actuar de los funcionarios fiscalizadores de terreno, en la medida en que ni siquiera era posible exigir su conocimiento actualizado aun con significativos esfuerzos de capacitación en tal sentido. Con ello, no garantizaba a estas alturas una uniformidad de criterios ni de actuar, más aún frente a los numerosos y emergentes desafíos de una realidad a fiscalizar y de una infraccionalidad nueva.

Esta sistematización y actualización de procedimientos se ha efectuado con total apego al Derecho, ya sea en su aspecto sustantivo, de respeto irrestricto al marco constitucional, legal y reglamentario que define no sólo las facultades sino que las obligaciones institucionales para con la sociedad a la que sirven, como en el de técnica normativa. Así, el proyecto se ha traducido en una Orden de Servicio, que contiene el marco jurídico en el cual debe desenvolverse la fiscalización, emanado de la autoridad superior de la institución, y una Circular, que consiste en un Manual de Procedimientos que

incorpora elementos y criterios de gestión a la actividad inspectiva. Ambos documentos, particularmente el primero, se encuentran concebidos para su completo conocimiento por parte de todos los actores que se encuentren interesados en ello. En el caso de la Orden de Servicio, se ha dispuesto su publicación en esta misma edición del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, con amplia circulación en el mundo del trabajo.

Cabe señalar que las innovaciones planteadas en este proyecto en implementación no se refieren al ámbito propiamente jurídico-normativo, en el cual son mínimas y, a nuestro entender, muy bien fundamentadas en las necesidades del presente, pues incorporan sólo las modificaciones legales existentes a la fecha o los cambios en la jurisprudencia administrativa y/o judicial, y en la doctrina laboral y administrativa, acumulados en las últimas décadas. La mayoría de las innovaciones dicen relación, por el contrario, con el ámbito de la gestión operativa de los procedimientos inspectivos, y responden a la impostergable necesidad de dar cuenta de procesos de gran impacto tecnológico como el desarrollo de la informatización y las comunicaciones, o del aumento y la dispersión de las empresas fiscalizadas y las dificultades de acceso y de cobertura de fiscalización que ello implica. Es decir, la mayor fuente de innovaciones se encuentra vinculada a la necesidad de incorporar más decididamente criterios de productividad y rendimiento óptimo de los recursos presupuestarios, orientados al logro de los objetivos y las obligaciones institucionales.

En conclusión, puede resumirse los objetivos generales de la modernización de la fiscalización en los siguientes aspectos:

1. Se trata de sistematización y actualización de procedimientos.

Más que "nuevo" procedimiento, se refunde y sistematiza un conjunto de circulares y otros instrumentos normativos emitidos en los últimos 15 años, los cuales se presentan en forma ordenada y coherente, eliminando nor-

mas en desuso, recogiendo reformas legales de los últimos años, y uniformando las actuaciones a través de las cuales se desarrollan.

2. A nivel jurídico-normativo se traduce en una Orden de Servicio que expresa el marco jurídico en el cual se desarrolla la actividad inspectiva.

Con total transparencia y apego al orden constitucional y legal se ordenan en este documento las facultades y las obligaciones de los funcionarios que desempeñan la función fiscalizadora; los derechos y obligaciones de los ciudadanos fiscalizados; y los derechos de los interesados en el curso y en los resultados del procedimiento inspectivo. Además, se determinará su ritualidad esencial, señalando el curso de las sucesivas etapas que cubre su tramitación general, sin perjuicio de hacer referencia a los procedimientos especiales o extraordinarios que existan.

3. A nivel jurídico-operativo se expresará en una Circular.

Que tendrá el carácter de manual de la fiscalización, pues, a la norma contenida en la Orden de Servicio agrega todo el componente de Gestión Operativa que garantice que dicha norma será efectivamente aplicable, de modo uniforme, por todos los fiscalizadores de terreno.

4. Este trabajo se ha hecho bajo las ingentes exigencias de la modernización del Estado.

Se trata de emplear los muy escasos recursos disponibles (300 funcionarios de terreno para fiscalizar una masa laboral superior a 4.000.000 de trabajadores dependientes, vinculados a varias centenares de miles de unidades empresariales en el país) en la

forma más eficaz y eficiente posible. Así, por ejemplo, introduce modernos criterios de gestión de recursos humanos; incorpora el uso progresivo e intensivo de la Informática; maximiza el empleo de los recursos materiales; perfecciona criterios de planificación, programación y análisis estadístico; etc.

5. Los resultados esperados.

Mayor rigor técnico y uniformidad de criterios; mayor sencillez de los trámites; más rapidez y expedición; mayor claridad en las reglas del juego; mayor cobertura de fiscalización, eliminando diferencias discriminatorias entre sectores altamente fiscalizados versus otros con escaso o nulo control (se espera aumentar en al menos un 30% el total de las fiscalizaciones efectuadas al año 2000); mayor adecuación de los procedimientos a las distintas realidades fiscalizadas.

6. Sin perjuicio de la uniformidad y del pleno respeto al principio de igualdad, se destaca la adaptabilidad de la fiscalización a las diferentes realidades empresariales, preocupación por las PYMES.

Por ejemplo, criterios técnicos para la aplicación de sanciones con mayor moderación, atendiendo a circunstancias como la menor capacidad económica de la empresa, el menor conocimiento efectivo de la norma, la menor experiencia empresarial o, por el contrario, la mejor conducta, la actitud reparadora del daño causado o la colaboración con la fiscalización. Igualmente, una política de aplicación de sanciones que privilegia la aplicación de montos bajos (en los mínimos de los ya bajos rangos que contempla la ley) en forma más espaciada. Del mismo modo, en uso de la facultad legal entregada al Director del Trabajo, se contempla una política general de rebaja de las multas aplicadas, en

la medida en que medie corrección posterior.

7. El objetivo es facilitar un progresivo cambio conductual de los empleadores sorprendidos en infracciones a los derechos laborales de sus trabajadores.

La sanción de multa se encuentra completamente al servicio de esta finalidad disuasiva de la infraccionalidad. En modo alguno se pretende considerar la multa como un ingreso fiscal alejado de esta finalidad. Así, por ejemplo, si bien se contempla un mecanismo de rápida aplicación de la multa para las infracciones detectadas, evitando demoras innecesarias e inexplicables, ahorrando recursos, aumentando la transparencia y claridad de comunicación entre fiscalizador y fiscalizado, el rigor técnico y la moderación de su monto mantienen, en todo momento, el carácter instrumental de este mecanismo. De igual modo se explica que junto a toda

multa se acompañará un formulario para solicitar su reconsideración y, si se acredita la corrección posterior de la infracción, ello permitirá acceder de inmediato a sustanciales rebajas. La finalidad es reforzar un proceso de cambio de una cultura infraccional fuertemente arraigada.

8. La modernización de la fiscalización como un componente más de la modernización de la Dirección del Trabajo.

Como se dijo, el Plan de Desarrollo Institucional implica un fortalecimiento significativo de TODAS las demás y variadas líneas de trabajo de la Dirección del Trabajo, distintas de la fiscalización. Relaciones Laborales como, por ejemplo, el lanzamiento de un sistema nacional de mediación, o difusión masiva de la norma, asistencia técnica a usuarios, etc. El Area Jurídica, con la modernización del servicio de conciliación individual; Estudios, con insumos para el observatorio laboral y para el permanente conocimiento de la realidad cambiante; etc.

ELEMENTOS CENTRALES Del regimen de seguro de desempleo

El 14 de mayo del presente año, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 19.728 que establece el Seguro de Desempleo. La iniciativa que se discutió durante un año en el Congreso, representa la innovación más importante en materia de Seguridad Social impulsada en las últimas décadas, ya que contribuirá a la mantención económica del trabajador cuando éste pierda su empleo por cualquier evento, otorgándole un aporte garantizado y decreciente durante cinco meses, además de apoyar sus esfuerzos de búsqueda de una nueva ocupación.

Este Seguro significa para el actual gobierno, una inversión en bienestar social, ya que a través de él es posible otorgar estabilidad a los ingresos de las personas y familias, facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, reducir las contracciones agudas del consumo de los particulares y mejorar la eficiencia y balance del gasto fiscal en períodos de contracción económica.

LA REGULACION HISTORICA DEL DESEMPLEO EN NUESTRO PAIS

Las primeras regulaciones sobre el problema del desempleo se produjeron en Chile en el año 1924. En dicha oportunidad, la Ley N° 4.059, contempló en beneficio de los empleados particulares una indemnización con cargo al empleador, equivalente a tantos sueldos mensuales como fueren los años completos de servicios, cuando el empleador por un acto voluntario pusiera fin al contrato de trabajo.

Las normas sobre este seguro fueron posteriormente modificadas, reemplazando la responsabilidad directa del empleador por una cotización que, en principio, sería administrada por la Caja de Previsión de los Empleados Particulares. Por su parte, la Ley N° 6.020, de 1936, estableció un verdadero seguro de desempleo a

favor de los empleados particulares, constituyéndose en el primer antecedente chileno sobre esta materia; y la Ley N° 7.295, de 1942, estableció un aporte obligatorio de los trabajadores con el objeto de auxiliar a los empleados particulares que se encontraban cesantes.

En general, y a pesar de las reformas que en cada caso se hicieron, la estructura de estas normas se mantuvo vigente durante gran parte de este siglo. Es decir, se privilegió el pago de una indemnización legal de cargo del empleado, así como un beneficio económico que reunía las características de un subsidio.

Así, en nuestro país, las fuentes legales de la protección al trabajador cesante encuentran un inmediato antecedente en el D.L. N° 603, de 1974, el cual tenía por objeto regular un Sistema de Subsidio de Cesantía para los trabajadores del sector público y privado, que debía aplicarse a la espera de que se aprobara un sistema único de protección por desempleo.

Con posterioridad, el D.F.L. N° 150, de 1981, refundió, coordinó y sistematizó todas las normas existentes sobre la materia, tanto para el sector privado como público, regulando en un solo cuerpo normativo el pago de un beneficio de esta naturaleza. Según este texto legal, vigente con anterioridad a la Ley N° 19.728, son beneficiarios del subsidio de cesantía: a) todos los trabajadores dependientes de los sectores público y privado, sea cual fuese su régimen previsional, y b) los trabajadores independientes que a la fecha de publicación del D.L. N° 603 tenían derecho a subsidio en el régimen anterior.

De las normas expuestas, se puede observar que el sistema de protección chileno de la cesantía se estableció mediante dos modalidades claramente definidas. Una de ellas es el establecimiento de un sistema de indemnización legal por años de servicio financiado direc-

tamente por el empleador, de conformidad con las normas del Código del Trabajo. La segunda modalidad se encuentra representada bajo el pago de una suma fija de dinero de cargo del Estado, destinada a paliar durante un tiempo determinado la situación del trabajador cesante.

En este último supuesto, la legislación chilena estableció un sistema de financiamiento de cargo exclusivamente estatal, mediante un Fondo integrado con aportes fiscales que se fijaban en la respectiva Ley de Presupuestos y cuya administración correspondía a la Superintendencia de Seguridad Social.

La normativa del D.F.L. N° 150, establecía una serie de requisitos para acceder al subsidio de desempleo. En lo que respecta al sector privado, conviene destacar los siguientes: a) la persona debía estar cesante, condición que se aplica a todos aquellos trabajadores dependientes que con posterioridad al 1° de agosto de 1974, fueren despedidos por causas ajenas a su voluntad; b) haber tenido, a lo menos, 52 semanas o doce meses, continuos o discontinuos, de imposiciones en cualquier régimen previsional, dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantía, y c) haber estado inscrito en el registro de cesantes que lleva cada institución previsional o la municipalidad.

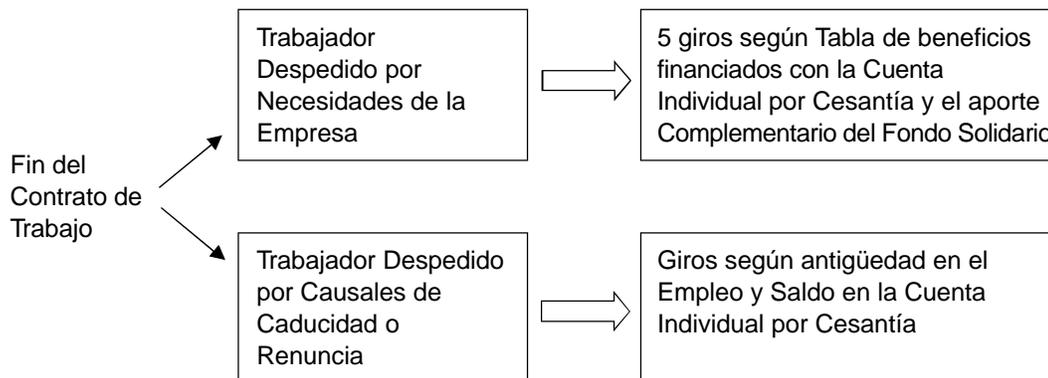
En todo caso, el propio cuerpo legal se encargaba de señalar que no se tenía derecho a subsidio cuando el cesante rechazaba, sin causa justificada, la ocupación ofrecida por el SENCE; si la solicitud de subsidio contenía datos o informaciones falsos, y en el supuesto de que el cesante se negara a realizar los trabajos de asistencia en beneficio de la comunidad que le haya ofrecido la municipalidad.

Finalmente, cabe destacar que en el sistema de subsidios consagrado anteriormente por la ley chilena, para que una persona pudiera acceder a este beneficio, era preciso que se encontrara sin trabajo por razones ajenas a su voluntad.

DESCRIPCION DEL SEGURO DE DESEMPLEO ESTABLECIDO POR LA LEY N° 19.728

El Seguro de Desempleo establecido por la Ley N° 19.728 tiene por objeto proporcionar beneficios monetarios, basándose, para ello, en un esquema tripartito de funcionamiento que combina cuentas individuales de cesantía con un Fondo Solidario. Además las prestaciones que otorga este Seguro son complementarias con otros beneficios sociales.

BENEFICIOS DEL SEGURO DE CESANTIA: OPERACION (1)



(1) Tabla contenida en una exposición del Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. Germán Acevedo Castro.

De este modo, el contenido del Seguro de Desempleo está conformado, en general, por:

1. Personas Protegidas.

En el primer párrafo del proyecto de ley se indica quiénes serán las personas protegidas por el Seguro de Cesantía. Estas serán obligatoriamente todos los trabajadores por cuenta ajena regidos por el Código del Trabajo.

Sin embargo, se prevé un tratamiento especial, diferenciado, para los trabajadores contratados por obra, trabajo o servicio determinado, y excluye a los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan y los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial.

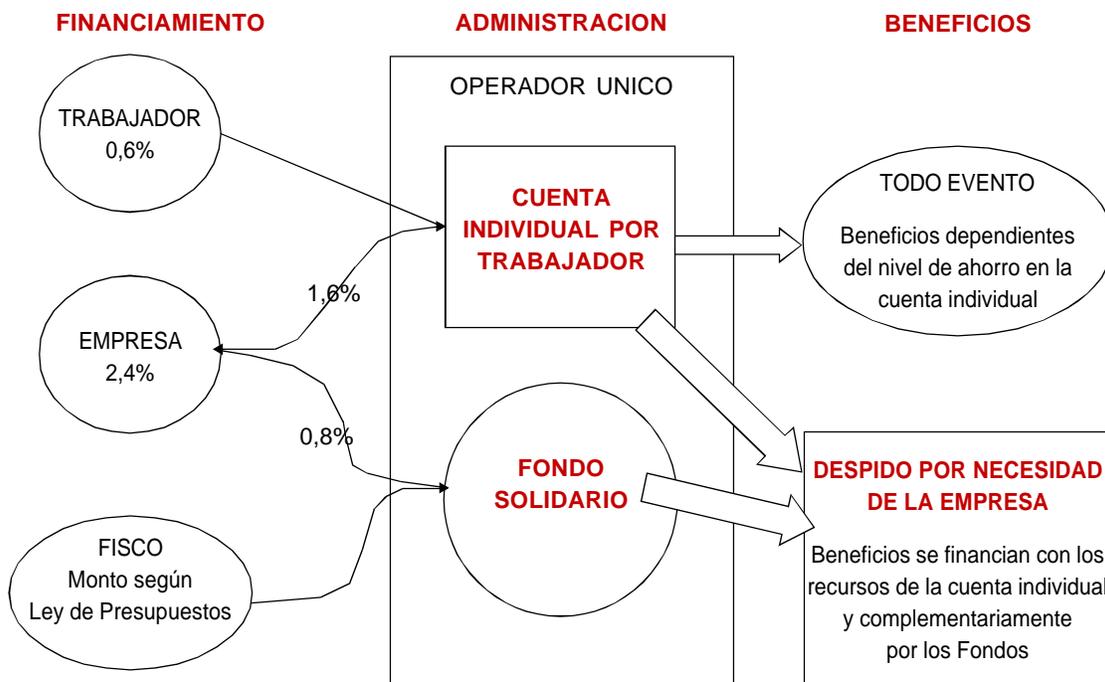
2. Financiamiento.

El financiamiento es tripartito, constituido sobre la base de cotizaciones mensuales aportadas por empleadores y trabajadores y un aporte del Estado. La cotización total que demandará el seguro será del 3% de la remuneración del trabajador.

La cotización de cargo del trabajador (0,6%) y el financiamiento empresarial (1,6 %) se depositarán íntegramente en su Cuenta Individual por Cesantía. Los recursos ingresados a las cuentas individuales son de propiedad del trabajador y el acceso a estos recursos es a todo evento. Sólo se requiere para acceder al beneficio que el trabajador haya enterado anteriormente en su cuenta individual 12 cotizaciones continuas o discontinuas.

De esta forma, el monto de los beneficios para el trabajador cesante dependen del monto de recursos que éste tenga acumulados en su cuenta individual.

ESQUEMA DE FLUJOS (2)



(2) Tabla contenida en una exposición del Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. Germán Acevedo Castro.

En cuanto al Fondo Solidario, éste se financia con una cotización de un 0,8% aportada por el empleador y por un aporte fiscal que se cree será de 225.792 U.T.M. anuales.

El acceso a este Fondo Solidario es por despido por necesidades de la empresa,

despido indirecto y caso fortuito o fuerza mayor.

El Fondo Solidario actúa en complemento, entonces, de la Cuenta Individual por Cesantía, una vez que se agotan los recursos y se mantiene la condición de cesante del trabajador.

BENEFICIOS DEL SEGURO: FONDO SOLIDARIO (3)

EJEMPLO 1 Salario Mínimo

Supuestos

Remuneración imponible \$ 100.000
Antigüedad en el empleo 3 años

Saldo Cuenta Individual por Cesantía	\$ 82.716
---------------------------------------------	------------------

Indemnización por años de Servicio	\$ 300.000	(a)
Saldo Cuenta Individual Cotizaciones del Empleador	\$ 60.157	(b)
Saldo Cuenta Individual Cotizaciones del Trabajador	\$ 22.559	

Pago Directo del Empleador	\$ 239.843	(a) – (b)
----------------------------	------------	-----------

BENEFICIOS DEL SEGURO DE CESANTIA						
Mes	Beneficios			Financiamiento (en \$)		
	Límite Inferior	(% remuneración)	Límite Superior	Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1°	\$ 65.000	50%	\$ 125.000	\$ 65.000	\$ 65.000	\$ -
2°	\$ 54.000	45%	\$ 112.500	\$ 54.000	\$ 17.716	\$ 36.284
3°	\$ 46.000	40%	\$ 100.000	\$ 46.000	\$ -	\$ 46.000
4°	\$ 38.500	35%	\$ 87.500	\$ 38.500	\$ -	\$ 38.500
5°	\$ 30.000	30%	\$ 75.000	\$ 30.000	\$ -	\$ 30.000
Total de Beneficios Seguro de Cesantía				\$ 233.500	\$ 82.716	\$ 150.784

(3) Ejemplos tomados de la exposición del Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. Germán Acevedo Castro.

EJEMPLO 2 Remuneración \$ 280.000

Supuestos Remuneración imponible \$ 280.000
Antigüedad en el empleo 3 años

Saldo Cuenta Individual por Cesantía	\$ 231.604
---------------------------------------------	-------------------

Indemnización por años de Servicio	\$ 840.000	(a)
Saldo Cuenta Individual Cotizaciones del Empleador	\$ 168.439	(b)
Saldo Cuenta Individual Cotizaciones del Trabajador	\$ 63.165	

Pago Directo del Empleador \$ 671.561 (a) – (b)

BENEFICIOS DEL SEGURO DE CESANTIA						
Mes	Beneficios			Financiamiento (en \$)		
	Límite Inferior	(% remuneración)	Límite Superior	Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1°	\$ 65.000	50%	\$ 125.000	\$ 125.000	\$ 125.000	\$ -
2°	\$ 54.000	45%	\$ 112.500	\$ 112.500	\$ 106.604	\$ 5.896
3°	\$ 46.000	40%	\$ 100.000	\$ 100.000	\$ -	\$ 100.000
4°	\$ 38.500	35%	\$ 87.500	\$ 87.500	\$ -	\$ 87.500
5°	\$ 30.000	30%	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ -	\$ 75.000
Total de Beneficios Seguro de Cesantía				\$ 500.000	\$ 231.604	\$ 268.396

EJEMPLO 3 Remuneración \$ 500.000

Supuestos Remuneración imponible \$ 500.000
Antigüedad en el empleo 36 meses

Saldo Cuenta Individual por Cesantía	\$ 413.579
---------------------------------------------	-------------------

Indemnización por años de Servicio	\$ 1.500.000	(a)
Saldo Cuenta Individual Cotizaciones del Empleador	\$ 300.785	(b)
Saldo Cuenta Individual Cotizaciones del Trabajador	\$ 112.794	

Pago Directo del Empleador \$ 1.199.215 (a) – (b)

BENEFICIOS DEL SEGURO DE CESANTIA						
Mes	Beneficios			Financiamiento (en \$)		
	Límite Inferior	(% remuneración)	Límite Superior	Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1°	\$ 65.000	50%	\$ 125.000	\$ 125.000	\$ 125.000	\$ -
2°	\$ 54.000	45%	\$ 112.500	\$ 112.500	\$ 112.500	\$ -
3°	\$ 46.000	40%	\$ 100.000	\$ 100.000	\$ 100.000	\$ -
4°	\$ 38.500	35%	\$ 87.500	\$ 87.500	\$ 76.079	\$ 11.421
5°	\$ 30.000	30%	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ -	\$ 75.000
Total de Beneficios Seguro de Cesantía				\$ 500.000	\$ 413.579	\$ 86.421

En relación al financiamiento, es preciso señalar que la ley prevé un mecanismo de sanción a la mora en el pago de cotizaciones. De este modo, las cotizaciones impagas se reajustarán conforme al I.P.C. más los intereses penales correspondientes.

Por consiguiente, ante la mora en el pago de las cotizaciones, el empleador tendrá la obligación de pagar directamente las prestaciones del seguro que su incumplimiento impidió percibir al trabajador cesante.

Lo anterior, también se traduce en la imposibilidad de las empresas morosas de percibir recursos fiscales de fomento productivo y capacitación, salvo que acrediten el pago efectivo de las cotizaciones destinadas a financiar el seguro de desempleo. Además, las instituciones, empresas públi-

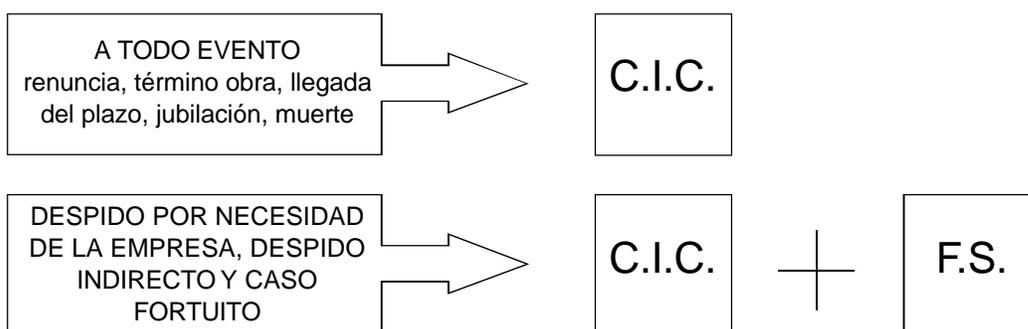
cas y las municipalidades están facultadas para retener el monto de las cotizaciones morosas de sus empresas contratistas y pagarlas directamente a la sociedad administradora del seguro de desempleo.

Por lo tanto, la sociedad administradora es quien estará obligada a seguir la cobranza de las cotizaciones impagas.

3. Beneficios

El seguro entrega beneficios a todo evento, es decir, en el caso del despido de un trabajador, renuncia, jubilación o muerte del trabajador, y, una vez que se hayan acumulado 12 cotizaciones. Estos beneficios varían según la causa que origina el término de la relación laboral:

TIPOS DE BENEFICIOS MONETARIOS (4)



a) Despido por necesidades de la empresa: En este caso, el Seguro otorga hasta cinco giros mensuales con montos decrecientes calculados sobre la base de las últimas remuneraciones. Estos beneficios se financian con los recursos acumulados en la Cuenta Individual por Cesantía y, si éstos se agotan y el trabajador sigue cesante, operará complementariamente el Fondo Solidario. Tales pagos son indepen-

dientes del aporte directo que debe entregar el empleador de acuerdo al régimen de indemnizaciones por años de servicio, por lo tanto se mantienen las indemnizaciones en los mismos términos actuales del Código del Trabajo. Así, en el caso de despido, los recursos acumulados por el empleador en la cuenta individual, contribuyen al financiamiento de las indemnizaciones por años de servicio. De tal forma que,

(4) Tabla contenida en una exposición del Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. Germán Acevedo Castro.

las indemnizaciones no son incompatibles con el acceso al Fondo Solidario.

El Fondo Solidario contribuirá a financiar prestaciones hasta por cinco meses para los trabajadores que cum-

plan tales requisitos, expresadas como un porcentaje de la remuneración. En el primer mes de cesantía, el Fondo financiará el 50% de la última remuneración del trabajador por un mínimo de \$65.000 y un máximo de \$125.000, decreciendo esta proporción de la remuneración en un 5% cada mes.

PRESTACIONES DEL FONDO SOLIDARIO

MESES	% REMUNERACION	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	50%	\$ 125.000	\$ 65.000
Segundo	45%	\$ 112.500	\$ 54.000
Tercero	40%	\$ 100.000	\$ 46.000
Cuarto	35%	\$ 87.500	\$ 38.500
Quinto	30%	\$ 75.000	\$ 30.000

b) Otras causales de despido, renuncia, jubilación o muerte del trabajador: En estos casos, el trabajador tendrá derecho a retirar los recursos acumulados en su Cuenta Individual por Cesantía en giros mensuales que varían entre 1 y 5, según los períodos cotizados. En el caso de muerte del trabajador, dichos recursos serán pagados a sus herederos.

c) Beneficios para trabajadores por obra o faena: Estos trabajadores están exceptuados de cotizar, ya que los aportes a sus cuentas serán de cargo exclusivo de su empleador, que alcanzan al 3% de la remuneración imponible del trabajador. Tendrán derecho a retirar los recursos acumulados en dichas cuentas cuando concluya su contrato y hayan acumulado 6 cotizaciones continuas o discontinuas.

BENEFICIOS DEL SEGURO: TRABAJADORES OBRA Y FAENA

Ejemplo: Trabajador por obra o faena o a plazo fijo (5)

Remuneración	\$ 280.000		
Antigüedad en el Empleo	Saldo en la Cuenta Individual Cesantía	Nº de Giros	Giro Promedio
6 meses	\$ 50.712	1	\$ 50.712
8 meses	\$ 67.783	1	\$ 67.783
12 meses	\$ 102.179	1	\$ 102.179

(5) Ejemplos tomados de la exposición del Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. Germán Acevedo Castro.

Remuneración		\$	100.500
Antigüedad en el Empleo	Saldo en la Cuenta Individual Cesantía	Nº de Giros	Giro Promedio
6 meses	\$ 18.202	1	\$ 18.202
8 meses	\$ 24.329	1	\$ 24.329
12 meses	\$ 36.675	1	\$ 36.675

- d) Otros beneficios adicionales:** El trabajador conservará el derecho a percibir Asignaciones Familiares, mantendrá su derecho a los beneficios de salud proporcionados por FONASA, será beneficiado con los servicios de información y orientación laboral, entregado por las Municipalidades y tendrá derecho preferente para utilizar los programas de capacitación laboral a través del Fondo Nacional de Capacitación.

4. Incorporación al sistema.

La incorporación al sistema será obligatoria para todos los trabajadores contratados a contar de la vigencia de la ley. El acceso al seguro será optativo para los trabajadores con contratos suscritos antes de la vigencia de la ley y para aquellos trabajadores que ingresen a una empresa que cuente con sistemas de protección establecidos contractualmente, cuyos beneficios sean iguales o superiores a los que establece el seguro.

5. Administración.

Existirá una única entidad recaudadora y pagadora de beneficios seleccionada mediante una licitación pública abierta, nacional e internacional. La selección se hará según los costos de administración y esta selección tendrá una vigencia de entre 5 y 10 años. Podrán concursar en esta licitación Cajas de Compensación, A.F.P., Bancos, Fondos Mutuos y Compañías de Seguros, entre otros.

La entidad administradora percibirá una comisión sobre el saldo de las cuentas individuales y los fondos. Por lo tanto, sus funciones están referidas a la recaudación y acreditación de las cotizaciones, administración de cuentas, administración de la cartera de inversiones y el pago de los beneficios a los trabajadores cesantes. En el cumplimiento de sus funciones será fiscalizada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Para otorgar mayor transparencia al sistema, se constituirá un Comité que representará a los usuarios, conformado por representantes de los trabajadores y empresarios. Su función será velar por el respeto de los derechos de los aportantes y beneficiarios. Sin embargo, no tendrá facultades administrativas, salvo en el caso de solicitar informes y antecedentes a la entidad administradora.

6. Ahorro y fondo solidario.

El diseño del Seguro de Cesantía combina un esquema de ahorro obligatorio sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía que serán del patrimonio del trabajador, con un Fondo Solidario que operará como fuente de financiamiento complementario para el pago de beneficios mientras el trabajador se encuentre cesante.

Con este sistema se busca establecer un adecuado balance entre los costos y los nuevos beneficios, asociados a su implementación.

La incorporación parcial de un esquema de ahorro permite la creación de beneficios a todo evento, los cuales pueden ser financiados mediante los saldos acumulados en las cuentas individuales por cesantía, las que a su vez constituyen propiedad del trabajador.

La existencia de cuentas individuales por cesantía permite incorporar un componente de co-responsabilidad en el financiamiento de los beneficios en el sistema, en la medida en que el trabajador también concurre con aportes propios y, a la vez, contribuyen a controlar presiones sobre el equilibrio del fondo de cesantía solidario, ya que se establece como condición de acceso a éste, el haber agotado los recursos propios.

PRINCIPIOS DE SEGURIDAD SOCIAL RECOGIDOS EN EL SEGURO DE DESEMPLEO

Antes de la aprobación de este Seguro, Chile no contaba con un sistema de protección de la cesantía y de la movilidad laboral. Los instrumentos vigentes sólo apuntaban a otorgar una prestación de carácter asistencial, como el subsidio de cesantía, o a indemnizar a un segmento de trabajadores asalariados cuando son despedidos por causas ajenas a su voluntad.

Desde esta perspectiva, la protección social es el aspecto principal que aborda este sistema, ya que resguarda a los trabajadores de la cesantía y la inestabilidad en el empleo, ello por la trascendencia que esta contingencia social tiene para el trabajador y su familia.

Entonces, los principios de Seguridad Social recogidos por este sistema dicen relación con:

1. Universalidad.

Como primer término, se recoge este principio, pues protege a todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo. Sólo se excluye a los trabajadores de casa particular por tener éstos consideraciones especiales en dicho cuerpo legal.

2. Solidaridad.

Este principio se manifiesta en la contemplación de un fondo de cesantía solidario, de financiamiento bipartito compartido por los empleadores y el Estado. Su finalidad es asistir a aquellos trabajadores de escasos recursos, para que también tengan un régimen de prestaciones básicas en el caso que los fondos de su cuenta individual por cesantía no se los permita.

3. Uniformidad.

Este principio se refleja en el proyecto porque no se proponen normas de privilegio, para algunos, o de perjuicio para otros. Todos los trabajadores tendrán el mismo tratamiento jurídico frente a su derecho a prestaciones y beneficios. Se consultan, eso sí normas diferenciadas para los contratos por obra o faena, considerando las especiales características de esta forma de prestar servicios.

4. Subsidiariedad.

Se refiere en términos prácticos a que la administración del sistema estará a cargo de una sociedad de derecho privado, pero se sobreentiende que el Estado conserva la facultad y derecho de fiscalizar el riguroso cumplimiento de la normativa por parte del organismo administrador.

Ministerio de Hacienda

REAJUSTA MONTO DE INGRESO MINIMO MENSUAL

Ley N° 19.729 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Elévase a contar del 1º de junio de 2001, de \$100.000 a \$105.500 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Fijase, a contar del 1º de junio de 2001, en \$ 81.661 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.

Elévase, a contar del 1º de junio de 2001, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$66.883 a \$70.562."

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

Santiago, 14 de mayo de 2001.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- José de Gregorio Rebeco, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

(*) Publicada en el Diario Oficial de 31.05.2001.

Ministerio del Trabajo - Subsecretaría de Previsión Social

**SUPRIME LAS COTIZACIONES
DISPUESTAS POR EL ARTICULO 2º
DE LA LEY Nº 18.754, EFECTUADAS
POR LOS PENSIONADOS DE LAS
ENTIDADES PREVISIONALES
QUE INDICA**

Ley Nº 19.732 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Suprímense las cotizaciones para los respectivos fondos de pensiones, que gravan a los pensionados a que se refiere el artículo 2º de la Ley Nº 18.754, en la forma y condiciones siguientes:

- a) A partir del día 1º de julio de 2001, respecto de los que cuenten a esa fecha con setenta y cuatro años de edad o más.
- b) A partir del día 1º de enero de 2002, respecto del resto de los pensionados mencionados."

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

Santiago, 29 de mayo 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.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 6.06.2001.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo
ESTABLECE PREMIO "MANUEL BUSTOS HUERTA" Y FIJA PROCEDIMIENTO DE POSTULACION Y SELECCION

Decreto N° 54 (*)

Núm. 54.- Santiago, 30 de abril de 2001.- Considerando:

Que el trabajo constituye un factor irremplazable y esencial en la actividad humana y fundamenta, en gran medida, la vida en sociedad;

Que la apreciación del rol que el trabajo representa y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, han sido el objetivo de una lucha constante a la que muchos consagraron su vida, incluso hasta perderla, convirtiéndose en mártires de ese ideal, al punto que actualmente el día 1° de Mayo se celebra el Día Internacional del Trabajo. Este rememora la inmolación de trabajadores asesinados por el solo hecho de exigir sus derechos;

El testimonio que en nuestro país han dado numerosos líderes que han sido ejemplo de entrega, sacrificio y compromiso por lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus compañeros de trabajo;

Que uno de esos dirigentes fue, ciertamente, don Manuel Bustos Huerta, cuyo ejemplo de consecuencia, honestidad y lealtad es indiscutido, más allá del ámbito puramente sindical, abarcando a todos los sectores sociales, económicos y políticos del país;

Que hasta ahora dicho esfuerzo no tiene, como ocurre en otras áreas del acontecer nacional, un reconocimiento relevante y simbólico por parte del Estado de Chile que resulta finalmente beneficiado con dicho esfuerzo;

Que resulta oportuno y de toda justicia superar esta histórica omisión e instaurar tan importante reconocimiento a los dirigentes que hacen paz social y son un puntal decisivo en el logro de nuestro desarrollo,

Visto: Lo dispuesto en los artículos 32 N° 8 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile; el D.F.L. N° 25 de 1959, que crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social,

Decreto:

Artículo 1°.- Instáurese el Premio "Manuel Bustos Huerta", como reconocimiento relevante y simbólico del Estado de Chile al líder sindical destacado, cuyo testimonio, acción y liderazgo sean de tal mérito, que importen una expresión genuina de los valores más permanentes de nuestra nación, en especial en el resguardo, defensa y promoción de los derechos de los trabajadores de Chile.

Asimismo, podrá ser entregado a líderes sindicales extranjeros, que se hubieren destacado en el resguardo, defensa y promoción de los derechos de los trabajadores del mundo.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 15.05.2001.

Artículo 2º.- El Premio tendrá periodicidad anual, entregándose todos los días 1º de Mayo, coincidiendo de esta manera con la celebración del Día Internacional del Trabajo.

Artículo 3º.- El Premio constará de una medalla conmemorativa y de un diploma que será firmado por el Presidente de la República y suscrito, además, por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 4º.- El Premio se otorgará luego de una selección que efectuará un Consejo especialmente creado para tal efecto, integrado de la siguiente forma:

- a) El Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien lo presidirá;
- b) El Presidente de la Comisión del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados, que integrará por especial invitación del Presidente de la República sin que en dicha participación represente o comprometa al H. Congreso Nacional;
- c) El Subsecretario del Trabajo;
- d) El Director del Trabajo, y
- e) Tres representantes de los trabajadores, designados para tal efecto por el Presidente de la República.

Artículo 5º.- Al Consejo le corresponderá asignar el Premio. El Consejo sesionará con la mayoría de sus miembros en ejercicio y adoptará sus acuerdos por la mayoría de los miembros presentes.

El Consejo, por la mayoría de sus miembros, en casos calificados, podrá asignar el premio conjuntamente a dos o más personas que hayan desarrollado su trabajo en forma colectiva.

Artículo 6º.- Para discernir el Premio, el Jurado será convocado por su Presidente a más tardar el 10 de abril de cada año, y emitirá su decisión fundada, en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 7º.- Constituido el Consejo, las instituciones nacionales vinculadas al ámbito del trabajo, como sindicatos, asociaciones, corporaciones o fundaciones y, en general, toda organización que promueva los derechos de los trabajadores, podrá formular propuestas de candidatos para ser galardonados. Las instituciones sólo podrán nominar un candidato. Igualmente, cualquier persona podrá postularse o postular a otro al premio establecido mediante este decreto.

Artículo 8º.- Las deliberaciones y toda la información de que haya dispuesto el Consejo para discernir el Premio, serán confidenciales. Para los efectos de dejar constancia de sus deliberaciones y del fallo, se levantarán actas de las reuniones. Esta decisión será ampliamente difundida.

Artículo 9º.- El Premio será entregado al galardonado en ceremonia solemne.

Artículo 10.- Corresponderá a la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la responsabilidad de la aplicación de estas normas.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.

RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

Dirección del Trabajo

**Sistematiza y actualiza
regulaciOn de procedimientos
de fiscalizaciOn y sus efectos
jurldicos**

Orden de Servicio Nº 4, 12.06.01.

FUNDAMENTOS:

Teniendo presente:

- a) Que, la Dirección del Trabajo, órgano integrante de la Administración del Estado está al servicio de la persona humana, siendo su finalidad el promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente, así como fomentando el desarrollo del país a través del ejercicio de las atribuciones que le confieren la Constitución y las leyes, y de la aprobación, ejecución y control de políticas, planes, programas y acciones de alcance nacional, regional y comunal;
- b) Que, para alcanzar un adecuado desarrollo económico y social del país, es función primordial del Estado, velar por la correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores;
- c) Que, la Dirección del Trabajo tiene el deber permanente de garantizar la plena vigencia de los derechos y deberes de los actores afectados con los procedimientos de fiscalización, cuidando que éstos cuenten, en su aplicación, con homogeneidad de criterios, en vista a otorgar la necesaria seguridad jurídica a aquéllos;
- d) Que, la Dirección del Trabajo es el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación de esas leyes y realizar las demás funciones tendientes a asesorar al Supremo Gobierno en el desarrollo de la política social;
- e) Que, la Dirección del Trabajo tiene el deber permanente de garantizar en todas sus actuaciones la aplicación de los principios que conforman el actuar de los órganos de la Administración del Estado: responsabilidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impulso de oficio del procedimiento, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad, transparencia y publicidad administrativa;
- f) Que, la Dirección del Trabajo, tiene el deber de garantizar la simplificación y rapidez de los trámites que conforman la fiscalización, a través de procedimientos administrativos ágiles y expeditos, que contribuyan al cumplimiento efectivo, al tiempo que espontáneo de la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad en el trabajo;
- g) Que, lo anteriormente expuesto aconseja adaptar los procedimientos de fiscalización existentes, actualizándolos y sistematizándolos, de acuerdo a las exigencias que el ordenamiento jurídico y las necesidades de la ciudadanía le imponen a la Dirección del Trabajo; y,

- h) Que, en ese orden, resulta aconsejable que la normativa administrativa que regula los procedimientos de fiscalización desarrollados por este Servicio deba encontrarse substantivamente reunida en un documento que contenga, de manera armónica y sistemática, las directrices y orientaciones que informan el actuar inspectivo y que determinan el actuar de los funcionarios de su dependencia.

Las circunstancias recién descritas, hacen necesario recurrir a la utilización de todas y cada una de las herramientas de corrección que el ordenamiento jurídico le ha proporcionado a la Dirección del Trabajo, con el fin de hacer más efectivos y eficaces los cometidos de fiscalización que el legislador le ha encargado.

En este orden de cosas, se ha estimado pertinente dictar la presente Orden de Servicio, destinada a sistematizar y actualizar las normas administrativas que regulan los procedimientos de fiscalización, entendiendo este acto como una parte del proceso de modernización de la labor de fiscalización que se encuadra en un contexto más amplio de modernización de la Dirección del Trabajo y de la Administración Pública en general.

Sin perjuicio de esta regulación, orientada a la fijación del marco institucional y normativo del quehacer inspectivo, la ordenación y el detalle de los aspectos procedimentales, metodológicos y de gestión operativa estará a cargo del Departamento de Fiscalización, que para los efectos pretendidos tendrá el carácter de Manual de Fiscalización, garantizando de esta forma la aplicación uniforme de los procedimientos inspectivos.

Esta Orden de Servicio se ha estructurado en 10 capítulos:

1. FUNDAMENTOS JURIDICOS
2. FACULTADES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS FISCALIZADORES
3. LOS DERECHOS Y DEBERES DEL CIUDADANO FISCALIZADO
4. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, SUS REPRESENTANTES Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DURANTE EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO
5. GENERALIDADES ACERCA DE LA FISCALIZACION
6. PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACION
7. LA MULTA ADMINISTRATIVA. APLICACION Y NOTIFICACION
8. RECURSOS PROCEDENTES EN CONTRA DE LA MULTA ADMINISTRATIVA
9. ADAPTABILIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACION
10. VIGENCIA

1. FUNDAMENTOS JURIDICOS

- a) Constitución Política de la República: Art. 1º incisos 4º, 6º y 7º.
- b) Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado: Arts. 3º, 8º y 25 inciso 1º.

- c) Código del Trabajo: Arts. 2º, incisos 1º y 3º, 474 y 476.
- d) D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo): Arts. 1º y 5º.

2. LAS FACULTADES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS FISCALIZADORES

2.1 Facultades de los funcionarios fiscalizadores:

- a) Facultad para visitar los lugares de trabajo a cualquier hora y aún fuera de su territorio jurisdiccional, en este último caso, de oficio o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente (Art. 24 D.F.L. Nº 2, de 1967).

En caso que se obstaculice o impida el ejercicio de esta facultad, el ciudadano fiscalizado será sancionado con una multa de 1 a 26 I.M.M. (Art. 25 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- b) Facultad para exigir de parte del empleador fiscalizado todas las facilidades necesarias para cumplir con sus funciones fiscalizadoras, tales como el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas, las conversaciones privadas que sean necesarias mantener con los trabajadores, así como un trato personal con el empleador respecto de problemas que se deban solucionar en la visita de fiscalización (Art. 24 D.F.L. Nº 2, de 1967).

En caso que se obstaculice o impida el ejercicio de esta facultad, el ciudadano fiscalizado será sancionado con una multa de 1 a 26 I.M.M. (Art. 25 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- c) Facultad para tomar declaraciones bajo juramento (Art. 23 D.F.L. Nº 2, de 1967);
- d) Facultad de exigir la facilitación de los libros de contabilidad. Asimismo, tiene la facultad de requerir de los empleadores o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización (Art. 31 D.F.L. Nº 2, de 1967).

En caso de incumplimiento por parte del ciudadano fiscalizado, será sancionado con una multa de 1 a 26 I.M.M. (Art. 32 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- e) Facultad para exigir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones fiscalizadoras (Art. 26 D.F.L. Nº 2, de 1967);
- f) Facultad para cursar multas administrativas regulando su monto y pudiendo duplicarlo en conformidad a la ley. Asimismo, se encuentra facultado, en todos aquellos casos en que pueda aplicar multas, la de clausurar en caso de reincidencia, de acuerdo a la ley (Arts. 474 y 477 del Código del Trabajo y Arts. 32, 33 y 34 del D.F.L. Nº 2, de 1967);
- g) Facultad para ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral (Art. 28 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- h) Facultad para citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros o cualquiera persona, con relación a problemas derivados de un proceso de fiscalización (Art. 29 D.F.L. N° 2, de 1967).

En caso de inasistencia a la citación por parte del ciudadano fiscalizado, será sancionado con una multa de 0,5 a 1 I.M.M. (Art. 30 D.F.L. N° 2, de 1967);

- i) Derecho a ser defendido y exigir que la Dirección del Trabajo persiga las responsabilidades civiles y criminales de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que por dichos motivos, los injurien o los calumnien en cualquier forma (Art. 84 de la Ley N° 18.834).

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el Jefe Superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario (Art. 84 de la Ley N° 18.834);

2.2 Obligaciones de los funcionarios fiscalizadores:

- a) Obligación de informar por escrito al Jefe de la Inspección competente en caso de haber actuado fuera de su competencia territorial (Art. 27 D.F.L. N° 2, de 1967);
- b) Obligación de cumplimiento fiel y esmerado a las obligaciones impuestas por el Servicio, así como obedecer órdenes que imparta el superior jerárquico (Art. 7° Ley N° 18.575);
- c) Obligación de cumplimiento estricto del principio de probidad administrativa (Arts. 7° Ley N° 18.575 y 55 letra g) Ley N° 18.834);
- d) Realizar su labor con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución (Art. 55 letra c) Ley N° 18.834);
- e) Obligación de denunciar a la justicia, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular de que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo (Art. 55 letra k) Ley N° 18.834);
- f) Obligación de proporcionar información al fiscalizado, en cumplimiento del principio de la transparencia, cuyo límite es la reserva o secreto establecido en disposiciones legales o reglamentarias (Art. 11 bis, incisos 1° y 2°, Ley N° 18.575);
- g) Obligación de denunciar al que ofreciere o consintiere dar a un empleado público un beneficio económico para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los Arts. 248, 248 bis y 249 del Código Penal (Art. 250 Código Penal).

En el evento de incumplirse algunas de estas obligaciones y que este hecho afectare al ciudadano fiscalizado, éste podrá dirigirse siempre, por escrito, al jefe superior jerárquico del fiscalizador, con los antecedentes de respaldo pertinentes, para los efectos de que éste adopte las medidas que correspondan, con el fin de perseguir eventuales responsabilidades administrativas.

2.3 Prohibiciones de los funcionarios fiscalizadores:

- a) Aplicar sanciones injustas o arbitrarias (Art. 475 del Código del Trabajo).

En caso de incumplimiento a esta prohibición, calificada como tal por el Jefe Superior del Servicio, el funcionario fiscalizador será sancionado con algunas de las medidas disciplinarias indicadas en el Art. 116 del Estatuto Administrativo.

- b) Divulgar los antecedentes que obtenga a través de sus actuaciones (Art. 40 D.F.L. N° 2 de 1967).

En caso de incumplimiento a esta prohibición el funcionario fiscalizador será sancionado con pena de suspensión o destitución (Art. 40 D.F.L. N° 2, de 1967);

- c) Usar en beneficio propio o de terceros información reservada o privilegiada a que se tuviera acceso en razón de la función pública que desempeña (Art. 64 N° 1 Ley N° 18.575).

El incumplimiento a esta prohibición, acarreará las responsabilidades que establecen la Constitución y las leyes, especialmente según lo dispuesto en el párrafo 4° de la Ley N° 18.575;

- d) Revelar secretos industriales o comerciales de que hubieren tomado conocimiento por su cargo (Art. 40 D.F.L. N° 2, de 1967).

En caso de incumplimiento a esta prohibición el funcionario fiscalizador será sancionado con pena de suspensión o destitución y, además, con las penas establecidas en el Art. 246 del Código Penal;

- e) Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y calidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, con grave entorpecimiento del servicio o del ejercicio de los derechos ciudadanos ante la administración (Art. 64 N°8 Ley N° 18.575).

En caso que el funcionario incumpliere esta prohibición, el ciudadano fiscalizado podrá recurrir ante el mismo fiscalizador o su superior jerárquico (Art. 9° Ley N° 18.575);

- f) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes (Art. 78 letra e) Ley N° 18.834).

En caso que el funcionario incumpliere esta prohibición, el ciudadano fiscalizado podrá recurrir ante el mismo fiscalizador o ante su superior jerárquico (Art. 9° Ley N° 18.575);

- g) Desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo y que comprometan el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes (Art. 41 D.F.L. N° 2, de 1967).

En el evento de vulnerarse alguna de estas prohibiciones y este hecho afectare al ciudadano fiscalizado, podrá dirigirse siempre, por escrito, al Jefe Superior Jerárquico del fiscalizador, con los antecedentes de respaldo pertinentes, para los efectos de que se adopten las medidas pertinentes, con el fin de perseguir eventuales responsabilidades administrativas.

3. LOS DERECHOS Y DEBERES DEL CIUDADANO FISCALIZADO

3.1 Los derechos del ciudadano fiscalizado:

- a) Derecho a exigir la acreditación del fiscalizador y a ser notificado del comienzo del proceso de fiscalización, con la indicación de las disposiciones legales en que éste se sustenta (Arts. 3º y 11 bis incisos 1º y 2º Ley Nº 18.575).

El ciudadano fiscalizado siempre tendrá el derecho a comunicarse con la Inspección del Trabajo de la que dependa el funcionario fiscalizador en caso de duda respecto de la identificación exhibida.

- b) Derecho a recibir un ejemplar del formulario "inicio de la fiscalización" (Arts. 3º y 11 bis incisos 1º y 2º Ley Nº 18.575);
- c) Derecho a ser informado acerca del curso de la fiscalización (Arts. 3º y 11 bis incisos 1º y 2º Ley Nº 18.575);
- d) Derecho a que el procedimiento de fiscalización sea breve y transparente y que no altere innecesariamente las labores habituales en la empresa (Arts. 3º y 11 bis incisos 1º y 2º Ley Nº 18.575);
- e) Derecho a exigir una explicación breve del procedimiento de fiscalización, de su contenido elemental y de los fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella (Arts. 3º y 11 bis incisos 1º y 2º Ley Nº 18.575);
- f) Derecho a exigir un trato respetuoso y cortés (Art. 55 letra c) Ley Nº 18.834);
- g) Derecho a conocer, firmar y recibir copia del "Acta de Constatación de Hechos" que se levante al finalizar la fiscalización de que sea objeto (Arts. 3º y 11 bis incisos 1º y 2º Ley Nº 18.575);
- h) Derecho a ser informado sobre las instancias administrativas de asesoría jurídica a empleadores (Arts. 3º y 11 bis inciso 1º Ley Nº 18.575);
- i) Derecho a ser notificado debidamente de las sanciones que se apliquen y a solicitar su reconsideración o revisión tanto administrativa como judicial, en la forma prescrita por la ley (Arts. 474, 478 bis, 481 y 482 del Código del Trabajo, y 39 D.F.L. Nº 2, de 1967, 474);
- j) Derecho a solicitar indicación de los plazos legales de revisión administrativa y judicial de las sanciones aplicadas (Arts. 3º y 11 bis incisos 1º, 2º y 3º Ley Nº 18.575);
- k) Derecho a ser debidamente notificado del resultado de la reconsideración de multa que se hubiese planteado a la autoridad administrativa (Arts. 478 bis y 482 del Código del Trabajo, y 11 bis incisos 1º, 2º y 3º Ley Nº 18.575);
- l) Derecho a ser informado acerca de la instancia competente para conocer y resolver la solicitud de reconsideración de las sanciones que se apliquen (Arts. 474 inciso 3º, 481 inciso final y 482 inciso 1º del Código del Trabajo, y 9º inciso 1º de la Ley Nº 18.575);

- m) Derecho a reclamar judicialmente en contra de la resolución que se pronuncia sobre una solicitud de reconsideración (Art. 482 inciso 2º del Código del Trabajo);
- n) Derecho a recibir, una vez que el fiscalizador le hubiere entregado la copia de la notificación de la multa, el formulario correspondiente a la eventual solicitud de reconsideración administrativa de la misma, con el objeto de acreditar el posterior cumplimiento, a satisfacción del Servicio (Arts. 3º inciso 2º y 11 bis, incisos 2º y 3º de la Ley Nº 18.575).

En el evento de vulnerarse algunos de estos derechos, el ciudadano fiscalizado podrá dirigirse siempre, por escrito, al Jefe Superior del Servicio, dando cuenta de dicha situación, con los antecedentes de respaldo pertinentes, para los efectos de que éste adopte las medidas pertinentes, con el fin de perseguir eventuales responsabilidades administrativas que correspondan.

3.2 Los deberes del ciudadano fiscalizado:

- a) Deber de permitir y de no obstruir o dificultar la visita del fiscalizador (Art. 24 del D.F.L. Nº 2, de 1967).

En caso de incumplimiento el fiscalizado será sancionado con una multa administrativa de 1 a 26 I.M.M. (Art. 25 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- b) Deber de otorgar al fiscalizador todas las facilidades necesarias para cumplir con sus funciones fiscalizadoras, tales como el acceso a todas las dependencias o sitios de las faenas, las conversaciones privadas que sean necesarias mantener con los trabajadores y la de facilitar la exhibición de los libros de contabilidad, en caso de ser requerida por el fiscalizador (Art. 24 del D.F.L. Nº 2, de 1967).

En caso de incumplimiento el fiscalizado será sancionado con una multa administrativa de 1 a 26 I.M.M. (Art. 25 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- c) Deber de exhibir toda la documentación laboral, previsional y contable requerida por el fiscalizador (Art. 31 D.F.L. Nº 2, de 1967).

En caso de incumplimiento, el fiscalizado será sancionado con una multa de 1 a 26 I.M.M. (Art. 32 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- d) Deber de recibir al fiscalizador para dar respuesta a los problemas que éste deba solucionar en sus cometidos (Art. 24 D.F.L. Nº 2, de 1967).

En caso de incumplimiento el fiscalizado se expone a una multa administrativa de 1 a 26 I.M.M. (Art. 25 D.F.L. Nº 2, de 1967);

- e) Deber de asistir a las citaciones debidamente practicadas por el fiscalizador (Art. 29 del D.F.L. 2, de 1967).

En caso de no concurrir, el fiscalizado será sancionado con una multa administrativa de 0.5 a 1 I.M.M. (Art. 30 D.F.L. Nº 2, de 1967).

- f) Deber de respetar la persona y honra del fiscalizador (Art. 19 Nº 4 de la Constitución Política de la República).

Una eventual infracción podría generar responsabilidades penales y civiles, las que perseguirá, en su caso, la Dirección del Trabajo en conformidad a lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley N° 18.834.

4. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, DE SUS REPRESENTANTES Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DURANTE EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

- a) Derecho a activar el procedimiento de fiscalización a fin de obtener la debida tutela de los derechos laborales (Arts. 476 del Código del Trabajo, 42 del D.F.L. N° 2, de 1967 y 8° de la Ley N° 18.575);
- b) Derecho a la confidencialidad de la denuncia, salvo en aquellos casos específicos en que la naturaleza de la materia a fiscalizar lo impida o que el propio trabajador u organización sindical renuncien a dicho derecho (Arts. 40 inciso 1° y 42 inciso 2° del D.F.L. N° 2, de 1967 y 55 letra H) de la Ley N° 18.834).

En caso de vulneración del beneficio de confidencialidad de una denuncia, la persona afectada tendrá siempre el derecho a requerir que se haga efectiva la responsabilidad administrativa del funcionario respectivo, previa instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente.

- c) Derecho a ser informados del resultado del procedimiento de fiscalización (Art. 11 bis inciso 2° de la Ley N° 18.575);
- d) Derecho a ser informados de las instancias ante las cuales podrán exigir el cumplimiento de sus demandas (Art. 11 bis inciso 2° de la Ley N° 18.575);
- e) Derecho a pedir la revisión del procedimiento de fiscalización a fin de verificar si el funcionario actuante se ajustó o no a los procedimientos existentes, siempre que se acompañen antecedentes que así lo justifiquen (Arts. 19 N° 14 de la Constitución Política de la República, 3° inciso 2° de la Ley N° 18.575 y 220 N° 3 del Código del Trabajo);
- f) Derecho a entregar información adicional al fiscalizador, pertinente a las materias fiscalizadas o a otras que pudieren derivar en nuevos procedimientos de fiscalización al momento de iniciarse éstos (Arts. 42 inciso 1° D.F.L. N° 2, de 1967 y 220 N° 3 del Código del Trabajo);
- g) Derecho a requerir una refiscalización para el caso que, ejecutoriada la sanción aplicada en la primera fiscalización, no se hubiere acreditado el cumplimiento de las disposiciones legales, convencionales o arbitrales que la motivaron (Arts. 42 inciso 1° D.F.L. N° 2, de 1967 y 220 N° 3 del Código del Trabajo);
- h) Derecho a ser consultados al inicio del procedimiento de fiscalización y a ser oídos durante el transcurso del mismo (Arts. 42 inciso 1° del D.F.L. N° 2, de 1967 y 220 N° 3 del Código del Trabajo);

En el evento de vulnerarse algunos de estos derechos, él o los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales pertinentes, podrán siempre dirigirse al superior jerárquico del fiscalizador con el objeto de poner en conocimiento la respectiva omisión funcionaria y reparar la misma.

5. GENERALIDADES ACERCA DE LA FISCALIZACION

Considerando su naturaleza de procedimiento administrativo y su finalidad de control social, para los fines de esta Orden de Servicio, es posible caracterizar la fiscalización del modo siguiente:

a) La fiscalización laboral es una de las diversas competencias de la Administración del Estado, destinada a dar eficacia a la legislación laboral y previsional.

La actuación administrativa se encuentra orientada a promover el cumplimiento general de la legislación laboral y previsional, creando y manteniendo contextos sociales ajustados mayoritariamente a ella, ya sea en las fases primeras de manifestación de eventuales conflictos, o incluso antes de tal expresión, en el ámbito de la prevención de los usuarios.

En este sentido, el objetivo específico y primordial de la fiscalización es facilitar un progresivo cambio conductual de los empleadores que incurran en infracciones al orden laboral vigente. A estos efectos, la sanción de multa tiene un carácter fundamentalmente instrumental al servicio de esta finalidad disuasiva de la infraccionalidad, lo que se manifiesta en la moderación de los montos de las multas y en el incentivo al uso de la reconsideración de multa como un mecanismo idóneo para la corrección de la infracción; es decir, la opción por una política general orientada hacia la rebaja de las multas, en la medida que exista un cambio conductual, el cual debe traducirse en la corrección de las infracciones constatadas.

b) La adaptabilidad de la fiscalización a las realidades empresariales. Preocupación por las PYMES.

La fiscalización laboral responde a un criterio de adaptabilidad a las distintas realidades productivas, con una fuerte preocupación por la pequeña y mediana empresa. A este respecto, se funcionalizan una serie de parámetros técnicos para la aplicación de sanciones con mayor moderación, atendiendo a circunstancias tales como la menor capacidad económica de la empresa, el menor conocimiento efectivo de la norma, la menor experiencia empleadora, la buena conducta laboral, la actitud reparadora del daño causado, la colaboración con la fiscalización, etc.

c) La fiscalización entendida como actuación administrativa. Rasgos característicos.

Recurriendo al Derecho Público, particularmente al Derecho Administrativo, es posible establecer los rasgos propios de la intervención estatal administrativa –y dentro de ella la fiscalización–, las que se encuentran congruentemente vinculadas entre sí, produciendo un resultado de conjunto que permite delinear con mayor simpleza y operatividad el sentido y alcance de la fiscalización laboral.

Así, la fiscalización, en tanto acto administrativo, se caracteriza por ser concebida como un procedimiento con las siguientes características:

i) Simple.

En la fiscalización administrativa el funcionario fiscalizador controla el cumplimiento de la norma, la que por regla general consagra obligaciones o cargas respecto del empleador y derechos mínimos en favor del trabajador. Así, la relación administrativa de inspección sólo se produce entre el funcionario fiscalizador –representante esta-

tal– y el particular fiscalizado, manteniéndose el trabajador, así como sus representantes y las organizaciones sindicales, en calidad de interesados en el resultado del procedimiento inspectivo.

La anterior explica claramente la mayor simplicidad del procedimiento administrativo de fiscalización. Más allá del rigor técnico y seriedad que debe imprimirse a la actuación administrativa, ella se desarrolla a través de un procedimiento esencialmente sencillo e igualitario, aún respecto de las innumerables realidades y situaciones distintas o peculiares que debe afrontar, muy en relación con el resto de las características con que se identifica;

ii) De efectos provisionales, esencialmente revisables al nivel jurisdiccional, sin perjuicio de la posibilidad de revisión administrativa.

Como la generalidad de las actuaciones administrativas, los efectos de la fiscalización son impugnables tanto al nivel administrativo, permitiendo la revisión de lo actuado por el propio órgano actuante, como al nivel jurisdiccional. Ello es exigencia directa del Estado de Derecho y expresión del control jurisdiccional de los actos administrativos, propio de nuestro sistema jurídico;

iii) Rápido.

Se trata de un rasgo esencial, a partir de los objetivos que persigue y la urgencia de las necesidades que atiende la fiscalización laboral.

Esta característica, directamente relacionada con la simplicidad, tiene su origen en la propia definición de la fiscalización como una intervención estatal al nivel de la Administración del Estado, normalmente previa y preventiva, adicional a la solución jurisdiccional, que es la forma habitual de actuación del Estado frente a los conflictos intersubjetivos y con relevancia social y jurídica. En este sentido, la Administración debe estar orientada a desarrollar procedimientos comparativamente más veloces y, por ello, con capacidad anticipatoria y preventiva ligada al control social.

Para medir seriamente la duración de un procedimiento administrativo de fiscalización, se debe abarcar todo el tiempo que media entre la denuncia o activación de oficio, hasta el archivo de los antecedentes si no se detectaron infracciones, o hasta la ejecutoriedad de la respectiva sanción, si las hubo.

En esta medición se deben incluir el ejercicio y resolución de los recursos administrativos que procedieren en contra de la sanción aplicada y lo único que se excluiría, para estos efectos, será la eventual falta de ejecutoriedad por reclamación judicial pendiente contra dicha sanción y el cobro compulsivo de la multa si ello fuere necesario.

iv) De aplicación masiva y general.

Para cumplir su finalidad de control social –con capacidad para disuadir la infraccionalidad– resulta indispensable garantizar una presencia masiva de la misma en la sociedad.

Carece de sentido concebir procedimientos de fiscalización considerados en sí mismos al margen de esta exigencia de masividad y de general aplicación y que, por burocratizados, complejos, lentos, costosos o mal planificados, no puedan acceder al control de vastos sectores sociales. Nadie debiera sentirse ajeno a la posibilidad de su concurrencia y ello implica la existencia de una gran cantidad de procedimientos inspectivos, con una oportuna y gran presencia en terreno de quienes los desarrollan;

v) A bajo costo.

Esta es otra característica congruente con las anteriores de simplicidad, rapidez, masividad y aplicación general del procedimiento inspectivo. Se refiere tanto a la inexistencia de costos para los interesados o beneficiados en activar la fiscalización, cuanto en la alteración sólo necesaria de la actividad del fiscalizado, con pleno respecto a sus derechos, cuanto en los recursos humanos y materiales que el Estado puede emplear razonablemente en cada uno de los procedimientos inspectivos que es necesario desarrollar en forma permanente;

vi) Con alto impacto disuasivo y demostrativo.

Los procedimientos administrativos de fiscalización persiguen un alto poder disuasivo y demostrativo. Es decir, su ejercicio debe generar efectos –de cambio conductual infraccional– no sólo respecto de los casos específicos sometidos a fiscalización, sino sobre todas aquellas potenciales situaciones que se encuentran alrededor de estos casos, con la pretensión de abarcar el mayor radio geográfico y sectorial posible. Si los mecanismos empleados no garantizan el cumplimiento de este objetivo, se cerceña la finalidad que puede estimarse esencial de la fiscalización.

Considerando que el óptimo es alcanzar un estadio de desarrollo social en el cual la norma sea respetada mediante su *cumplimiento espontáneo* por los ciudadanos, y en el que sean puntuales, oportuna y debidamente resueltos los casos en que se requiera el *cumplimiento forzado* (a través del órgano jurisdiccional), el espacio para el actuar inspectivo al nivel administrativo será aquél en que actúa el que llamaremos *cumplimiento inducido*. Es decir, aquel que, aún no teniendo como sustento primordial un convencimiento interior del obligado en la necesidad y conveniencia de cumplir la ley, se produce principalmente por la "capacidad disuasiva" que produce la sanción administrativa, por su posibilidad cierta de presentarse en forma rápida y eficaz;

vii) Con aplicación preponderante en las fases preventivas de la conflictividad laboral o en las primeras etapas de su manifestación.

Por sus características, la actuación administrativa de fiscalización se presenta al nivel preventivo –antes que los posibles conflictos se manifiesten o expresen– o en sus primeras fases, de menor intensidad o complejidad.

d) La fiscalización es una de las significativas competencias administrativas destinadas a dar eficacia al Derecho del Trabajo.

La gran mayoría de estas competencias se encuentran radicadas en la Dirección del Trabajo, facultades de las que son partícipes, en sus respectivas jurisdicciones, las Inspecciones del Trabajo.

Las Inspecciones del Trabajo tienen un conjunto de prerrogativas y mandatos que configuran su instrumental para el logro de sus objetivos, entre los cuales pueden mencionarse: el obtener y mantener crecientes grados de cumplimiento efectivo de la ley laboral y de seguridad social –comprendiendo en esta última los aspectos previsionales y de higiene y seguridad–; mejorar las relaciones laborales entre las partes y entre los actores sociales involucrados; fortalecer a los actores colectivos para desarrollar una mayor capacidad regulatoria autónoma de carácter social; informar, difundir, capacitar y asesorar a los involucrados o interesados; promover cambios y adecuaciones normativas; estudiar la realidad laboral y sus impactos en las áreas económicas, culturales o sociales; efectuar seguimientos a los sistemas de empleo y de seguridad social, etc.

Una de estas competencias es la labor fiscalizadora, entendida como aquella que, persiguiendo el control del cumplimiento de los derechos laborales, previsionales y de higiene y seguridad consagrados por la ley en beneficio de los trabajadores, ha de valerse de un examen razonado por parte del fiscalizador, de la realidad laboral en la que dichos derechos deben materializarse, para determinar al fin, si dicha realidad específica se ajusta a la normativa legal vigente.

La actividad fiscalizadora es realizada por funcionarios públicos que tienen el carácter de ministros de fe respecto de las actuaciones ejecutadas en el ejercicio de su función, denominados genéricamente "inspectores del trabajo" o "fiscalizadores". Su actividad es realizada, fundamentalmente, por medio de visitas a los lugares de trabajo y se desarrolla tanto por iniciativa propia, como en virtud de denuncia presentada por los trabajadores, sus representantes u organizaciones sindicales, como por requerimiento de las autoridades de la cual depende y demás organismos con los cuales colabora.

La tradición legislativa y la historia de nuestro país ha entregado a la Dirección del Trabajo un conjunto bastante amplio de facultades y obligaciones que, en su desarrollo, explican la existencia de variadas líneas de trabajo, todas las cuales son complementarias en pos de la obtención de objetivos comunes y compartidos al nivel de toda la Institución. A modo de ejemplo, la actividad inspectiva del Servicio debe reconocerse como distinta a la actividad conciliatoria, ya sea en el plano de los conflictos individuales de trabajo (desarrollada principalmente a través de los reclamos por despido injustificado y su respectivo comparendo) o de los conflictos colectivos (ejercida mediante los llamados "buenos oficios" o la actividad preventiva de conflictos, en el ámbito de las Relaciones Laborales). Los objetivos, instrumentos y procedimientos con que cuentan ambas líneas de trabajo son sustancialmente diferentes; el perfil, la formación y las aptitudes de los funcionarios que las sirven son muy distintas;

e) La fiscalización percibe y aprecia los hechos en forma directa e inmediata.

La fiscalización involucra una percepción y apreciación de los hechos sobre los que recae, circunstancia que requiere una actitud activa del sujeto que la desarrolla, utilizando todos los instrumentos legales y técnicos con los que cuenta. Por regla generalísima se producirá en los lugares o centros de trabajo en los que se verifican tales hechos, apreciándolos en forma directa e inmediata. Por su propia naturaleza, así como por la validez plena del principio de la Primacía de la Realidad, recogido en nuestro ordenamiento jurídico laboral, no puede reducirse la fiscalización al mero examen de documentos, particularmente si ello se realiza fuera del contexto de la realidad a la cual se encuentran referidos.

Ello explica que los hechos constatados por funcionarios fiscalizadores estén cubiertos por una presunción de veracidad emanada de la calidad de ministros de fe; que la visita inspectiva sea el centro de la fiscalización, que ella requiera posesionarse del lugar investigado y apreciar y constatar los múltiples hechos de los que toma conocimiento, de un modo directo e inmediato;

f) La fiscalización se orienta por una política construida a partir de un diagnóstico acabado de la realidad sobre la que se aplicará.

Si bien la actividad inspectiva se encuentra regulada por normas legales de relativa precisión, no existe un sólo modo de fiscalizar sino que cuantos correspondan al diseño de una política que, con criterios de coherencia y sistematicidad, pretendan orientar el empleo de los recursos disponibles al cumplimiento específico de determinados fines. La formulación de una política transparente objetivos, finalidades, tareas, metas, instrumentos y métodos y con ello orienta la acción inspectiva.

Tal política supone la elaboración previa de un diagnóstico operativo y profundo, la toma de decisiones, la implementación y la evaluación de sus resultados. Este, no es un ejercicio que deba efectuarse con frecuencia sino tras períodos de tiempo que den cuenta de rasgos emergentes o cambios significativos en la realidad fiscalizada, en la norma tutelada o en el órgano fiscalizador, pues debe dar respuesta a diversas y cambiantes realidades sociales. En el marco de las políticas públicas se formulan diversas orientaciones o criterios que regulan la actividad inspectiva, dentro de la normativa legal vigente, de los planes de gobierno, los recursos disponibles, con un gasto presupuestario eficiente y transparente.

g) La fiscalización debe ser gestionada detalladamente.

Como toda función pública, pero con un énfasis particular por la especial trascendencia de sus objetivos ligados a la preservación del orden y la paz social, la fiscalización debe desarrollarse enmarcada en conceptos de gestión que permitan orientarla, evaluar sus resultados y facilitar su juicio público. Criterios cuantitativos, aplicación de sistemas informáticos, gestión de recursos humanos, calidad mínima de satisfacción garantizada en atención a usuario son, entre otros muchos, temas que no deben estar ajenos a la actividad inspectiva sino que, por el contrario, deben orientar su mejor desempeño.

En particular, se requiere gestionar la actividad inspectiva como un todo compuesto de diferentes etapas íntimamente relacionadas entre sí, en una secuencia de principio a fin, diseñada, analizada, controlada y evaluada en sus resultados, mediante un análisis de conjunto.

6. PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACION

6.1 El Procedimiento general de fiscalización.

Concepto

Es el conjunto ordenado y sistemático de actos administrativos destinados a cumplir la finalidad de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, según las facultades que el ordenamiento jurídico le ha entregado a este organismo fiscalizador.

Si bien el procedimiento general de fiscalización contempla una estructura única, acepta la existencia de algunas variantes de tramitación a partir de la tipología de la actividad inspectiva que consagra y que demanda su aplicación a realidades diversas.

Características, principios y reglas generales:

a) El proceso inspectivo de terreno es uno, continuo e indivisible.

Se inicia con la visita y termina, en el evento de existir infracciones, con la notificación y ejecutoriedad de las mismas, agotado el recurso de reconsideración administrativa, cuya tramitación también forma parte de la fiscalización, al igual que la constatación y notificación inmediata de la infracción. Todo este proceso se encuentra a cargo de un mismo funcionario, el fiscalizador de terreno, sin perjuicio de la intervención de otras instancias internas del Servicio;

b) La visita inspectiva, como parte del procedimiento de fiscalización es, por regla general, una, única y continua.

La visita inspectiva, es, por regla general, una, única y continua.

Excepcionalmente podrá suspenderse por problemas de tiempo, tamaño de la empresa o ubicación geográfica de la misma, por el más breve tiempo, para retomarla y finalizarla tan pronto como sea posible;

c) La aplicación de sanciones se registrará en conformidad a la ley y de acuerdo a una política claramente definida por el Servicio.

La aplicación de sanciones dentro del procedimiento de fiscalización debe responder a una orientación uniforme y objetiva para todo el Servicio, sin perjuicio de lo cual habrá de contemplar márgenes permitidos de discrecionalidad en base a criterios objetivos predeterminados, a fin de adecuarlos a la realidad que correspondió fiscalizar;

d) Se enfatiza el carácter de procedimiento administrativo, diferenciándolo claramente del jurisdiccional.

Se aleja de la fiscalización administrativa todo rasgo equivocado de tratamiento "semijurisdiccional" de un supuesto conflicto "entre partes privadas". Las partes que intervienen como tales en la fiscalización son el fiscalizador-Estado que vela por el cumplimiento de la norma tutelada y el fiscalizado-empleador.

e) La fiscalización se debe realizar íntegramente en terreno.

Esto es, en el lugar de trabajo inspeccionado, salvo aquellas excepciones que el propio procedimiento contemple. Ello, por cuanto es allí donde se desarrolla la relación laboral y en donde deben cumplirse las exigencias legales.

f) El análisis documental será uno entre varios medios para establecer los hechos fiscalizados.

La fiscalización conlleva una actividad que necesariamente requiere tanto la recopilación de los antecedentes de hecho –aquellos que constata el fiscalizador– como la

elaboración de un juicio de valor sobre la forma como esa realidad específica se ajusta a la normativa legal, constituyendo el análisis documental un elemento más de los que habrá de percibir el fiscalizador, directa e inmediatamente, en lo posible sin intermediación, en terreno, y siendo absolutamente excepcional el caso en que la fiscalización se centre en un análisis exclusivamente documental;

g) La fiscalización no se suspende, como regla general.

Por regla general, y sobre la base de la celeridad de todo procedimiento administrativo, la fiscalización no debe suspenderse;

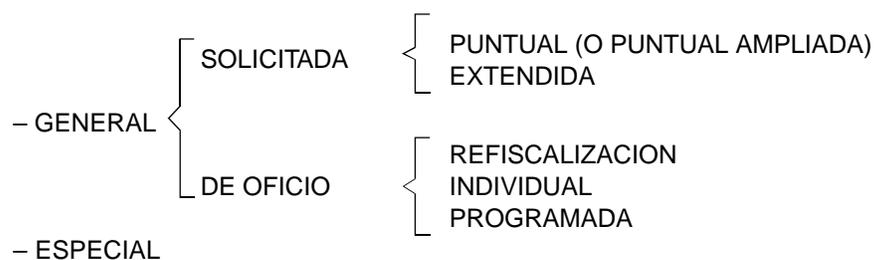
6.2 Tipos de fiscalización. Clasificación. El procedimiento general de fiscalización en dicha clasificación.

Considerando que es posible identificar en la labor inspectiva una fase de apreciación de hechos, de otra resolutive, que implica la generación de actos administrativos, específicamente de sanción administrativa en caso de detectarse infracciones a la norma tutelada, la tipología de la fiscalización que se detalla a continuación comienza por distinguir la fiscalización ordinaria o propiamente tal, que abarca en plenitud ambas fases, de aquella otra, llamada extraordinaria, que utiliza la fase investigativa del procedimiento inspectivo, y que termina con un informe que sustenta otras decisiones o actos administrativos, sin contemplar la existencia de sanciones administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo.

Dentro de la fiscalización llamada ordinaria o propiamente tal, se encuentra la denominada fiscalización general, que es aquella regulada a nivel básico y estructural por el denominado "Procedimiento General de Fiscalización" a que nos referiremos en detalle más adelante y que se encuentra concebida para una aplicación supletoria respecto de los procedimientos ordinarios, pero de carácter especial o extraordinario. Es decir, el influjo de los criterios y reglas del "Procedimiento General de Fiscalización" es amplísimo y se extiende a toda la actividad inspectiva, aún especial o extraordinaria.

Así, el cuadro de la clasificación de la fiscalización es el siguiente:

– ORDINARIA (O PROPIAMENTE TAL)



– EXTRAORDINARIA O INFORMATIVA

I. Fiscalización ordinaria.

Es aquella que tiene prevista todas las fases sustantivas de la actividad inspectiva, incluyendo específicamente la aplicación de sanciones ante la constatación de cual-

quier infracción y la posibilidad de revisión administrativa de las mismas en caso de solicitarse.

A) General.

Es aquella que responde a los principios y criterios de aplicación habitual o supletoria, a falta de cualquier regulación especial. Corresponde a la regulación del "Procedimiento General de Fiscalización", a que nos referimos más adelante. Puede, a su vez, subclasificarse en solicitada y de oficio.

1) Solicitada.

Aquella que tiene su origen en una petición al efecto, realizada por los interesados, directamente al Servicio o a otras reparticiones públicas, las cuales trasladan dicha solicitud a nuestra institución; o por cualquier persona o entidad, incluyendo la solicitada, por cualquier funcionario del Servicio que no cumpla funciones en la Inspección a la que corresponde diligenciarla. Es decir, las originadas en una denuncia, sin importar cual es el origen de ésta.

Esta fiscalización solicitada podrá ser puntual (o puntual ampliada) o extendida.

1.a) Solicitada puntual (ampliada).

Es aquella que, originándose en una solicitud de fiscalización, investigará sólo él o los conceptos mencionados en la correspondiente presentación. Constituye la regla base en materia de fiscalización.

1.b) Solicitada extendida.

Aquella que investigará más de cuatro conceptos.

2) Fiscalización de oficio.

Aquella que se realiza por disposición propia del Servicio en cumplimiento de sus objetivos institucionales, normalmente por decisión de la propia unidad operativa o por determinación de la Superioridad. A su vez, se subclasifica en tres tipos: por refiscalización, individual o programada.

2.a) Fiscalización de oficio por refiscalización.

Aquella que es producto de una fiscalización concluida con la aplicación de una sanción en relación a una infracción que no consta que haya sido subsanada con posterioridad a dicha sanción, ya sea en el contexto de una eventual solicitud de reconsideración administrativa de ella o no.

2.b) Fiscalización de oficio individual.

Aquella que, sin originarse en una solicitud de fiscalización o denuncia, se aplica sobre un empleador determinado, escogido por el fiscalizador.

2.c) Fiscalización de oficio por programa.

Aquella que se refiere a un colectivo o conjunto de empleadores seleccionados por sector geográfico, actividad económica u otra variable o combinación de ellas, y que responde a una planificación previa y a un procedimiento de ejecución coordinado que agrupa la labor de un grupo de fiscalizadores a la vez. Puede ser dispuesto y/o ejecutado desde el nivel local, regional o nacional, según el ámbito que abarque y los objetivos propuestos, y dentro del plazo establecido previamente.

B) Especial.

Aquella fiscalización que se refiere a determinadas materias o conceptos a investigar, cuyo diligenciamiento se encuentra regulado por normas excepcionales, especiales o de mayor desarrollo que las contempladas en el Procedimiento General de Fiscalización, aun cuando estas últimas se le aplican en forma supletoria.

En algunos casos sólo se trata de una o más normas aisladas aplicables al caso específico, sin que se configure –propiamente hablando– un procedimiento y, en otros casos, efectivamente se constituye en un conjunto de normas que permite delinear un procedimiento especial en su integridad.

Estas normas o procedimientos especiales configuran las siguientes materias:

- a) Fiscalización derivada del Reclamo Administrativo por Terminación de Contrato;
- b) Fiscalización de la Informalidad Laboral;
- c) Fiscalización de trabajo de menores de edad;
- d) Fiscalización Previsional;
- e) Fiscalización de Suspensión Ilegal de Trabajador Aforado;
- f) Fiscalización sobre Higiene y Seguridad en el trabajo;
- g) Fiscalización para Certificados de Contratistas en Inicio y Término de Obras;

II. Extraordinaria.

Aquella que, como se dijo, utiliza la fase de apreciación y constatación de hechos, cuya finalidad habitual es obtener información que después sea contenida en un informe de fiscalización destinado a apoyar, orientar o sustentar el ejercicio de alguna otra competencia administrativa o judicial. Por ello, no contempla la aplicación de sanciones respecto de las situaciones infraccionales que pudieran detectarse, ya sea porque se carece de competencia para ello o porque expresamente se excluye la fase punitiva.

Nómina de algunas Fiscalizaciones Extraordinarias

Quedarán comprendidas dentro de éstas, entre otras, las siguientes:

- a) Requerimiento de escrituración de contrato a trabajador.

- b) Reclamación del trabajador ante la modificación unilateral de su contrato.
- c) Investigación de Objeciones de Legalidad en el proceso de negociación colectiva.
- d) Investigación de Beneficios Previsionales.
- e) Investigación de Declaraciones Juradas.
- f) Investigación para determinar otorgamiento de sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos.
- g) Investigación de conductas eventualmente constitutivas de prácticas antisindicales.
- h) Investigación ante denuncias de acoso sexual.
- i) Calificación de trabajo de casa particular.
- j) Calificación de trabajo de proceso continuo.
- k) Certificados de estado de pagos a contratistas.
- l) Certificados sobre responsabilidad subsidiaria entre particulares.
- m) Notificación de Formularios Unicos de Notificación (FUN) en contratos con ISAPRES.

6.3 Estructura básica de la Fiscalización Ordinaria General. Procedimiento General de Fiscalización.

El Procedimiento General de Fiscalización es la estructura básica de la Fiscalización Ordinaria General definida en el acápite precedente y su influjo irradia al desarrollo de todo procedimiento inspectivo, incluso a aquel ordinario con regulación especial, o a aquel extraordinario. Contempla las siguientes cinco etapas esenciales.

6.3.1 Activación.

Se refiere al origen de la actuación que se encomienda que, atendiendo a la tipología de la fiscalización, puede ser a solicitud o de oficio.

6.3.2 Asignación del cometido.

Se refiere al acto de encomendar la gestión de fiscalización realizado por el jefe o encargado de la unidad operativa de fiscalización, con arreglo a precisos criterios técnicos.

6.3.3 Preparación del cometido.

Por parte del fiscalizador asignado, en forma previa a la visita inspectiva, lo que implica premunirse de todos los elementos suficientes, tanto documentales como de información, para una óptima gestión fiscalizadora.

6.3.4 Visita inspectiva.

Contacto con la realidad a fiscalizar. Contempla las siguientes subetapas:

- a) Llegada al lugar a fiscalizar.
- b) Presentación con el fiscalizado.
- c) Entrevista con trabajadores.
- d) Formalización de trabajadores (excepcional).
- e) Revisión documental.
- f) Revisión documental en oficina (excepcional).
- g) Resoluciones:
 - i) Inspección perceptiva.
 - ii) Constatación de los Hechos.
 - iii) Apreciación jurídica de los Hechos.
 - iv) Redacción Informe de Fiscalización.
 - v) Aplicación y Notificación de Sanciones.

6.3.5 Trámites posteriores.

Surgidos después de la visita inspectiva y del término de la fiscalización propiamente tal.

- a) Archivo de la Fiscalización:
 - i) Definitivo. En caso de término del proceso inspectivo sin multa administrativa o con multa y acreditación de corrección de la infracción.
 - ii) Transitorio. En caso de término de la fiscalización con multa sin acreditación de corrección de la infracción. Se prolonga durante 35 días contados desde dicha terminación (notificación de la multa) en espera de que exista una eventual solicitud de reconsideración administrativa de dicha sanción, plazo en el cual todos los antecedentes permanecen en poder del fiscalizador actuante.
- b) Informe Final al denunciante.
- c) Tramitación de Solicitudes de Reconsideración de Multa.
- d) Tramitación de eventual Reclamo Judicial.

- e) Activación de Nueva Fiscalización por Refiscalización. En caso de transcurrir el plazo del Archivo Transitorio sin que se haya acreditado corrección de la infracción sancionada.
- f) Otras gestiones adicionales. Que dependerán del procedimiento de fiscalización y sus resultados, en que se requiere complementarlos con otros trámites que se originan al interior de la Inspección. Por ejemplo, confección de las Actas de Fiscalización por imposiciones no declaradas; remisión de Oficios a otras Instituciones; etc.

7. LA MULTA ADMINISTRATIVA. APLICACION Y NOTIFICACION

7.1 Aplicación de Multas.

La sanción administrativa de multa es la principal herramienta disuasiva con que cuenta el fiscalizador. Resulta por ello esencial que su uso esté precedido de la máxima racionalidad y legalidad dirigida al logro de tal objetivo.

La aplicación de la multa se subjetiviza y objetiviza a la vez. Se subjetiviza, por cuanto será el fiscalizador actuante el que, por regla general resolverá, aplicará y notificará las multas que estime procedentes; y se objetiviza, ya que dicho fiscalizador, al aplicar la multa, deberá ceñirse a una política institucional en la materia, que contiene un conjunto de reglas y pautas destinadas a garantizar un criterio de uniformidad y coherencia en tan trascendental tarea de determinar el monto de la sanción aplicable. Esta política será debidamente detallada por la circular respectiva, en conformidad a la ley, y discurre principalmente en torno a los siguientes aspectos:

- a) La precalificación de todas las infracciones posibles en tres categorías: menos graves, graves y gravísimas.
- b) La división del rango de las multas en tres tramos que corresponderán a los mismos tres tramos definidos para la gravedad de las infracciones.
- c) La investigación y el pronunciamiento obligatorio del fiscalizador sobre determinadas circunstancias objetivas que, en determinados casos, le permitirán alterar la regla precedente, cambiando el tramo predefinido, ya sea hacia el o los más graves, o hacia él o los más leves. Así, el fiscalizador consignará en su informe un cuadro-resumen razonado de la concurrencia de estas circunstancias objetivas que, ponderadas unas con otras, constituirán agravantes o atenuantes y que, en consecuencia, serán elementos idóneos para ponderar el monto de la sanción definitivamente aplicable. Los elementos que permitirán constituir agravantes o atenuantes serán, además del número de trabajadores afectados, la gravedad del daño causado a derechos laborales de los trabajadores afectados; la voluntad de reparación o no del infractor; la conducta laboral pretérita del infractor; la capacidad económica de la empresa; la reprochabilidad; y la obstrucción o cooperación con la fiscalización.
- d) El funcionamiento pleno del sistema de fiscalización regulado en este instrumento normativo implicará una significativa presencia e insistencia del Servicio frente a las conductas infractoras que hayan sido sancionadas con multa, pues, por regla general, se generarán las refiscalizaciones que sean necesarias para obtener el cumplimiento de las normas legales, convencionales o arbitrales.

7.2 La notificación de la Resolución de Multa.

Será inmediatamente efectuada por el fiscalizador actuante. Se trata de un trámite esencial en la medida en que tal resolución adquiere existencia jurídica a partir del momento en que es notificada a su destinatario. Con todo, y con el fin de optimizar al máximo la actuación del fiscalizador, se contempla el uso de un tipificador de infracciones que orientará y objetivizará la intervención inspectiva.

8. RECURSOS PROCEDENTES EN CONTRA DE LA MULTA ADMINISTRATIVA

Las vías de impugnación legal de las multas administrativas.

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 474, 481 y 482 del Código del Trabajo, la ley otorga únicamente dos vías de impugnación de las multas, a partir de la fecha de la notificación de éstas. Estas son: la reconsideración administrativa y la reclamación judicial de las multas. El afectado con la notificación de una multa deberá optar por sólo una de tales alternativas de impugnación. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de deducir reclamación judicial en contra de la resolución que se pronuncia sobre la solicitud de reconsideración de la multa que se hubiere aplicado.

8.1 Tramitación de solicitudes de reconsideración administrativa de multas.

Dentro del marco legal establecido en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, se pretende optimizar el cumplimiento de los objetivos disuasivos de la sanción de multa administrativa.

Con relación a este punto, el procedimiento sancionador incentiva decididamente la utilización de este mecanismo, particularmente en lo que dice relación con la rebaja automática del 50% de la sanción si la infracción es corregida dentro de los 15 días siguientes a la notificación, como medio para obtener la corrección de la infracción y el necesario apego de los sujetos fiscalizados a la ley.

a) Requisitos de Admisibilidad:

- 1.- Presentación por escrito;
- 2.- Dentro del plazo de 30 días corridos contados desde la fecha de su notificación.

b) Requisitos de Procedencia:

- 1.- Error de hecho: Es decir, errores sustanciales que influyen en la procedencia de la sanción; y
- 2.- Acreditación fehaciente del íntegro cumplimiento de las normas que motivaron la sanción.
- 3.- Corrección de la infracción dentro de 15 días de aplicada, a satisfacción del Servicio.

c) Presentación de la solicitud de reconsideración.

Podrá efectuarse en un "Formulario de Solicitud de Reconsideración Administrativa de Multa, Informe y Resolución sobre la misma" diseñado para tal efecto, el que acompañará a cada Resolución de Multa que se notifique; formulario cuyo uso se recomienda para la mayor agilidad en el procedimiento de reconsideración de multas, así como para la aplicación más efectiva de las condiciones de rebaja de las sanciones. Lo anterior no excluye la posibilidad de una presentación independiente de parte del infractor.

El formulario aludido, en el caso de ser utilizado por el infractor, contendrá las siguientes partes:

- Individualización del recurrente.
- Individualización de la Resolución recurrida.
- Fundamento de la Solicitud de Reconsideración (sólo podrán marcarse una de las alternativas cerradas correspondientes a las causales taxativas de procedencia de la reconsideración).
- Parte petitoria, con alternativas cerradas ("dejar sin efecto por error de hecho"; "rebajar", "certificar cumplimiento posterior dentro de 15 días, para rebajar al 50%") más una abierta ("otra").

Antecedentes probatorios (se exigirá la mención precisa de los elementos de convicción que permiten fundar la solicitud en alguna de las causales taxativas seleccionadas, los cuales deberán adjuntarse, al menos en copia útil conforme a la Ley N° 19.088). Respecto de las infracciones que al momento de ser sancionadas ya se encontraban subsanadas, o lo fueron en el curso de la visita de fiscalización, no será necesario que se adjunte documentación alguna, pues bastará el propio informe del fiscalizador en el cual han debido quedar registrados tales hechos.

d) Lugar de presentación.

Deberá presentarse ante la misma Inspección del Trabajo en la que se desempeñaba el fiscalizador que cursó la sanción, la que deberá remitirlo para su conocimiento a la autoridad competente, en el caso que ello corresponda. Si ello no ocurriera, la oficina que la recepcione deberá remitirla dentro de las 48 horas siguientes a la Inspección de origen, sin resolver nada sobre el particular.

e) Instancias resolutoras.

La solicitud de reconsideración será resuelta, en virtud de delegación de facultades de la Directora del Trabajo, por el Jefe del Departamento Fiscalización, los Directores Regionales del Trabajo o los Inspectores del Trabajo, según corresponda, de acuerdo al monto de la multa y/o materia objeto de la infracción. Respecto de aquella solicitud fundada en el cumplimiento de la materia que dio origen a la infracción, en base a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 481 del Código del Trabajo, la solicitud de reconsideración será resuelta por el Inspector del Trabajo respectivo.

8.2 Reclamación Judicial

Del mismo modo, cabe tener presente que el ciudadano fiscalizado tiene a salvo, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 474 del Código del Trabajo, la posibilidad de reclamar judicialmente las multas aplicadas por los fiscalizadores. De esta forma el actuar inspectivo estará sujeto al control, sea del propio órgano administrativo –Reconsideración Administrativa– sea del órgano jurisdiccional –Reclamación Judicial–, garantizándose así debidamente los derechos de los ciudadanos fiscalizados frente a la actuación administrativa.

En efecto el artículo 474 inciso 3º del Código del Trabajo indica: *"La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de 15 días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa"*.

Asimismo, según el artículo 482 inciso final del Código del Trabajo, el ciudadano sancionado puede reclamar judicialmente de la resolución del Director del Trabajo que rechaza o rebaja una multa administrativa. Indica dicho artículo: *"Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de 15 días de notificada y en conformidad al artículo 474 de este Código"*.

9. ADAPTABILIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACION

El procedimiento general de fiscalización y los procedimientos especiales y extraordinarios contemplados en esta Orden de Servicio, podrán sufrir alteraciones totales o parciales, tanto en cuanto a los criterios orientadores de los mismos, como a su ritualidad, en aquellos casos en que la autoridad superior del Servicio así lo disponga por razones de dinamismo y flexibilidad en su actuar.

Estas excepciones, que incluyen la posibilidad de sanción sólo en caso de incumplimiento de instrucciones impartidas, serán determinadas en función de las políticas institucionales, tales como tratarse de actividades emergentes, vigencia reciente de normativa legal, tamaño del empleador según número de trabajadores, etc. y podrán establecerse por un período transitorio o permanente y afectar a uno o más sectores y/o actividades productivas.

Respecto de las multas aplicadas en dichos procedimientos, también, excepcionalmente, podrá la misma autoridad, conociendo de una solicitud de reconsideración de multa, determinar dejar sin efecto las mismas para el caso en que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción hubiere motivado la sanción, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 481 N°1 del Código del Trabajo.

10. VIGENCIA

La presente Orden de Servicio entrará en vigencia a partir del 12 de junio de 2001, quedando derogadas todas las demás instrucciones impartidas con anterioridad a la presente.

MARIA ESTER FERES NAZARALA
Abogado
Directora del Trabajo

DEL DIARIO OFICIAL

15 - Mayo

- Decreto N° 54, de 30.04.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece premio "Manuel Bustos Huerta" y fija procedimiento de postulación y selección (*publicado en esta edición del Boletín*).

17 - Mayo

- Extracto de Circular N° 22, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Sobre obligación de declarar y pagar los impuestos en moneda nacional.

23 - Mayo

- Decreto N° 12, de 19.01.01, de la Subsecretaría de Guerra. Crea nuevo estatuto del Comité Olímpico de Chile.

26 - Mayo

- Ley N° 19.726. Sustituye la denominación de la comuna de Navarino por comuna de Cabo de Hornos y establece una agrupación de comunas.
- Decreto N° 73, de 13.03.01, del Ministerio de Minería. Modifica Reglamento de Seguridad Minera aprobado por Decreto N° 72/1985 (D.O. 27.01.86).
- Resolución N° 164, de 10.04.01, de la Contraloría General de la República. Modifica Resolución N° 520, de 1996 (texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General, sobre Normas de Exención del Trámite de Toma de Razón).

28 - Mayo

- Ley N° 19.722. Modifica Ley Orgánica de la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante.

29 - Mayo

- Decreto N° 237 exento, de 11.05.01, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 333 exento, de 1995, sobre normas excepcionales para escuelas adscritas a Programa Enseñanza Básica Rural.

31 - Mayo

- Ley N° 19.729. Reajusta monto de ingreso mínimo mensual (*publicada en esta edición del Boletín*).

1º - Junio

- Ley N° 19.730. Actualiza multas en la Ley N° 11.564 (artículo 3º, sobre mataderos clandestinos).

4 - Junio

- Ley Nº 19.733. Sobre libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo. Resolución Nº 944, de 31.05.01, de la Subsecretaría de Transportes. Dispone obligatoriedad de exhibir identificación del conductor y del vehículo en buses de locomoción colectiva urbana y rural de la Región Metropolitana, en forma que señala.

5 - Junio

- Ley Nº 19.734. Deroga la pena de muerte.

6 - Junio

- Ley Nº 19.732. Suprime las cotizaciones dispuestas por el artículo 2º de la Ley Nº 18.754, efectuadas por los pensionados de las entidades previsionales que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Resolución Nº 20 exenta de 1º de junio de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa Resolución Nº 5.412 exenta de 2000, que crea mecanismo simplificado para otorgar RUT a extranjeros sin residencia en Chile, respecto de inversiones en instrumentos de renta fija y otros que se indican.
- Extracto de Resolución Nº 21 exenta de 1º de junio de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Fija nuevos requisitos que deben cumplir las boletas emitidas por máquinas registradoras autorizadas por el Servicio de Impuestos Internos.

9 - Junio

- Dirección del Trabajo

NOMINA DE DECRETOS QUE MODIFICA, NOMBRAN LIQUIDADOR Y
BENEFICIARIO DE LOS BIENES DE SINDICATOS DISUELTOS,
TRAMITADOS POR CONTRALORIA

Nº Decreto	Fecha	Materia	Localidad
52	6.04.00	Designese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Empresa Bancheque S.A. al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Unidad Vecinal Providencia Sector Tres. Designese liquidadora a doña María Inés Montoto Wenzel, fiscalizadora perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor Oriente.	Santiago
71	28.06.00	Designese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la Empresa Textil Viña S.A. a la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores Textiles de la Confeción, Vestuario, Pieles y Ramos Similares y/o Actividades Conexas de Chile.	Viña del Mar

9 - Junio

72	28.06.00	Desígnese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores N° 2 de Empresa Textil Viña S.A. a la Federación de Sindicatos de Empresas, Interempresas e Independientes de Trabajadores Gráficos y Ramos Similares.	Viña del Mar
76	31.07.00	Desígnese liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores N° 3 de la Empresa Cecinas Winter S.A. al fiscalizador don Raúl Sepúlveda Calderón, funcionario perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur.	Santiago
77	31.07.00	Desígnese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Inpafsa a la Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas, Agroindustriales, Industriales y Afines Isla de Maipo. Desígnese liquidador al fiscalizador don Humberto Contreras Bustos, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante.	Talagante
78	31.07.00	Desígnese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Comerciantes de Ferias Libres a la Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas, Agroindustriales, Industriales y Afines Isla de Maipo. Desígnese liquidador al fiscalizador don Humberto Contreras Bustos, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante.	Talagante
87	21.08.00	Desígnese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Empresa Laboratorio Bío Nuclear S.A. al Sindicato de Empresa Laboratorio Clínico Unilab S.A. Desígnese liquidadora a la fiscalizadora doña María Teresa Madariaga Valenzuela, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	Santiago
91	26.09.00	Desígnese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores N° 2 de la Empresa Loza Penco S.A. a la Federación de Sindicatos de Trabajadores Loceros de la comuna de Penco. Concepción Gladys Román Guggisberg, Jefa Administrativa.	

12 - Junio

- Decreto N° 71, de 31.01.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de subvención general básica especial diferencial a alumnos integrados en cursos de enseñanza media.
- Decreto N° 72, de 31.01.01, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de subvención establecida en el artículo 9° bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998.

14 - Junio

- Ley N° 19.731. Concede beneficio indemnizatorio a funcionarios municipales que se acojan a jubilación en período que se especifica.
- Extracto de Circular N° 36, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre modificaciones introducidas por la Ley N° 19.721 (D.O. 5.05.01) a la Ley de Donaciones con Fines Culturales, contenida en el artículo 8° de la Ley N° 18.985, y al artículo 18 de la Ley N° 16.271, de 1965, sobre Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones.

NOTICIAS

11 - Mayo

- **Dirección del Trabajo destaca reinserción laboral para discapacitados:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres y la Secretaria Ejecutiva de FONADIS, hicieron entrega de diplomas a los funcionarios no videntes de la Dirección Regional del Trabajo que participaron del curso de capacitación computacional de pantallas Jaws.

El objetivo del Departamento de Informática de la Dirección del Trabajo al realizar este curso fue integrar a los profesionales discapacitados visuales que actualmente prestan servicios en la institución al medio laboral en condiciones más favorables. Específicamente en la Unidad de Asistencia Técnica a usuarios de la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo.

- **Según cifras del Ministerio del Trabajo: En el año 2000 si bien aumentaron las huelgas éstas disminuyeron en su duración:** Según cifras del Observatorio Laboral del Boletín informativo del Ministerio del Trabajo, durante 1999 se registraron 108 huelgas con un número de 99 trabajadores y una duración de 12 días como promedio.

En el año 2000 esa cifra aumentó a 125 y la cantidad de trabajadores se elevó a 106. No obstante, el tiempo de paralizaciones disminuyó en tres días.

15 - Mayo

- **PYMES y la capacitación:** Un total de 182.680 trabajadores han participado durante el período enero-abril, en los procesos de capacitación de las PYMES. Esto corresponde a un 42,5% más que el año pasado en igual época.

En tanto, el número de empresas que ha participado en el proceso aumentó en un 187%, de 8.182 en 2000 a 23.469 con una inversión cercana a los \$22 mil millones, es decir 60% más.

Para el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, "esto se debe a que el proceso comenzó en las empresas más grandes y modernas para ir extendiéndose a las medianas y pequeñas, lo que nos permite adelantar el cumplimiento de la meta planteada de que en el 2004 habría un millón de trabajadores capacitados".

16 - Mayo

- **Según estudio de agencia BBDO: Las mujeres ganan un 35 % menos que los hombres:** Un estudio realizado por la agencia BBDO –solicitado por el MINEDUC– muestra que los recién titulados, ya sea de universidades, centros de formación profesional o institutos técnicos, tienen igual índice de cesantía si se les compara con los demás trabajadores, aunque si bien sus salarios son mejores al del resto de la población al interior de dicho segmento se dan diferencias. Una de ellas, se refiere al nivel de remuneraciones que reciben hombres y mujeres. Los varones reciben unos 500 mil pesos como promedio mientras que las damas no superan los 320 mil pesos.

16 - Mayo

El estudio también revela que existen diferencias salariales entre aquellos que estudiaron en una universidad versus quienes lo hicieron en un instituto. Estos últimos ganan menos de la mitad que los primeros y presentan un índice de desempleo cercano al 20%.

38% de las mujeres cotizan en A.F.P.: Sólo un 38% de las mujeres cotiza en forma regular en el sistema privado de pensiones. Entre las razones que explican esta situación está la inestabilidad laboral, su condición de madres, al estar a cargo del cuidado de sus hijos, y los bajos sueldos.

De las 2,6 millones de mujeres que poseen cuenta de capitalización laboral, sólo un millón aporta a sus fondos de pensiones, esto según cifras dadas a conocer por la Superintendencia de A.F.P.

Recursos para capacitación aumentaron en un 60%: Según cifras entregadas por el Gobierno, en los cuatro primeros meses de este año, más de 182 mil trabajadores fueron capacitados. Este número significó un incremento de un 42,5% si se le compara con igual período del año 2000. Esto trajo como consecuencia un aumento de la inversión total, tanto pública como privada, para dichos programas en un 60%.

- **Extracto del Mensaje Presidencial del 21 de Mayo:** Principales acciones programadas para el año 2001 en Tema Laboral:

Seguro de Cesantía: "El seguro se financiará con una contribución tripartita que se destinará en la proporción que señala la ley a una cuenta individual de propiedad de cada trabajador y a un fondo solidario. El empleador abonará mensualmente una cantidad equivalente al 2,4 por ciento de la remuneración imponible del trabajador, dividiéndose este aporte en un 1,6 por ciento destinado a la cuenta individual del trabajador, y un 0,8 por ciento, destinado al fondo solidario que va a otorgar apoyo a las prestaciones para trabajadores de rentas más bajas y, por lo tanto, de menor capacidad de ahorro".

Reformas Laborales: Esta contempla lo siguiente:

- 1) Libertad Sindical: Se eliminan las restricciones que tienen los trabajadores para conformar sindicatos. La ley chilena "asimila" los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 2) Fueros: Estos se amplían en períodos donde se produce "el mayor número de prácticas antisindicales contra los trabajadores".
- 3) Protección contra las prácticas antisindicales: "Se ampara a los trabajadores contra estos actos ilegítimos, aumentando las multas y estableciendo procedimientos más eficaces para sancionarlas".
- 4) Protección de derechos fundamentales: "Incorpora expresamente en la legislación laboral la obligación del empleador de respetar los derechos ciudadanos de los trabajadores dentro de la empresa, tales como el resguardo a la vida privada, la intimidad y los datos personales del trabajador".

16 - Mayo

- 5) Nuevas modalidades de contratación y promoción de empleo, contrato a tiempo parcial: (...) "Busca romper las barreras que enfrentan las mujeres, las jefas de hogar y los jóvenes para ingresar al mercado del trabajo. Reconoce, además una realidad cada vez más frecuente en nuestro país, como el teletrabajo, y se resguardan derechos laborales de los trabajadores contratados para prestar servicios fuera del local de la empresa mediante la utilización de medios tecnológicos" (...) "Estos trabajadores estarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo".
- 6) Contrato de trabajo capacitación para jóvenes: "Fomenta la contratación y eleva los estándares laborales de los jóvenes, al incentivar la formación profesional".
- 7) Flexibilización de la jornada: "Se abre la posibilidad de reducir la jornada laboral de trabajo permitiendo flexibilizar su distribución a lo largo del año. Tiene como límite las condiciones mínimas reguladas en la ley sobre jornada máxima diaria, descanso mínimo dentro de la jornada y ciclos de trabajo y descanso mensual".
- 8) Negociación colectiva al interior de la empresa: "Se perfecciona el procedimiento de negociación colectiva al interior de la empresa, normando el derecho a la información que tiene el sindicato".
- 9) Negociación colectiva de trabajadores agrícolas eventuales, transitorios y de temporada: "Facilita la suscripción de convenios colectivos entre la empresa agrícola y los sindicatos de trabajadores eventuales y transitorios".
- 10) Negociación Interempresa: "Se mantiene de carácter voluntario (...) el acuerdo o desacuerdo del empleador deberá ser explícito".
- 11) Reemplazo de trabajadores en huelga. Se establece "la prohibición de contratar reemplazantes, salvo excepciones consignadas en el artículo (...) se encarece la opción de contratar reemplazantes, mediante el pago un bono por reemplazo (...). Se calculará en función del número de trabajadores reemplazantes y se pagará al término del conflicto".

Foro de la Reforma Judicial Laboral y Previsional: "El foro avanzará simultáneamente en la elaboración de una propuesta destinada a revisar los procedimientos laborales, proponer vías de solución a la sobrecarga judicial, producto de las cobranzas previsionales y, eventualmente, elevar la cobertura territorial de los tribunales del trabajo".

Programa pro-empleo: "Su objetivo es apoyar a los sectores más afectados por la cesantía (...). Por esta vía se pretende contribuir a generar empleos transitorios, financiando la ejecución de obras locales destinadas a mejorar la calidad de vida de la comunidad (...). Los beneficiarios son trabajadores cesantes, jefas o jefes de hogar que perciben el único ingreso familiar. Deben estar inscritos en la Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL, u otra oficina municipal" (...).

Erradicación del trabajo infantil: "Durante el año 2001 el Ministerio del Trabajo concretará un Plan de Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente

16 - Mayo

(...), se concretarán acciones respecto al trabajo de niños y adolescente en supermercados y sector exportador".

Fiscalización:

- a) "La Dirección del Trabajo pondrá en marcha un sistema de informaciones en materia de salud y seguridad para mejorar la capacidad técnica de quienes participan en la prevención de riesgos en los lugares de trabajo".
- b) "Se optimizará su capacidad fiscalizadora en terreno, orientándola a reducir los tiempos de duración del proceso inspectivo en general. Se espera que el 80 por ciento de las fiscalizaciones que se tramiten en un promedio inferior a 90 días".
- c) "Se sistematizará e institucionalizará un procedimiento de prevención y solución de conflictos laborales colectivos".
- d) "Se realizarán cinco investigaciones que permitan diseñar políticas y orientar funciones operativas de la Dirección del Trabajo".

Capacitación: "El SENCE potenciará el trabajo de las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, de manera de generar vínculos entre la oferta y demanda de trabajo en el ámbito municipal" (...).

Cobertura previsional: "Se trabajará para crear el Fondo de Seguridad Social, cuyo proyecto de ley se enviará próximamente al Congreso".

Perfeccionamiento y desarrollo del sistema contra riesgos en el trabajo: (...) "Durante el año 2001 se trabajará en la modernización de leyes y reglamentos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: modernización de la Ley N° 16.774; proyecto de modificación del Decreto N° 109 y monitoreo y propuesta de modificación del D.S. N° 67".

22 - Mayo

- **A partir de 1997 en adelante: Aumento en visas de trabajo:** El Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior posee registros que demuestran un aumento en la entrega de visas de trabajo. En 1996, por ejemplo, se otorgaron 2.600, mientras que en 1997 el número fue de 3.890. A raíz de la crisis asiática, en 1998, la cifra creció a 10.867. No obstante, en los años siguientes las cifras se moderaron. Es así como en 1999 se otorgó 9.375 visas de trabajo y en el 2000, 8.836.

Ante esto, el jefe del Departamento de Extranjería y Migración, Nicolás Torrealba, señaló que hay que tener "calma" debido a que la gran mayoría de los extranjeros que llegan al país vienen a trabajar en áreas donde existe demanda por mano de obra, que no es satisfecha por chilenos.

23 - Mayo

- **Ministerio del Trabajo reformula planes pro empleo:** Reformulaciones y cambios en los cronogramas se producirán tras el anuncio del Presidente de la República, Ricardo

23 - Mayo

Lagos, de la ampliación de 100 mil a 150 mil puestos de trabajo con el fin de palear los altos índices de desempleo existentes en el país.

Con esto, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá que triplicar los bonos de subsidio al contratar y capacitar a trabajadores.

Inicialmente, el total de cupos era de 20 mil, para satisfacer así a unos 15 mil en junio. Sin embargo, el Presidente se comprometió a aumentar dicha cifra a 59 mil para octubre.

25 - Mayo

- **Fabisa: "Ningún esfuerzo" para terminar con huelga:** Al reunirse la Directora del Trabajo, María Ester Feres, con los dirigentes del sindicato de Trabajadores de Fabisa S.A. y dirigentes de la CUT, calificó la situación como "dramática" debido al fracaso en los esfuerzos por tratar de reinstalar una mesa de negociación. "Nos consta que la empresa no está haciendo ningún esfuerzo por lograr una solución a este conflicto que en términos de negociación, supera los 70 días", señaló Feres, al indicar que la administración de la empresa Fabisa había ofrecido "de palabra" a los trabajadores un bono de producción, el cual no quedaría estipulado en el contrato colectivo.
- **Gobierno inicia plan de creación de empleos:** Los Ministerios de Agricultura y MIDEPLAN informaron al Presidente de la República la creación de 35 mil 832 puestos de trabajo para este año como forma de cumplir con la meta anunciada por el Primer Mandatario en su discurso del 21 de mayo, en donde éste propuso generar 50 mil nuevos empleos.

Por su parte, el Ministro de Agricultura, Jaime Campos, anunció que para el tercer trimestre de este año deberá crear 17 mil 832 nuevos empleos. De ellos, 11 mil 165 corresponderán a áreas relacionadas con el riego y la recuperación del suelo, en las que participan INDAP, la Corporación Nacional de Riego y el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG). Los otros seis mil 667 restantes serán desarrollados por CONAF.

26 - Mayo

- **Para enterarse de avances en el conflicto de la empresa, Parlamentarios de la Concertación se reunieron con Directora del Trabajo y Dirigentes sindicales de Fabisa:** Parlamentarios de la Concertación coincidieron en que existen serios problemas con la legislación laboral actual, porque las leyes deberían tener plazos muchos más perentorios y la capacidad del Ejecutivo para poder arbitrar o de mediar de manera más efectiva para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores, como en el caso de Fabisa.

Los diputados Carlos Montes, María Rozas, María Antonieta Saa, Juan Pablo Letelier y Edgardo Riveros se reunieron esta mañana con la Directora del Trabajo, María Ester Feres, y con los dirigentes sindicales de Fabisa, para enterarse del estado en que se encuentra el conflicto que afecta a la empresa, y que lleva 25 días en huelga legal.

El diputado Carlos Montes hizo un llamado a los empresarios de Fabisa y a sus dirigentes para buscar una solución y flexibilizar las posiciones, sostuvo que si la propuesta no logra

26 - Mayo

consenso entre ambas partes, que "busquen otra propuesta, pero no puede ser que este conflicto siga simplemente por un capricho. Aquí los trabajadores han sufrido la pérdida de un compañero y eso debería disponer de una mejor actitud de la empresa para buscar una solución".

- **Cuatro bancos se encuentran financiando capacitación de PYMES:** Las entidades que conforman el sistema que funciona en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) son: el Banco del Estado, Banco de Chile, BBVA, Banco Bchf y Banco del Desarrollo.

La iniciativa permite al sector empresarial de las PYMES obtener créditos para capacitar a sus trabajadores.

El presidente de la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras, Hernán Somerville, reiteró el compromiso que tiene la banca privada con la PYMES e indicó que "el gran problema de Chile es la capacitación y competitividad en un mundo global. El Gobierno ha hecho un esfuerzo importante y los bancos nos hemos incorporado al sistema".

Se estima que hasta la fecha más de 24.500 empresas han recurrido a esta franquicia.

27 - Mayo

- **Diputado emplazó a empresariado para que genere puestos de trabajo:** El diputado demócratacristiano, Rodolfo Seguel, emplazó al presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio, Ricardo Ariztía, para que el sector empresarial genere 150 mil empleos entre mayo y octubre.

Además, el congresista consideró "preocupante" el aumento en un 70% de la salida de capitales privados hacia el exterior entre los meses de enero y abril.

28 - Mayo

- **PYMES se comprometieron a revertir pesimismo existente:** Pequeños y medianos empresarios se reunieron en la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA) donde decidieron revertir la situación de pesimismo que existe, a través de un ánimo proactivo en el que por ejemplo, se premie a quienes hayan cumplido con sus deberes a pesar de las dificultades económicas que vive el país.

ASEXMA, solicitó al Gobierno que congele la tasa de 7% por concepto de reintegro simplificado hasta el año 2005.

29 - Mayo

- **Nuevos vehículos para fiscalizadores:** La Dirección del Trabajo adquirió 15 jeep modelo Galloper II, los que serán distribuidos en doce regiones del país, con excepción de la Región Metropolitana.

29 - Mayo

Los autos contarán con computadores e impresoras, lo que permitirá realizar la labor fiscalizadora con mayor rapidez y eficiencia, respondiendo a las demandas de los trabajadores en aquellos lugares más apartados.

- **Senadores proponen disminuir jornada laboral:** Los senadores Jorge Martínez Busch (Institucional), José Ruiz de Giorgio (DC), Jorge Lavandero (DC) y Mariano Ruiz-Esquide (DC) plantearon la necesidad de disminuir la jornada laboral.

Mientras Martínez es de la idea de disminuirla a 42 horas (seis menos de lo que señala el Código del Trabajo) los senadores demócratacristianos indican que ésta debería ser de 45.

Para el senador institucional la propuesta apunta a elevar la productividad laboral, la cual se puede realizar en 7 horas, señaló. Para Ruiz Esquide, "el mejor rendimiento requiere de serenidad mayor. El tiempo perdido en el transporte genera un grado de estrés, si lo quitamos tendremos mayor productividad".

- **Gobierno llama a empresarios a crear puestos de trabajos:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari y el Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Daniel Farcas, hicieron un llamado a los empresarios para que participen en forma activa en el nuevo período de postulaciones para el Programa Bonificación al Aprendizaje, con el cual el Gobierno espera crear 33 mil puestos de trabajo para el trimestre julio-septiembre.

El programa financiará a las empresas hasta un 40% de su ingreso mínimo mensual de un trabajador aprendiz por un período de cuatro meses, además de los costos de capacitación.

30 - Mayo

- **Fue Inaugurada Nueva Dependencia de la Inspección Provincial del Trabajo La Ligua:** En una ceremonia que se realizó el pasado 30 de mayo y que fue encabezada por el Director (s) del Trabajo, Marcelo Albornoz, se inauguraron las nuevas dependencias de la Inspección Provincial del Trabajo La Ligua. En la ocasión, Albornoz precisó que "con voluntad, esfuerzo y trabajo hemos logrado estas nuevas dependencias gracias al aporte de la Gobernación, lo que se traducirá en una mejor disposición de nuestros funcionarios para atender al público que busca en nuestro Servicio resolver sus problemas laborales, a través de un mecanismo digno y transparente para todos". Asimismo, destacó que estas instalaciones permitirán a los propios funcionarios de la Inspección trabajar en un ambiente más acogedor, que necesariamente conllevará a que la Provincia de Petorca cuente con un servicio de mejor calidad.

Al acto de inauguración asistieron autoridades regionales y nacionales.

- **Gobierno pone "suma urgencia" a reformas laborales:** El Gobierno decidió poner "suma urgencia" al proyecto de ley de Reforma Laboral con el fin de que éstas sean aprobadas antes del 18 de septiembre.

El Presidente de la República, Ricardo Lagos, le señaló al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, sobre la necesidad de poner fin a la discusión lo antes posible.

1º - Junio

- **Controversia produjo entre empresarios suma Urgencia de Reformas Laborales:** La decisión del Ejecutivo de poner suma urgencia al proyecto de ley sobre reformas laborales generó controversia dentro del sector empresarial.

El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Ricardo Ariztía, afirmó que su sector está de acuerdo con la decisión tomada por el Gobierno de acelerar la tramitación de la iniciativa. En cambio, para el senador demócratacristiano, José Ruiz di Giorgio, los cambios que se harán al Código del Trabajo requieren de tiempo para ser analizado.

3 - Junio

- **Funcionarios municipales preocupados ante posibles despidos:** Entre diez y doce mil funcionarios municipales podrían quedar sin empleo en el caso de que se aprobara el proyecto de ley del Gobierno que pretende aplicar el artículo 110 de la Constitución Política del Estado en donde se faculta a los alcaldes a adecuar sus plantas municipales y fijar sueldos.

El presidente del consejo metropolitano de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales, Oscar Silva, indicó que la normativa facultaría además, a las autoridades edilicias, la posibilidad de eliminar unidades administrativas lo cual provocaría, por ende, una disminución de funcionarios.

Las plantas que podrían resultar afectadas serían: las direcciones de tránsito, aseo, departamentos de inspección, entre otras.

4 - Junio

- **Ministro Solari se reunirá hoy con directiva de sindicato de fútbol:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, se reunirá hoy con la directiva del Sindicato de Futbolistas Profesionales y el Jefe de la Unidad Sectores Especiales del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, Pablo Leiva, con el objetivo de solucionar la situación que vive el fútbol chileno, en cuanto a la previsión de los futbolistas. "Hay preocupación desde hace varios años. Incluso ahora el SEREMI del Trabajo de la Sexta Región (Pablo Pallamar) y la Dirección del Trabajo de esa región actuaron en el caso O'Higgins. Pero estamos interesados en una labor más estratégica", indicó el Secretario de Estado.
- **CPC y CUT se comprometieron a iniciar plan de trabajo conjunto:** Tanto empresarios como trabajadores se comprometieron a iniciar un plan de trabajo conjunto, con el objetivo de buscar consenso en aquellos temas que dicen relación con la situación económica y social que vive el país.

En las reuniones, que se llevarán a cabo el último miércoles de cada mes, se estudiarán temas como son: las remuneraciones, el empleo, la productividad, la seguridad social, la capacitación y las reformas laborales.

5 - Junio

- **Distintas opiniones tienen empresarios y trabajadores de Jornada Laboral:** Tanto el empresariado como los trabajadores manifestaron sus divergencias ante la Comisión de Trabajo del Senado sobre las propuestas de los parlamentarios de disminuir la jornada laboral.

El sector empresarial se opone a la idea, porque considera que con ella aumentarían los costos de las empresas. Los trabajadores, en cambio, están a favor de la propuesta siempre y cuando no signifique una disminución de sus ingresos.

La iniciativa (vía indicación), que fue realizada por senadores de la Concertación, contempla reducir la jornada de trabajo de 48 a 45 horas semanales.

6 - Junio

- **10 mil visas de trabajo se entregan al año:** El Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior señaló que hace cinco años, que el organismo ha venido entregando unas 10 mil visas de trabajo al año. Entre ellas destacan en el primer lugar a personas de, Perú y Bolivia.

Pese a las exigencias –firma de un contrato de trabajo con una duración mínima de un año, un sueldo base de 100 mil pesos y una cláusula que obliga al empleador a cancelar el pasaje de regreso en el caso de que finalice la relación laboral–, es posible encontrar un grupo considerable de personas empleadas ilegalmente y en malas condiciones.

La Dirección del Trabajo señaló que en relación con este tema, en los últimos años, se ha estado preocupando por asuntos que dicen relación con la discriminación y los malos tratos. El encargado de Trabajadores Extranjeros de la Dirección, Víctor Verdugo, señaló que el empleador tiene la obligación de cumplir con las normas laborales y previsionales, independientemente si ese extranjero está o no autorizado para trabajar, ya que el ente encargado de fiscalizar el arribo legal de las personas es Extranjería.

- **Dirección del Trabajo cursó 58 mil multas durante el año 2000:** Como forma de fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social por parte de los empleadores, la Dirección del Trabajo cursó el año pasado 58 mil multas a las empresas que no cumplían con estas obligaciones, recaudando así \$6.700 millones.

La Directora del Trabajo, María Ester Feres, señaló que en el año 2000 las multas aumentaron en un 5% en relación al 99, y los ingresos, por concepto de recaudación, se incrementaron en un 8%.

En tanto, las denuncias que recibió el organismo fiscalizador, aumentaron a lo largo del país sólo en un 1,66% en el 2000. "En los años anteriores las denuncias habían venido creciendo por sobre ese porcentaje", indicó María Ester Feres.

8 - Junio

- **Dirección del Trabajo capacita a dirigentes temporeras de Buin:** Una jornada de educación a temporeras de la comuna de Buin realizará la Dirección del Trabajo, en el marco

8 - Junio

de capacitación a dirigentes sindicales y fiscalizadores sobre salud laboral básica y derechos laborales.

El curso está destinado a 25 dirigentes temporeras de la localidad de Linderos, pertenecientes al sindicato agrícola y de agroindustria "Sembrando Esperanza".

El programa incluye saneamiento, orden y aseo, competencias de la Inspección del Trabajo, riesgos para la salud del sector y derechos laborales.

Jurisprudencia Judicial

ASIGNACIONES ESPECIALES A LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION

1. Tribunal: Corte Suprema (Corte de Apelaciones de Santiago)
2. Fecha: 10 de agosto de 2000
3. Rol: 114-00
4. Partes: María Esperanza Alvarado Hernández y otros con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel.
5. Año: 2000
6. Recurso de Casación en el Fondo Acogido. Naturaleza de la asignación. Artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551. Vulneración de los artículos 35 y 47 del Estatuto Docente. Derechos adquiridos inexistentes. Artículo 5° del Código del Trabajo. Artículo 1564 del Código Civil. Base de cálculo de las asignaciones. Profesionales de la educación. Sistema de remuneraciones.

Doctrina

La Ley N° 19.070 reguló la remuneración básica mínima nacional y asignaciones especiales que percibirían los profesionales de la educación, estableciendo la aplicación supletoria del Código del Trabajo y sus normas complementarias para ese personal. Por lo que los funcionarios fiscales traspasados a las municipalidades quedaron sometidos en sus relaciones con el respectivo municipio, exclusivamente a las normas del sector privado, lo que importa una sujeción íntegra al Estatuto Docente, la que sólo contempla, dentro del sistema de remuneraciones de los profesionales de la educación, la renta básica mínima nacional y determinadas asignaciones, entre las que no se regula aquella denominada asignación docente, de manera que esta última no puede incluirse en la base de cálculo de la asignación del artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551.

LAS CONSIDERACIONES DEL FALLO Y LA CONCLUSION

Un grupo de profesores pertenecientes a la Corporación de Desarrollo Social de Pudahuel, deducen demanda laboral en contra de dicha Corporación, a fin de que sea condenada al pago de las remuneraciones adeudadas a los profesores al no haberse pagado en forma debida la asignación establecida en el artículo 40 del D.L. N° 3.551.

Por su parte, la Corporación Municipal opuso la excepción de prescripción y solicitó el rechazo de la demanda fundado en que ha dado cumplimiento a la obligación que se demanda en cuanto ha calculado la obligación establecida en el artículo 40 del D.L. N° 3.551 al tenor literal del mismo precepto. En subsidio, alegó que el monto pagado ha sido aceptado por los demandantes, por cuanto así ha ocurrido desde hace tres años a la fecha.

En consecuencia, la controversia sometida a la decisión del tribunal consiste en determinar si en la base de cálculo de la asignación establecida en el artículo 40 del D.L. N° 3.551, debe considerarse o no la denominada asignación docente.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El tribunal de primera instancia acogió la demanda de los profesores sosteniendo que en mayo de 1995 el Tercer Juzgado Laboral de Santiago declaró la procedencia de la asignación del artículo 40 del D.L. N° 3.551 respecto de los demandantes de autos, como asimismo la obligación de la corporación demandada de continuar pagándola mientras se mantuviese vigente la relación laboral entre las partes, en dicho momento quedó establecida consecuentemente la forma en que debía calcularse dicha asignación, toda vez que la fórmula para hacerlo está establecida en la misma disposición.

De esta manera, siendo una de las bases de cálculo de la asignación especial del artículo 40 del D.L. N° 3.551 la denominada asignación docente, resulta necesario señalar que ésta tiene por objeto reconocer que en los hechos existen profesionales de la educación con diferentes grados de experiencia, responsabilidad, condiciones de desempeño, etc., a los cuales se ha querido beneficiar en forma especial otorgándoles esta asignación. Al respecto cabe señalar que la legislación actual recoge este planteamiento el cual se ha mantenido en el tiempo; tanto es así que con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del Estatuto Docente comenzaron a regir (en marzo de 1991), las asignaciones docentes, que con otro nombre, se encuentran en actual vigencia; demostrándose con lo anterior que, en la práctica y en forma permanente, ha existido siempre el derecho de los docentes a percibir asignaciones especiales en su calidad de tales, las que no son otra cosa que "asignaciones docentes" que consecuentemente deben considerarse en la base de cálculo de la asignación del artículo 40.

A mayor abundamiento, es necesario considerar que habiéndose reconocido a los actores su derecho a percibir la asignación del artículo 40 del D.L. N° 3.551, en cuya base de cálculo se contempla la denominada asignación docente, toda interpretación que se pretenda a este respecto, debe tener como finalidad el cumplimiento íntegro de esta prestación, sobre todo cuando la normativa vigente proporciona los elementos necesarios para ello, como ha quedado demostrado en el considerando anterior.

DECISION DE LA CORTE

La Corte de Apelaciones desechó el recurso de apelación y de casación en la forma interpuesto por la Corporación Municipal, señalando que el hecho de que los demandantes no hubieren reclamado anticipadamente las diferencias en el cálculo de la asignación no los hace perder el derecho a ella por tratarse de un beneficio establecido en la ley.

En contra de esta última decisión la demandada recurrió de casación en el fondo ante la Corte Suprema. Este recurso es acogido por la Corte, sosteniendo que los funcionarios fiscales traspasados a las municipalidades quedaron sometidos en sus relaciones con el respectivo municipio, exclusivamente a las normas del sector privado, la que sólo contempla, dentro del sistema de remuneraciones de los profesionales de la educación, la renta básica mínima nacional y determinadas asignaciones, entre las que no se regula aquella denominada "asignación docente", de manera que esta última no puede incluirse en la base de cálculo de la asignación del artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, derecho que se reconoció a los actores por sentencia firme, por cuanto ella ya no

existe, sin que pueda entenderse subsistente por la circunstancia que el legislador haya instituido determinados incrementos o beneficios atendiendo a las condiciones de desempeño de los profesionales de la educación, a su experiencia o responsabilidad.

A ello cabe agregar, que los demandantes no pueden tener derecho adquirido sobre una asignación inexistente, sin perjuicio que les haya sido reconocida por sentencia firme, cuya decisión no puede ser ahora alterada.

Por consiguiente, habida consideración de la naturaleza de la aludida asignación especial y considerando el régimen de remuneraciones del personal docente traspasado a las municipalidades, fuerza es concluir que la demandada, al no existir uno de los rubros sobre los cuales había de calcularse la asignación del artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, realizó una determinación correcta al establecer como principio de cómputo de la citada asignación, sólo la renta básica mínima nacional y al no decidirse así en el fallo impugnado, conduce a este Tribunal a decidir que ha existido una errónea aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 35 y 47 del Estatuto Docente, lo que constituye la causal de casación en el fondo esgrimida por el recurrente, por error de derecho en la determinación de la base de cálculo de la asignación de que ha tratado la causa, de modo que procede dar lugar al recurso en examen.

SENTENCIA

I. SENTENCIA DE 1^{er}. GRADO.

Santiago, 27 de julio de 1999.

Vistos:

A fs. 17 y siguientes comparecen María Esperanza Alvarado Hernández y otros, todos profesores, domiciliados en Pasaje Phillips N° 16, oficina X, Santiago, quienes deducen demanda laboral en juicio ordinario, en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, representada por don Jaime Mario Veas Sánchez, ignoran profesión, ambos domiciliados en San Francisco N° 8630, Pudahuel, a efecto que sea condenada al pago de las diferencias de remuneraciones adeudadas al no haberse pagado en la forma debida la asignación estatuida en el artículo 40 del D.L. N° 3.551, desde noviembre de 1995 a la fecha del pago efectivo más intereses y reajustes y que se declare que en lo sucesivo la demandada deberá seguir pagando la asignación referida conforme a la base de cálculo que para tal efecto estableció la ley, bajo apercibimiento legal, todo ello con costas. Fundan su demanda en que según sentencia definitiva pronunciada con fecha 31 de mayo de 1995 por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, en los autos Rol N° 54.421-93, caratulados "Navarro con Corporación", confirmada por la Ittma. Corte de Apelaciones de Santiago, se reconoció a los comparecientes el derecho a percibir la asignación contemplada por el artículo 40 del D.L. N° 3.551, señalándose además que la demandada debería una vez ejecutoriada la sentencia, seguir pagando mensualmente, y mientras existiera el vínculo laboral con los actores, la asignación indicada; se señala además que en dichos autos, y tal como lo expresa el considerando séptimo de la sentencia aludida, se tuvo como hecho no controvertido por los litigantes que la asignación especial no imponible estatuida a contar de enero de 1981 por el artículo 40 del D.L. N° 3.551 debía calcularse sobre el sueldo base del grado, la asignación docente y las asignaciones del D.L. N° 2.411 de 1978. No obstante lo anterior, la corporación demandada ha procedido a cancelar la asignación del artículo 40 del D.L. N° 3.551, desde noviembre de 1995 a la fecha sin considerar en la base de cálculo de la misma, la denominada asignación docente sobre el

suelo base, configurándose con ello por parte de la demandada, desobediencia a la autoridad jurisdiccional.

Finalizan, previas citas legales, solicitando tener por interpuesta demanda en juicio ordinario laboral en contra de la demandada, ya individualizada, acogerla y en definitiva condenarla al pago de diferencias de remuneraciones adeudadas al no haber pagado en la forma debida la asignación estatuida en el artículo 40 del D.L. Nº 3.551, desde noviembre de 1995 a la fecha del pago efectivo, más intereses y reajustes, cuyos montos se determinarán en la etapa de ejecución del fallo, como asimismo declarar que en lo sucesivo la demandada deberá seguir pagando la asignación referida conforme a la base de cálculo que para tal efecto estableció la ley, bajo apercibimiento legal, todo ello con expresa condenación en costas.

A fs. 58 y siguientes comparece don Jaime Mario Veas Sánchez, Secretario General de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel y en representación de la misma, contestando la demanda y solicitando el rechazo de la misma, con expresa condenación en costas, atendido que la corporación municipal ha dado cumplimiento a la obligación que se demanda en cuanto ha calculado la asignación establecida en el artículo 40 del D.L. Nº 3.551 y en cumplimiento al tenor literal del mismo, sobre el sueldo base del grado; haciendo presente que tal forma de calcular la asignación no ha sido cuestionado ni por los actores, ni por organismo o entidad alguno, incluida la Inspección del Trabajo. En subsidio de lo anterior, expresa que la demanda debe ser desestimada en atención a que el eventual no pago de la asignación solicitada, obedece al mutuo acuerdo de las partes, toda vez que han sido los propios actores los que han convenido en la inexistencia de la obligación y así lo han demostrado mediante hechos concretos como son el no haber ejercido acción alguna durante un lapso de casi tres años, estando en perfecto conocimiento del detalle y forma en que se estructura su remuneración, sin que formularan reclamo alguno a la Inspección del Trabajo, a la Contraloría General de la República o a la propia entidad empleadora. Además señala que, sin perjuicio de lo anterior, la demanda debe ser rechazada toda vez que ha operado a favor de la demandada y en contra de las pretensiones de los actores, la prescripción de la obligación, fundada en que el plazo establecido por el artículo 480 del Código del Trabajo ha transcurrido en exceso desde la presunta fecha en que la demandada incurrió en el incumplimiento que se le imputa (noviembre de 1995) y que, aun cuando la relación laboral en este caso está regida por el Estatuto Docente, este mismo se remite supletoriamente y en lo no previsto por él, al Código del Trabajo y sus leyes complementarias, y que en el evento que no se considerase aplicable la normativa señalada, debiera entonces recurrirse a las reglas generales que estarían dadas por el artículo 2521 inciso 2º del Código Civil.

Termina solicitando tener por contestada la demanda en los términos indicados y en definitiva rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

A fs. 111, se llevó a efecto la audiencia de conciliación y prueba, no produciéndose aquélla. Se rindió la prueba que consta en autos.

A fs. 119, se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

I.- En cuanto a la excepción de prescripción opuesta:

Primero: Que al contestar la demanda el demandado opuso formalmente la excepción de prescripción de la obligación demandada, fundada en lo dispuesto por el artículo 480 del Código del Trabajo, al haber transcurrido en exceso el plazo de dos años establecido por dicha disposición,

desde la presunta fecha en que la corporación incurrió en el incumplimiento que se le imputa (noviembre de mil novecientos noventa y cinco); señala además que la normativa del Código del Trabajo resulta aplicable toda vez que el Estatuto Docente que regula la relación laboral de las partes, se remite a ella y a sus leyes complementarias en su artículo 71, y que en caso que no se considerara así, debería aplicarse en consecuencia las reglas generales que en este caso estarían dadas por el artículo 2521 inciso segundo del Código Civil. De ello se confirió traslado a la demandante quien a fs. 72 lo evacua señalando al respecto que no resulta aplicable en la especie lo dispuesto por el artículo 480 del Código del Trabajo, habida consideración que el Estatuto Docente en su artículo 71 se remite al Código del Trabajo pero no a sus leyes complementarias como lo plantea la demandada y no formando el D.L. Nº 3.551 parte del Código del Trabajo, no procede en consecuencia aplicar las normas de prescripción establecidas en él sino que las reglas generales del Código Civil pero no la contenida en el inciso segundo del artículo 2521 por cuanto se refiere a profesionales liberales sujetos a contrato de prestación de servicios y no a personal sujeto a contrato de trabajo y que, en subsidio, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2518 del Código Civil, debe entenderse que la prescripción alegada por la demandada se ha interrumpido naturalmente ya que al haber pagado ésta, hasta la fecha, la asignación del D.L. Nº 3.551, aunque sin dar cumplimiento cabal a la ley y a la sentencia del Tercer Juzgado del Trabajo, ha reconocido la existencia de la obligación. Señala finalmente que, en subsidio y para el evento que se acogiere la excepción de prescripción, ésta sólo alcanzaría hasta junio de 1996.

Segundo: Que en la especie nos encontramos ante un caso en que no es aplicable el plazo de prescripción establecido por el artículo 480 del Código del Trabajo, toda vez que la diferencia de remuneración demandada tiene su origen en lo dispuesto por el artículo 40 del D.L. Nº 3.551, razón por la cual debe recurrirse a las normas generales contenidas en el Código Civil y específicamente a la contemplada en el artículo 2521 en su inciso segundo que establece un plazo de prescripción de corto tiempo de dos años, norma que resulta aplicable al caso sub lite ya que debe entenderse que la disposición en comento, al referirse a "honorarios", lo hace en un sentido amplio, en el que debe entenderse comprendida la remuneración a que hace referencia el artículo 41 del Código del Trabajo, toda vez que de otra manera no resultaría comprensible que la disposición citada incluyera a personas que naturalmente no trabajan a "honorarios", como es el caso de jueces y directores de colegios. Debido a lo anterior, deberá acogerse la excepción de prescripción opuesta por la demandada sólo respecto de las diferencias de remuneraciones devengadas hasta junio de 1996, ya que por aplicación de la norma ya comentada y habiéndose interpuesto la demanda de autos en mayo de 1998, debe entenderse entonces que dicha gestión tuvo la virtud de interrumpir la prescripción de las prestaciones devengadas desde la primera fecha señalada.

II.- En cuanto al fondo:

Tercero: Que a fojas diecisiete, los actores individualizados en lo expositivo de esta sentencia, todos los profesores dependientes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, han accionado para obtener se condene a la demandada al pago de las diferencias de remuneraciones adeudadas como consecuencia de no haber calculado en la forma debida, la asignación estatuida por el artículo 40 del D.L. Nº 3.551, desde noviembre de 1995 a la fecha del pago efectivo, más intereses y reajustes, como asimismo que se declare por el tribunal que en lo sucesivo la demandada deberá seguir pagando la asignación referida conforme a la base de cálculo que para tal efecto estableció la ley.

Cuarto: Que, en consecuencia, la controversia sometida a la decisión del tribunal consiste en determinar si en la base de cálculo de la asignación establecida por el artículo 40 del D.L. Nº 3.551, debe considerarse o no la denominada asignación docente.

Quinto: Que para resolver la contienda señalada es preciso tener presente los siguientes hechos de la causa, respecto de los cuales no existe controversia entre las partes y que se tendrán por plenamente probados:

- a) Que los actores prestan servicios como docentes a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, desde que se produjera en junio de 1981 el traspaso íntegro y definitivo de las escuelas en que laboraban, a la Ilustre Municipalidad de Pudahuel, en virtud del D.L. N° 3.063 y D.F.L. N° 1-3.063 de 1980 del Ministerio del Interior.
- b) Que en virtud de sentencia pronunciada con fecha 31 de mayo de 1995, por el Tercer Juzgado Laboral de Santiago en los autos Rol N° L-54.421-93, caratulados "Navarro con Corporación Municipal", en la que figuraron como parte las mismas que actualmente litigan en estos autos, se reconoció el derecho de los actores a percibir la asignación contemplada en el artículo 40 del D.L. N° 3.551, condenándose a la demandada a pagar a los actores las diferencias de remuneraciones adeudadas al no haberse pagado en su oportunidad la asignación señalada, como asimismo dejando constancia que se debería seguir pagando la misma mientras existiera vínculo laboral con los actores.
- c) Que con posterioridad a la dictación del fallo ya indicado, la demandada pagó mensualmente a los actores la asignación contemplada en el artículo 40 del D.L. N° 3.551.
- d) Que, no obstante, para el cálculo de la misma no se contempló la denominada "asignación docente".

Sexto: Que a la luz del único punto de prueba fijado a fs. 95, a fs. 120 y siguientes rola respuesta a oficio del Departamento Jurídico del Ministerio de Educación que fuera solicitado por la demandante y en el cual se informa al tribunal que en relación al Estatuto de los Profesionales de la Educación, cuyo texto refundido de la Ley N° 19.070 y demás leyes complementarias se fijara mediante D.F.L. N° 1 de 1996, este contiene un párrafo (IV) denominado "De las asignaciones especiales del personal docente", y que en su artículo 47 dice textualmente "Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico pedagógica...".

Se informa además que, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 90 del Estatuto, las asignaciones de experiencia, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico pedagógica, comenzaron a regir a partir del 1° de marzo de 1991.

Séptimo: Que habiéndose declarado en mayo de 1995, por el Tercer Juzgado Laboral de Santiago la procedencia de la asignación del artículo 40 del D.L. N° 3.551 respecto de los demandantes de autos, como asimismo la obligación de la corporación demandada de continuar pagándola mientras se mantuviese vigente la relación laboral entre las partes, en dicho momento quedó establecida consecuentemente la forma en que debía calcularse dicha asignación, toda vez que la fórmula para hacerlo está establecida en la misma disposición.

Octavo: Que siendo una de las bases de cálculo de la asignación especial del artículo 40 del D.L. N° 3.551 la denominada asignación docente, resulta necesario señalar que ésta tiene por objeto reconocer que en los hechos existen profesionales de la educación con diferentes grados de experiencia, responsabilidad, condiciones de desempeño, etc., a los cuales se ha querido beneficiar en forma especial otorgándoles esta asignación. Al respecto cabe señalar que la legislación actual recoge este planteamiento que ha mantenido en el tiempo; tanto es así que con anterioridad a la

fecha de entrada en vigencia del Estatuto Docente comenzaron a regir (en marzo de 1991), las asignaciones docentes, que con otro nombre, se encuentran en actual vigencia; demostrándose con lo anterior que, en la práctica y en forma permanente, ha existido siempre el derecho de los docentes a percibir asignaciones especiales en su calidad de tales, las que no son otra cosa que "asignaciones docentes" que consecuencialmente deben considerarse en la base de cálculo de la asignación del artículo 40.

Noveno: Que, a mayor abundamiento, es necesario considerar que habiéndose reconocido a los actores su derecho a percibir la asignación del artículo 40 del D.L. N° 3.551, en cuya base de cálculo se contempla la denominada asignación docente, toda interpretación que se pretenda a este respecto, debe tener como finalidad el cumplimiento íntegro de esta prestación, sobre todo cuando la normativa vigente proporciona los elementos necesarios para ello, como ha quedado demostrado en el considerando anterior.

Décimo: Que las demás pruebas rendidas en autos, incluida la confesional de fs. 111, no serán analizadas por cuanto se refieren a hechos no controvertidos en el juicio o bien porque no guardan relación con el punto de prueba fijado por el tribunal.

Y, visto además lo dispuesto por los artículos 2521 y siguientes del Código Civil, 144 del Código de Procedimiento Civil, 425 y siguientes, 455 y 456 del Código del Trabajo, D.F.L. N° 1, de 1996 y D.L. N° 3.551, se declara:

- I.- Que ha lugar a la excepción de prescripción planteada por la parte demandada a fs. 58, sólo respecto de las diferencias adeudadas por el período anterior a julio de 1996.
- II.- Que ha lugar a la demanda de fs. 17, en cuanto se condena a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel a pagar a los demandantes individualizados en autos, las diferencias de remuneraciones adeudadas en razón de no haberse considerado en la base de cálculo de la asignación establecida en el artículo 40 del D.L. N° 3.551, las asignaciones docentes que en derecho corresponden.
- III.- Que en lo sucesivo la demandada deberá seguir pagando la asignación referida considerando en la base de cálculo de la misma, la asignación docente.
- IV.- Que se deja la determinación precisa de los montos adeudados, para la etapa de ejecución del presente fallo.
- V.- Que no habiendo resultado completamente vencida ninguna de las partes en el presente juicio, cada una de ellas pagará sus costas.

Regístrese, anótese, notifíquese a las partes y archívense los autos en su oportunidad.

Dictada por la señora Elsa Barrientos Guerrero, Juez Titular del Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago.

II. LA CORTE DE APELACIONES.

Santiago, 29 de octubre de 1999.

Vistos:

Contra la sentencia de primera instancia de veintisiete de julio último, escrita a fojas 137 y siguientes, la parte demandada ha interpuesto los recursos de casación en la forma y de apelación los que serán analizados en forma separada.

a) En cuanto al recurso de casación:

1º) Que se funda dicho recurso en que el juez no se habría pronunciado sobre la alegación de la parte demandada en orden a que la actora aceptó la forma de cálculo efectuada por la empleadora para determinar el monto de la asignación establecida en el artículo 40 del D.F.L. N° 3.551, con lo que incurrió en la causal establecida en el N° 5 del artículo 768 en relación con el artículo 170 del Código de Procedimiento Civil.

2º) Que tal afirmación es uno de los argumentos expuestos en la contestación de la demanda, cuya omisión de referencia puede ser suplida al resolver el recurso de apelación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 472 del Código del Trabajo, no siendo en consecuencia el recurso de casación el único medio de suplir tal posible omisión.

De conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 170 y 768 N° 5 del Código de Procedimiento Civil, se rechaza el recurso de casación en la forma.

b) En cuanto al recurso de apelación:

Vistos y teniendo presente:

Que el hecho que los demandantes no hubieren reclamado anticipadamente las diferencias en el cálculo de la asignación no los hace perder el derecho a ella por tratarse de un beneficio establecido en la ley.

Se confirma la sentencia apelada de veintisiete de julio último, escrita a fojas 137 y siguientes, con declaración que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que correspondan desde la notificación de la demanda.

Regístrese y devuélvanse.

Dictada por los Ministros señora Violeta Guzmán Farren, señor Sergio Valenzuela Patiño y el Abogado Integrante señor Fernando Román Díaz.

Rol N° 3.814-1999T.

III. SENTENCIA DE CASACION.

Santiago, 10 de agosto de 2000.

Vistos:

Ante el Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago, en estos autos Rol N° 3.060-98, María Esperanza Alvarado Hernández y otros, deducen demanda en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, representada por Jaime Veas Sánchez, a fin que la demandada sea condenada al pago íntegro de las diferencias adeudadas por concepto de la asignación establecida en el artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, originadas en el pago incompleto de tal asignación desde

noviembre de 1995 hasta la fecha de pago efectivo más intereses y reajustes y ordenar que la demandada, en lo sucesivo, debe continuar pagando el citado incremento conforme a la base de cálculo establecida por la ley, bajo el apercibimiento que en derecho corresponda, con costas.

La demandada opuso la excepción de prescripción y, además, solicitó el rechazo, con costas, de la demanda fundada en que ha pagado la asignación que se demanda en forma íntegra y oportuna, conforme a la base de cálculo legal y, en subsidio alegó que el monto pagado ha sido aceptado por los demandantes, por cuanto así ha ocurrido durante tres años a la fecha. Agrega que el incremento de que se trata es improcedente por encontrarse los demandantes sujetos a las normas aplicables al sector privado y ser la asignación en cuestión, un beneficio del sector público.

El Tribunal de primer grado, en sentencia de veintisiete de julio del año pasado, escrita a fojas 137 y siguientes, acogió la demanda y condenó a la demandada a pagar las diferencias de remuneraciones adeudadas en razón de no haberse considerado en la base de cálculo de la asignación del artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, la asignación docente, la que, en lo sucesivo, deberá incluirse, dejándose su determinación precisa para la ejecución, imponiendo a cada parte sus costas.

Se alzó la demandada y recurrió de nulidad formal, adhiriendo la demandante a la apelación y una de las salas de la Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo de veintinueve de octubre del año pasado, que se lee a fojas 172, rechazó la casación en la forma y confirmó sin modificaciones la sentencia de primer grado.

En contra de esta última decisión, la demandada ha recurrido de casación en el fondo a fin de que este Tribunal la invalide y dicte una de reemplazo por la que se rechace la demanda, con costas.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que la demandada funda su recurso de casación en el fondo en la infracción a los artículos 35 y 47 del Estatuto Docente, 5° del Código del Trabajo y 1564 del Código Civil, sosteniendo que el artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551 señalaba que la base de cálculo de la asignación allí establecida eran el sueldo base y la asignación docente, esta última inexistente por las modificaciones introducidas al Estatuto Docente en lo relativo a la remuneración de los profesionales de la educación, la que comprende la renta básica, mínima nacional y las asignaciones señaladas en el artículo 47 de ese texto legal.

Añade que al no establecer la sentencia la forma de cálculo de la asignación que reconoce a los actores, sólo puede quedar conformada por el sueldo base o renta básica mínima nacional. Indica que el fallo les obliga a crear una asignación inexistente y privilegia a un grupo de docentes.

Desde otro punto de vista, la recurrente alega que una de las materias que las partes pueden convenir libremente es la remuneración y así la Corporación demandada adoptó un criterio para el cálculo de la asignación, el que fue aceptado por los demandantes, firmando las respectivas liquidaciones y no formulando reclamos y de acuerdo al artículo 1564 del Código Civil, las cláusulas de un contrato se interpretan según la aplicación práctica que las partes hayan realizado o una de ellas, con aprobación de la otra.

Finaliza indicando la influencia que los errores de derecho que denuncia habrían tenido, a su entender, en lo dispositivo del fallo.

Segundo: Que se fijaron como hechos en la sentencia recurrida, los que siguen:

- a) Los actores prestan servicios como docentes a la demandada desde que se produjera, en junio de 1981, el traspaso íntegro y definitivo de las escuelas en que laboraban a la Ilustre Municipalidad de Pudahuel, en razón a los Decretos Leyes N°s. 3.063 y 1-3.063.
- b) En virtud de la sentencia de 31 de mayo de 1995, dictada en la causa caratulada "Navarro y otros con Corporación Municipal" Rol N° 54.421-93 del Tercer Juzgado de Santiago, en la que figuran idénticos litigantes que en la presente, se reconoció a los actores el derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, condenándose a la demandada a pagar las diferencias de remuneraciones adeudadas al no haberse pagado, en su oportunidad, la asignación señalada, como, asimismo, dejando constancia que se debería seguir cancelando la misma mientras existiera vínculo laboral.
- c) Con posterioridad al fallo individualizado, la demandada pagó tal asignación, pero para su cálculo no se contempló la denominada asignación docente.

Tercero: Que sobre la base de los hechos descritos en el motivo anterior, los jueces del fondo, estimando que la asignación de que se trata se ha mantenido en el tiempo con diferentes nombres para beneficiar a los docentes con distinto grado de responsabilidad, de experiencia, condiciones de desempeño, etc., considerando, además, que toda interpretación debe tender al pago íntegro y que el derecho no se perdió por no haber sido reclamado antes, ya que se trata de un beneficio establecido por la ley, accedieron a la demanda en los términos que se indica en lo resolutivo del fallo de primer grado, confirmado sin modificaciones por el de segunda instancia.

Cuarto: Que resolver el asunto debatido importa determinar si la demandada ha pagado o no correctamente la asignación especial gradual establecida en el artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, la que fuera reconocida a favor de los actores por sentencia firme o ejecutoriada en el año 1995.

Quinto: Que en relación a la naturaleza de la asignación establecida en el artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, este Tribunal ya ha decidido, a la luz de la materia regida por el decreto ley citado, esto es, "Fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público", y considerando que su artículo 40 estableció la asignación señalada "para el personal docente dependiente del Ministerio de Educación Pública", que se trata de una remuneración propia del sector público, neta e indudablemente.

Sexto: Que, por otra parte, el artículo 4° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1/3.063 de 1981, que reguló el traspaso a los municipios de funciones a cargo de otros organismos del sector público, reemplazado por el artículo 15 de la Ley N° 18.196, marginó definitivamente a los personales traspasados a las municipalidades, de las disposiciones actuales o futuras relativas a remuneraciones del sector público, lo que vino a ratificar posteriormente el artículo 1° de la Ley N° 18.602. Y en la normativa dictada especialmente respecto de los funcionarios docentes traspasados a los municipios, no se contempló regla alguna referente a la asignación del artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, de 1981 y, por el contrario, el artículo 9° de la misma Ley N° 18.602 declaró que la relación laboral de los docentes a que se refiere este título sería siempre de derecho privado y, salvo texto expreso legal, no sería aplicable al personal docente ninguna disposición relativa a los funcionarios o empleados públicos o municipales.

Séptimo: Que, finalmente, dicha Ley N° 18.602, fue derogada por la Ley N° 19.070 sobre Estatuto Docente, que reguló, entre otros asuntos, la remuneración básica mínima nacional y

asignaciones especiales que percibirían los profesionales de la educación, estableciendo la aplicación supletoria del Código del Trabajo y sus normas complementarias para ese personal.

Octavo: Que de las distintas normas relacionadas se desprende que los funcionarios fiscales traspasados a las municipalidades quedaron sometidos en sus relaciones con el respectivo municipio, exclusivamente a las normas del sector privado, lo que importa una sujeción íntegra a la normativa señalada en el motivo anterior, la que sólo contempla, dentro del sistema de remuneraciones de los profesionales de la educación, la renta básica mínima nacional y determinadas asignaciones, entre las que no se regula aquella denominada "asignación docente", de manera que esta última no puede incluirse en la base de cálculo de la asignación del artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551 –derecho que se reconoció a los actores por sentencia firme– por cuanto ella ya no existe, sin que pueda entenderse subsistente por la circunstancia que el legislador haya instituido determinados incrementos o beneficios atendiendo a las condiciones de desempeño de los profesionales de la educación, a su experiencia o responsabilidad.

A ello cabe agregar, que los demandantes no pueden tener derecho adquirido sobre una asignación inexistente, sin perjuicio que les haya sido reconocida por sentencia firme, cuya decisión no puede ser ahora alterada.

Noveno: Que habida consideración de la naturaleza de la aludida asignación especial y considerando el régimen de remuneraciones del personal docente traspasado a las municipalidades, fuerza es concluir que la demandada, al no existir uno de los rubros sobre los cuales había de calcularse la asignación del artículo 40 del Decreto Ley N° 3.551, realizó una determinación correcta al establecer como principio de cómputo de la citada asignación, sólo la renta básica mínima nacional y al no decidirse así en el fallo impugnado, conduce a este Tribunal a decidir que ha existido una errónea aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 35 y 47 del Estatuto Docente, lo que constituye la causal de casación en el fondo esgrimida por el recurrente, por error de derecho en la determinación de la base de cálculo de la asignación de que ha tratado la causa, de modo que procede dar lugar al recurso en examen.

Décimo: Que conforme a lo concluido resulta innecesario entrar al análisis de los restantes errores de derecho que el recurrente reprocha a la sentencia ya individualizada.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 764, 767, 770, 771, 772 y 783 del Código de Procedimiento Civil, se acoge, sin costas, el recurso de casación en el fondo deducido a fojas 175, en representación de la demandada, Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel, en contra de la sentencia de veintinueve de octubre del año pasado, que se lee a fojas 172, la que, en consecuencia, se invalida y se reemplaza por la que a continuación, en forma separada y sin nueva vista, se dicta.

Regístrese.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Urbano Marín V., y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Juan Infante P.

Rol N° 114-00.

IV. SENTENCIA DE REEMPLAZO.

Santiago, 10 de agosto de 2000.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 785 del Código de Procedimiento Civil, se procede a dictar la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

Se reproduce la sentencia de primera instancia de veintisiete de julio del año pasado, escrita a fojas 137, con excepción de sus motivos segundo, séptimo, octavo y noveno, que se eliminan.

Asimismo, se tienen en consideración los fundamentos primero y segundo del fallo de veintinueve de octubre del año pasado, que se lee a fojas 172, no afectados por la sentencia de invalidación que precede.

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

Primero: Los fundamentos segundo a noveno del fallo de casación que antecede, los que para estos efectos se entienden íntegramente reproducidos.

Segundo: Que conforme a lo establecido, resulta innecesario emitir pronunciamiento sobre la excepción de prescripción opuesta por la demandada y sobre sus alegaciones en orden a que los actores habrían aceptado la forma de cálculo discutida durante un determinado período.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se revoca la sentencia de veintisiete de julio del año pasado, escrita a fojas 137 y siguientes, y se decide que se rechaza, en todas sus partes, sin costas, la demanda deducida en lo principal de fojas 17, por María Esperanza Alvarado Hernández y los otros que allí se individualizan, en contra de la Corporación de Desarrollo Social de Pudahuel.

No se emite pronunciamiento sobre la excepción de prescripción opuesta por la demandada, por innecesario.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Urbano Marín V., y los Abogados Integrantes señores Patricio Novoa F. y Juan Infante P.

ALVARADO HERNANDEZ, María Esperanza.

CASACION FONDO. LABORAL.

Rol Nº 114-00 (Santiago).

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Interpretación.	1.850/84	22.05.01	72
Dirección del Trabajo. Competencia. Finiquito	1.943/90	29.05.01	83
Empresa. Suspensión de funciones. Procedencia.	1.942/89	29.05.01	81
Estatuto de Salud. Contrato de trabajo. Modificaciones. Dirigente asociación funcionarios.	1.889/87	23.05.01	77
Estatuto de Salud. Feriado. Fraccionamiento.	1.985/95	29.05.01	97
Estatuto de Salud. Jornada de trabajo. Modificación.	1.889/87	23.05.01	77
Estatuto de Salud. Permisos. Oportunidad.	1.985/95	29.05.01	97
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Terminación contrato. Invalidez primer dictamen. Salud irrecuperable. Alcance. ...	1.752/83	15.05.01	68
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Reducción carga horaria. Procedencia.	1.941/88	29.05.01	79
Indemnización convencional por años de servicio. Cómputo. Servicios discontinuos.	2.038/98	4.06.01	102
Jornada de trabajo. Existencia. Vehículos de carga terrestre interurbana.	1.944/91	29.05.01	86
Ley de sillas. Procedencia.	2.037/97	4.06.01	100
Ley Nº 19.715. Indemnización. Cómputo. Servicios discontinuos. Procedencia.	2.038/98	4.06.01	102
Negociación Colectiva. Adherentes. Partes. Calificación.	1.986/96	29.05.01	99
Quiebra. Pagos administrativos. Antecedentes documentarios. Concepto.	1.943/90	29.05.01	83
Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	1.851/85	22.05.01	74
Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	1.945/92	29.05.01	89
Tareas auxiliares a la conducción. Concepto	1.944/91	29.05.01	86
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. Convenio de pago Ley Nº 19.720	1.888/86	23.05.01	76
Terminación de contrato individual. Fecha.	2.039/99	4.06.01	105
Trabajos pesados. Aporte empleador. Procedencia. Afiliados A.F.P.	1.946/93	29.05.01	90
Trabajos pesados. Aporte empleador. Procedencia. Trabajadores afiliados I.N.P.	1.946/93	29.05.01	90
Vehículos de carga terrestre urbana. Registro de asistencia. ..	1.944/91	29.05.01	86
Vehículos de carga terrestre urbana. Registro de asistencia. ..	1.984/94	29.05.01	95

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. TERMINACION CONTRATO. INVALIDEZ PRIMER DICTAMEN. SALUD IRRECUPERABLE. ALCANCE.

1.752/83, 15.05.01.

No procede que la Corporación de Desarrollo Social de Pozo Almonte pague el beneficio del artículo 149 de la Ley N° 18.883, de mantención de la remuneración sin obligación de laborar hasta por seis meses contado desde dictamen de invalidez de la Comisión Médica Regional del D.L. N° 3.500, de 1980, al docente ..., si por ser dependiente de dicha Corporación no detenta la calidad de funcionario público ni se rige por el Estatuto Administrativo.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, letras d) y g). Ley N° 18.883, artículo 149. D.S. N° 57, de 1991, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 31, incisos 1° y 3°, letra a).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5.312/359, de 19.12.00, y 7.237/164, de 8.10.90, Oficio Circular N° 37.925, de 7.12.82, de la Contraloría General de la República.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pozo Almonte le mantenga pago de remuneración durante seis meses, del artículo 149 de la Ley N° 18.883, por haber obtenido declaración de invalidez parcial transitoria de la Comisión Médica Regional de la Primera Región, del D.L. N° 3.500, de 1980.

Agrega, que como docente con contrato vigente de la Escuela Básica Fuerte Baquedano, dependiente de la Corporación Municipal antes nombrada, regido por el Estatuto Docente, obtuvo declaración de invalidez parcial transitoria del D.L. N° 3.500, con 51% de incapacidad, a partir del 11 de mayo del 2000, no obstante, el mismo dictamen dispone que la pensión se pagará desde el día siguiente al del término del beneficio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883, oportunidad a partir de la cual el trabajador debe retirarse de la administración pública o cesar en el cargo, beneficio que la Corporación no le ha pagado por dudar de su procedencia.

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

El artículo 72, letra d), de la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, cuyo texto refundido ha sido fijado por D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, 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:

d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes".

De la disposición anterior se desprende, que constituye, entre otras, causal legal que justifica el término de la relación laboral de un profesional docente del sector municipal, la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional.

A su vez, el mismo artículo 72, del Estatuto Docente, en la letra g), fija otra causal de término de contrato del personal ya mencionado, al expresar:

"Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

Pues bien, de la consideración de las causales antes anotadas es posible concluir que ellas constituyen causales legales diferentes, independientes una de la otra, y cualquiera de ellas puede servir para fundar el término de la relación laboral del personal docente, si una se refiere a la obtención de jubilación o pensión de un régimen previsional, y la otra, a salud irrecuperable o incompatible con la función.

Ahora bien, el artículo 149 de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, a la cual se remite la causal del artículo 72, letra g) citada, del Estatuto Docente, de salud irrecuperable o incompatible con la función, dispone:

"Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad".

De la disposición antes citada se deriva que declarada la salud irrecuperable de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro de un plazo de seis meses contado desde dicha declaración, período durante el cual no estará obligado a trabajar, no obstante, la municipalidad le deberá pagar todas las remuneraciones correspondientes a su empleo.

Como es posible colegir, sólo en el caso que la causal de término de la relación laboral del profesional docente del sector municipal se funde en la declaración de salud irrecuperable o incompatible con la función del artículo 72 letra g) del Estatuto Docente, se tendrá derecho al beneficio antes precisado, esto es, mantener el derecho al pago de la remuneración durante un período de hasta seis meses, contado desde la respectiva declaración de salud irrecuperable o incompatible, a pesar de estar liberado de cumplir funciones en el mismo lapso.

En la especie, por Dictamen N° 101.0182/2000, de 13 de julio del 2000, de la Comisión Médica Regional de la I Región, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, se declaró la invalidez parcial transitoria del docente ..., a contar del 11 de mayo del 2000, por 51% de menoscabo de la capacidad de trabajo, dictamen confirmado por Resolución N° 3.315/2000, de 29 de agosto del 2000, de la Comisión Médica Central de la misma Superintendencia.

De este modo, atendido que en el caso en estudio se ha declarado el derecho a pensión por invalidez del docente ..., lo que configura la causal de término de funciones prevista en la letra d) del artículo 72 del Estatuto Docente, no procedería el otorgamiento del beneficio de mantención del pago de remuneración por un período de hasta seis meses, sin obligación de laborar, si la ley lo consagra para una causal distinta de expiración de funciones cual es la de la letra g) del mismo artículo 72, por declaración de salud irrecuperable o incompatible con el cargo, causal que no ha concurrido en la especie.

De esta manera, como las causales legales de término de funciones por obtención de jubilación o pensión en un régimen previsional y por salud irrecuperable o incompatible con el servicio del Estatuto Docente son distintas, igualmente distintos serían sus efectos, como es el caso del beneficio de mantención de la remuneración hasta por seis meses desde la declaración de salud irrecuperable o incompatible con el servicio, con una excepción, que se analizará aplicable sólo a los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo.

Lo anteriormente expresado guarda armonía con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.312/359, de 19.12.2000, que al efecto precisa: *"la declaración de salud irrecuperable del docente de una Corporación Municipal constituye una causal de término de contrato distinta a la de obtención de pensión por invalidez, que, como se ha analizado, requiere la determinación de ciertos grados de incapacidad permanente que impidan o limiten la capacidad de trabajo del dependiente, que no es lo mismo, padecer de enfermedad de carácter irrecuperable, y que además lleva a efectos distintos, si en este caso, la terminación del contrato se producirá después de seis meses de notificada la irrecuperabilidad, sin obligación de laborar pero con derecho a mantención de la remuneración durante este período, lo que no ocurre en el caso de obtención de pensión por invalidez, si las funciones concluyen una vez invocada la causal, momento en el cual cesa el pago de remuneración"*.

En nada podría hacer variar lo anteriormente precisado lo dispuesto en el artículo 31, incisos 1° y 3° letra a), del D.S. N° 57, de 1991, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980, que señala:

"El primer dictamen emitido por la Comisión, que establezca la invalidez de un afiliado generada durante su período de afiliación al Sistema, deberá indicar la fecha a contar de la cual se declara la invalidez, la que corresponderá a la fecha de presentación de la solicitud de pensión."

"Las pensiones de invalidez que se generen a partir de estos dictámenes se devengarán a contar de la fecha de declaración de invalidez, con las siguiente excepciones:

a. En el caso de trabajadores de la Administración Pública afectos al Estatuto Administrativo, las pensiones se devengarán desde el día siguiente a aquél en que se dé término al beneficio contemplado en el artículo 146 de la Ley N° 18.834 y en el artículo 149 de la Ley N° 18.883, ambas de 1989, oportunidad a partir de la cual el trabajador debe retirarse de la Administración Pública o declararse vacante el cargo..."

De la disposición reglamentaria citada se deriva, en lo pertinente, que las pensiones de invalidez del D.L. N° 3.500, de 1980, de los trabajadores de la Administración Pública afectos al Estatuto Administrativo se devengarán desde el día siguiente a aquél en que se dé término al beneficio contemplado en el artículo 146 de la Ley N° 18.834 o Estatuto Administrativo, y en el artículo 149 de la Ley N° 18.883 o Estatuto de los Funcionarios Municipales, que como ha quedado explicado, se refiere a la mantención del derecho a remuneración hasta por seis meses sin obligación de desempeñar funciones contado desde la declaración de salud irrecuperable, oportunidad a partir de la cual el trabajador se deberá retirar de la Administración Pública o deberá declararse vacante su cargo.

En la situación en análisis no resulta aplicable la disposición reglamentaria antes citada, si el docente ..., dependiente de una corporación constituida por una municipalidad para la administración de un servicio de educación traspasado del Ministerio de Educación, no es trabajador de la

Administración Pública o funcionario público, ni tampoco se rige por el Estatuto Administrativo, requisitos copulativos que exige la norma para su aplicación.

En efecto, el docente antes nombrado no sería funcionario público, sino que del sector privado, y se rige por la Ley N° 19.070 o Estatuto Docente, y no por el Estatuto Administrativo, si no es profesional de la educación que se desempeñe en un establecimiento del nivel central, o en un departamento de educación de la municipalidad, sino que en una corporación de derecho privado de educación, aun cuando pertenezca a la municipalidad, como ocurre, y aun cuando se encuentre en lo que se ha denominado sector municipal, a pesar de ser un ente autónomo, si tal circunstancia no le confiere a sus trabajadores la condición de funcionarios públicos, regidos por el Estatuto Administrativo, requisitos que la norma citada exige para el beneficio especial de mantención de la remuneración hasta por seis meses sin obligación de laborar contado desde la declaración de invalidez previsual.

Lo anterior, en orden a que las corporaciones municipales de educación son de derecho privado y los docentes dependientes de ellas no son funcionarios públicos, guarda concordancia con lo sostenido por la Contraloría General de la República, al manifestar, en Oficio Circular N° 37.925, de 7.12.82, citado en dictamen de esta Dirección Ord. N° 7.237/164, de 8.10.90, que las corporaciones municipales como la del caso, *"son personas jurídicas de derecho privado que se regulan en su formación, funcionamiento y extinción por las normas del derecho común, sin perjuicio de que también les sean aplicables determinadas normas de derecho público"*.

En otro párrafo, agrega: *"es conveniente anotar que el sólo hecho de suscribir el convenio en cuya virtud la corporación toma a su cargo la administración de un servicio, no determina la extinción de la calidad de funcionarios públicos de quienes laboran en él, sino que, para dicho efecto, es necesario que dichos empleados convengan un nuevo contrato de trabajo con la respectiva corporación, lo que les hará adquirir la condición de trabajador de esta última, o que concurra otra causal de término de sus funciones en la municipalidad."*

"Finalmente, corresponde expresar que por el hecho de perder los personales de que se trata el carácter de funcionarios públicos que poseían y considerando, por otra parte, la naturaleza jurídica que revisten las corporaciones que se examinan, no compete a esta Contraloría General la fiscalización del cumplimiento de las normas que las rijan, control que corresponde efectuar a la Dirección del Trabajo".

De esta manera, siendo el docente ... de la Corporación de Desarrollo Social de Pozo Almonte dependiente con contrato vigente de una persona jurídica de derecho privado, y estar regido por la Ley N° 19.070 o Estatuto Docente, no le resulta aplicable la norma reglamentaria de excepción antes citada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmpleme informar a Ud. que no procede que la Corporación de Desarrollo Social de Pozo Almonte pague el beneficio del artículo 149 de la Ley N° 18.883, de mantención de remuneración sin obligación de laborar hasta por seis meses contado desde dictamen de invalidez de la Comisión Médica Regional del D.L. N° 3.500, de 1980, al docente ..., si por ser dependiente de dicha Corporación no detenta la calidad de funcionario público ni se rige por el Estatuto Administrativo.

CONTRATO INDIVIDUAL. INTERPRETACION.

1.850/84, 22.05.01.

La ex trabajadora de ISAPRE ..., tendría derecho al seguro de vida por incapacidad absoluta y permanente para el trabajo de la empresa Sociedad Química y Minera de Chile, siempre que haya presentado resolución de la COMPIN de Antofagasta, que le declaró tal incapacidad, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde su fecha de emisión, el 11 de mayo de 1994.

Fuentes: Código Civil, artículos 1560 y 2493.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 6.576/293, de 24.10.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia del pago de seguro de vida que le correspondía como trabajadora jubilada de ISAPRE ..., filial de empresa Sociedad Química y Minera de Chile, SOQUIMICH.

Agrega, que su contrato de trabajo terminó con fecha 23.04.93, y el día 20 del mismo mes ingresó a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN, de Antofagasta, antecedentes para jubilar por invalidez, la que primeramente le fuera rechazada por resolución de 7.07.93, reclamada ante la Superintendencia de Seguridad Social, y en definitiva acogida por la COMPIN, por resolución de 11.05.94, con resultado de invalidez total y permanente.

Expresa que, no obstante haberse declarado su incapacidad total y permanente la empresa no le pagó el seguro de vida colectivo que le favorecía por tal causa, porque se habría solicitado fuera de plazo, si la declaración de invalidez se obtuvo pasado el plazo de seis meses para solicitar dicho seguro, circunstancia que se habría debido, como lo explica, únicamente a que se encontraba en trámite la reclamación de declaración de invalidez total.

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

El punto Nº 1 de póliza de seguro de vida acompañada, de la empresa Sociedad Química y Minera de Chile, señala:

"Condiciones generales:

"El seguro de vida que se describe en esta póliza es un beneficio que S.Q.M otorga a sus trabajadores y a los de sus Filiales, sea cual sea su fecha de ingreso, en forma total y absolutamente gratuita para ellos y que cubre los riesgos de muerte e incapacidad absoluta y permanente para el trabajo (ITP). Sus condiciones y modalidades son las acordadas por el Directorio de la Sociedad el 2 de septiembre de 1976".

A su vez, el punto 15, de la misma póliza, dispone:

"Plazo para recibir el pago del seguro:

"En todo caso la solicitud de pago del seguro deberá presentarse con todos los documentos requeridos, dentro del plazo fatal de seis meses contados desde la terminación del contrato de trabajo del empleado u obrero. Si no se procediere en la forma expuesta el derecho caducará definitivamente".

De las cláusulas antes citadas se desprende que la empresa Sociedad Química y Minera de Chile, S.Q.M., proporcionará un seguro de vida por muerte e incapacidad absoluta y permanente a sus trabajadores y de las empresas filiales, cuya solicitud de pago con todos los documentos debe presentarse dentro de un plazo fatal de seis meses contados desde el término del contrato de trabajo.

Pues bien, de los antecedentes adjuntos a la presentación se deriva, que la ex trabajadora de ISAPRE ... que sería filial de ..., habría presentado a la empresa, dentro del plazo de seis meses contado desde el término de su contrato, certificado N° 12, de 22.04.93, de la COMPIN de Antofagasta, por el cual se deja constancia de la recepción de documentación para el trámite de su jubilación por invalidez, incapacidad que sería justamente uno de los requisitos de procedencia para solicitar el seguro.

De este modo, como la ex trabajadora habría manifestado fehacientemente su intención de acogerse al seguro de vida oportunamente, por medio de la entrega del certificado aludido, que se vincula con uno de los requisitos para su procedencia, sobre declaración de invalidez total y permanente, podría estimarse que habría cumplido con la exigencia de impetrarlo dentro del plazo de seis meses, y asimismo, que el tiempo de demora en el pronunciamiento definitivo de la COMPIN acerca de esta invalidez, hasta la ejecutoria de la resolución correspondiente, no podría correr en su contra, y perjudicar su derecho al seguro, por tratarse de un hecho dependiente de terceros, ajeno a su voluntad, como ocurrió con la participación de la Superintendencia de Seguridad Social, ante quién se reclamó y de la misma COMPIN, que declaró finalmente la invalidez, con fecha 11.05.94, ya transcurrido el plazo de seis meses fijado en la póliza para solicitar el beneficio.

De esta manera, correspondería no considerar como ajustada a derecho la negativa de la empresa, manifestada en comparendo de 4.07.94, ante fiscalizadora X. G. L., en orden a rechazar el pago del seguro porque la ex trabajadora estaría fuera de plazo, *"ya que dentro de los seis meses de terminada la relación laboral debía presentar la resolución de la invalidez total, la cual no tenía hasta esa fecha"*.

Con todo, cabe precisar, que la misma póliza, en el punto N° 9, párrafos 9.1 y 9.5, establece:

"Documentación exigible si media incapacidad absoluta y permanente del trabajador:

"9.1 Si se tratase de un trabajador afiliado al antiguo régimen previsional, Resolución de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que establezca la incapacidad absoluta y permanente del trabajador; y

"9.5 La no presentación de la documentación señalada en los puntos 9.1 y 9.2, en su caso, en el plazo fatal de 30 días hábiles contados desde la fecha de la resolución que corresponda, hará caducar de inmediato el derecho a este beneficio".

De los puntos anteriormente citados se deriva de modo expreso, que tratándose de una incapacidad absoluta y permanente del trabajador, como causal para el pago del seguro, deberá presentarse la correspondiente resolución de la COMPIN, dentro de un plazo de 30 días hábiles contado desde la fecha de dicha resolución, bajo sanción de caducidad del beneficio.

De este modo, en el caso de incapacidad laboral como requisito para fundar la petición del seguro, el plazo para hacerlo es especial, distinto al plazo de seis meses alegado por la empresa, si es de treinta días y se cuenta desde que se emita la resolución que acoja la incapacidad.

En la especie, consta de resolución acompañada N° 103, de 1994, de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de Antofagasta, que declaró invalidez total y permanente de la recurrente, que su fecha de emisión es el 11 de mayo de 1994, por lo que la ex trabajadora debió presentar tal resolución a la empresa para acogerse al seguro dentro del plazo de 30 días hábiles contados a partir de esta fecha, bajo sanción de caducidad de su derecho al seguro, pero no dentro del plazo de seis meses contado desde el término de su contrato de trabajo.

De esta suerte, en el caso en estudio, es posible concluir que, aun cuando hubiere transcurrido el plazo de seis meses, contado desde la terminación del contrato de trabajo de la dependiente, para presentación de los documentos necesarios para pago del seguro, del punto 15 de la póliza, tendría derecho a su pago, si la resolución de la COMPIN que declaró su incapacidad total permanente fue presentada a la empresa dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde su emisión, el 11 de mayo de 1994, por constituir éste un plazo especial que prima sobre el general del punto 15 señalado.

Cabe agregar, por otro lado, que aun cuando en el caso estuviere cumplido un plazo de prescripción ordinaria para solicitar el pago del beneficio, desde que éste se hizo exigible, acorde con lo dispuesto en el artículo 2493 del Código Civil, *"el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el juez no puede declararla de oficio"*, de modo que mientras no se alegue judicialmente la prescripción como excepción en este caso, podrá legalmente exigirse el cumplimiento y pago de la obligación, a pesar del tiempo transcurrido, como lo ha sostenido esta Dirección en forma reiterada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 6.576/293, de 24.10.95.

Por otra parte, consta también de los antecedentes, que la empresa obligada, con posterioridad a finiquito de 23 de abril de 1993, en comparendo de 4 de julio de 1994, celebrado ante la fiscalizadora X. G. L., y frente a reclamación expresa de la ex trabajadora sobre pago del seguro de vida, expuso a su favor sólo la circunstancia de haber transcurrido el plazo de seis meses para solicitarlo desde el término del contrato, sin referirse al plazo especial de 30 días hábiles contado desde la emisión de la resolución que declara la incapacidad total y permanente, ni al hecho de haberse celebrado finiquito, todo lo que permitiría concluir la procedencia del mencionado seguro de vida en favor de la ex trabajadora.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y consideraciones efectuadas, cúmpleme informar a Ud. que la ex trabajadora de ISAPRE ..., tendría derecho al seguro de vida por incapacidad absoluta y permanente para el trabajo de la empresa Sociedad Química y Minera de Chile, siempre que haya presentado resolución de la COMPIN de Antofagasta que le declaró tal incapacidad, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde su fecha de emisión, el 11 de mayo de 1994.

REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.

1.851/85, 22.05.01.

Se pronuncia sobre la legalidad de los artículos contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 71, 154 N°s. 10 y 11; y 201.

Se ha impugnado las disposiciones contenidas en los artículos 3° N° 5, 5°, 10, 11, 22 letra O, 30, 39, 54 y 59 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa

Al respecto cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Se acoge la impugnación del artículo 3º N° 5 del Reglamento Interno en cuanto a que en materia de duración y distribución de la jornada de trabajo de los trabajadores sujetos a turno se estará a lo dispuesto en el contrato colectivo respectivo. Cabe hacer presente que las jornadas que se establecen en el Reglamento sólo resultan aplicables a los trabajadores que no se rigen por el contrato colectivo vigente dado que el empleador no podría unilateralmente modificar lo pactado a través de una negociación colectiva.

2) Cabe remitirse a lo expresado en el N° 1 precedente, reiterándose que las normas sobre jornada de trabajo contenidas en el o los contratos colectivos vigentes en la empresa prefieren a las contempladas en el Reglamento Interno, de suerte que los trabajadores regidos por ellos deben cumplir la jornada ordinaria semanal allí prevista.

En mérito de lo expresado, se acoge la impugnación formulada al artículo 5º del Reglamento Interno en comento.

3) Se acoge la impugnación formulada al artículo 6º del Reglamento en cuanto a que, como se ha expresado en los puntos 1 y 2 precedentes, en materia de jornada de trabajo, turnos rotativos, debe estarse a lo dispuesto en el o los contratos colectivos vigentes en la empresa.

4) Se rechaza la impugnación del artículo 10 del Reglamento Interno en análisis por cuanto, según la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, no existe inconveniente jurídico para que el empleador describa conductas que signifiquen, a su juicio, causales de término o caducidad del contrato de trabajo, no obstante, la determinación de si ellas encuadran o no en las causales previstas por la ley compete, en definitiva, a los Tribunales de Justicia.

5) Se rechaza la impugnación al artículo 11 del Reglamento Interno que nos ocupa por cuanto, en opinión de esta Dirección, tal disposición reglamentaria se ajusta a derecho, sin perjuicio de reiterar lo señalado en el punto anterior.

6) Se rechaza la impugnación formulada respecto de la letra O del artículo 22 del Reglamento en análisis toda vez que, en opinión de esta Dirección, la normativa contenida en la GPNP 601 relativa a conflicto de intereses, a que alude la citada disposición reglamentaria, establece los resguardos y mecanismos de control necesarios para evitar la ocurrencia de tales conflictos, estimándose jurídicamente procedentes.

7) Se rechaza la impugnación formulada al artículo 30 del Reglamento toda vez que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo *"durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra"*.

8) En lo relativo al fuero maternal cabe señalar que éste protege a la trabajadora cualquiera sea la causal de término de la relación laboral, incluso de caducidad, a menos que ésta renuncie voluntariamente y con pleno conocimiento de su renuncia al mismo.

Con el mérito de lo expresado se acoge la impugnación al artículo 39 del Reglamento, respecto del inciso segundo de dicha disposición.

Cabe agregar que aun cuando la causal invocada por el empleador sea de caducidad del contrato de trabajo quienes, en definitiva, deben calificar la procedencia del desafuero son los Tribunales de Justicia.

9) Se acoge la impugnación al artículo 54 del citado Reglamento en cuanto a que la empresa deberá complementar la citada disposición contemplando en ella el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones y los recursos de que dispone el trabajador frente a su aplicación.

10) En cuanto a la norma del artículo 59 del Reglamento Interno en análisis cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, no existe inconveniente jurídico para mantenerla en la medida que los hechos que impliquen una transgresión a las obligaciones y prohibiciones que contiene este reglamento, sean debidamente calificados como constitutivos de causal de término del contrato de trabajo por los Tribunales de Justicia.

Este Servicio objeta, además, lo siguiente:

- a) La empresa deberá modificar el inciso 2º del artículo 50 del Reglamento en el sentido de eliminar como sanción la "*caducidad el contrato de trabajo*" toda vez que ésta no se encuentra entre las que taxativamente contempla el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo y,
- b) Modificar el inciso 3º del artículo 64 del mismo toda vez que no corresponde que por la vía de un Reglamento Interno se limite las facultades del Inspector del Trabajo en materia de terminación de contrato, considerando que, de acuerdo a la Ley Orgánica de este Servicio, al funcionario actuante le corresponde velar por la correcta aplicación de la legislación laboral, labor que le permite y obliga a dar a conocer a las partes cualquier infracción que constate al momento de la firma del finiquito y no sólo limitarse a "*dejar constancia*" de la ratificación, firmas y fecha como lo indica la norma reglamentaria objetada.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES.
CONVENIO DE PAGO LEY N° 19.720.**

1.888/86, 23.05.01.

La celebración de un convenio de pago de cotizaciones previsionales conforme a la Ley N° 19.720, no exime al empleador de la aplicación de la normativa prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, de 1999.

Fuentes: Ley N° 19.720, artículo 6º.

Atendida la dictación de la Ley N° 19.720, publicada en el Diario Oficial de 7.04.2001, que autoriza por una sola vez a las Instituciones de Seguridad Social para celebrar convenios de pago por las cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento respecto a la incidencia de dicha normativa en las disposiciones establecidas en la Ley N° 19.631, –contenidas actualmente en el artículo 162 del Código del Trabajo–, que imponen la obligación de pago de dichas cotizaciones como requisito previo para poner término a la relación laboral.

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

La Ley N° 19.720, en su artículo 6º, dispone:

"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 de un trabajador sujeto a aquél, deberá enterar previamente en la Institución respectiva la parte del total del convenio que correspondan al trabajador despedido en los términos establecidos en la mencionada ley".

De la norma legal antes transcrita se desprende que la celebración de un convenio de pago de imposiciones por parte de un empleador, en los términos previstos en el citado cuerpo legal, no lo exime del cumplimiento del requisito exigido por la Ley N° 19.631 para poner término a la relación laboral, esto es, tener íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales del afectado.

En efecto, la citada normativa regula precisamente el despido de aquellos dependientes cuyo empleador ha celebrado un convenio de pago de cotizaciones correspondientes a remuneraciones pagadas o que debieron pagarse durante la vigencia de la respectiva relación laboral, disponiendo que, en tal caso, y en forma previa, aquél deberá enterar en la respectiva Institución Previsional el total de las cuotas del convenio que correspondan a las cotizaciones morosas del trabajador involucrado.

Al tenor de lo ya expresado, forzoso resulta concluir que las disposiciones agregadas al artículo 162 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.631, de 1999, resultan plenamente aplicables respecto de aquellos empleadores que, en uso de la facultad que les confiere la Ley N° 19.720, han celebrado un convenio de pago de cotizaciones previsionales, toda vez que de acuerdo a lo establecido en este último cuerpo legal, para proceder al despido de un trabajador sujeto a dicho convenio, aquél debe haber enterado la totalidad de las cuotas correspondientes a éste.

Lo expuesto precedentemente permite igualmente concluir, que, de no cumplirse el señalado requisito, el término de contrato no producirá los efectos que le son propios, manteniéndose la vigencia de la respectiva relación laboral para fines remuneratorios, en las condiciones establecidas en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que la celebración de un convenio de pago de cotizaciones previsionales conforme a la Ley N° 19.720, no exime al empleador de la aplicación de la normativa prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, de 1999.

ESTATUTO DE SALUD. JORNADA DE TRABAJO. MODIFICACION. CONTRATO DE TRABAJO. MODIFICACIONES. DIRIGENTE ASOCIACION FUNCIONARIOS.

1.889/87, 23.05.01.

- 1) La carga horaria semanal del personal regido por la Ley N° 19.378, sólo puede modificarse durante la fijación de la dotación, cada año antes del 30 de septiembre del año precedente respectivo.**
- 2) El traslado de localidad y el cambio de funciones de un dirigente de asociación de funcionarios, requiere de la autorización del dirigente afectado.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4º, inciso 2º; 10; 12; 15. Ley N° 19.296, artículo 25, inciso 2º.

Concordancias: Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000.

Se requiere pronunciamiento en orden a establecer si, en el caso de funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378, con jornada de 44 horas semanales, puede la corporación empleadora rebajar las horas contratadas sin ser finiquitados, o finiquitar las horas que no se van a trabajar, y si esa rebaja de horas de trabajo puede hacerse a todos los funcionarios del Módulo Dental Escolar de la Corporación, y de prosperar la rebaja en cuestión, se mantiene el sueldo hasta la fecha en que el personal afectado sean trasladados a un Centro de Salud, quienes pertenecen a la planta y están calificados en lista 1.

Igualmente se consulta si en esas condiciones denunciadas, puede cambiarse el contrato indefinido a contrato de plazo fijo y, en este caso, en que uno de los funcionarios es dirigente sindical, puede ser trasladado unilateralmente y debe pagársele indemnización en caso de cambio de contrato.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen Nº 1.881/158, de 11.05.2000, respuesta 3), la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378, sólo puede alterarse o reducirse a través de la fijación de la dotación cada año, antes del 30 de septiembre del año precedente"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley Nº 19.378, el legislador fijó la jornada ordinaria semanal del personal regido por la Ley Nº 19.378, pero igualmente contempló la posibilidad de la contratación con jornada parcial o inferior a la jornada ordinaria, las que se determinarán en su caso, según la dotación indispensable para desarrollar las actividades de salud de cada año, que debe proponer la entidad administradora antes del 30 de septiembre del año precedente y acordada antes del 30 de noviembre del mismo año, según lo establece el artículo 12 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En otros términos, la duración de jornada semanal de trabajo del personal queda determinada en la proposición y el acuerdo de la dotación toda vez que en el artículo 10, la ley del ramo precisamente dispone que por dotación se entenderá el número total de horas semanales de trabajo que la entidad administradora requiere, para atender el servicio asistencial que se le encarga, constituyendo ésta la oportunidad para modificar o alterar la carga horaria del personal.

Por lo mismo, el referido ejercicio funcionario no requiere para su cumplimiento poner término a los contratos de los funcionarios afectados, pero procederá su modificación respecto del total de horas semanales de trabajo y se mantendrá el monto de sus remuneraciones en y hasta la fecha en que se fije la nueva dotación de la entidad, respectivamente.

Por último en relación con la consulta respecto de un dirigente sindical del Módulo Dental, en el sentido de si puede ser trasladado unilateralmente o tienen que pagarle indemnización en caso de cambio de contrato, cabe señalar que el inciso segundo del artículo 25 de la Ley Nº 19.296, que establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, aplicable en la especie por el inciso segundo del artículo 4º de la Ley Nº 19.378, dispone:

"Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito".

De este precepto se desprende que los directores de las asociaciones de funcionarios que gozan de fuero, solamente es posible su traslado de la localidad donde laboran, o de la función que desempeñen, si el referido funcionario otorga la autorización para ello de manera explícita y escrita, prerrogativa que se explica por el propósito legislativo de proteger la existencia de la organización y el ejercicio de la actividad gremial del dirigente.

Por lo anterior, resulta evidente que la Corporación empleadora está impedida de imponer unilateralmente el traslado de localidad o el cambio de funciones cuando el funcionario que es dirigente de asociación, no ha dado su acuerdo a esa determinación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar:

- 1) La carga horaria semanal del personal regido por la Ley N° 19.378, sólo puede modificarse durante la fijación de la dotación, cada año antes del 30 de septiembre del año precedente respectivo.
- 2) El traslado de localidad y el cambio de funciones de un dirigente de asociación de funcionarios, requiere de la autorización del dirigente afectado.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. REDUCCION CARGA HORARIA. PROCEDENCIA.

1.941/88, 29.05.01.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no actuó conforme a derecho al reducir a 8 horas cronológicas semanales la jornada de trabajo del docente Sr. ..., a partir de marzo de 2001.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 21, 22 y 77.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín pudo reducir unilateralmente a 8 horas cronológicas semanales su jornada de trabajo, a partir de marzo de 2001.

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

Revisada la normativa del Estatuto Docente, específicamente aquella que regula las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores del sector municipal, en el cual se encuentran las Corporaciones Municipales, aparece que no existe disposición legal alguna que permita al empleador reducir unilateralmente la carga horaria de un docente, salvo en la situación prevista en el artículo 77 de dicho cuerpo legal.

De acuerdo a dicho precepto legal el empleador se encuentra facultado para reducir la jornada de trabajo de un docente sólo en el evento que, adecuada la dotación docente comunal en los

términos y condiciones previstos en el artículo 22 de la Ley N° 19.070 en relación con el artículo 21 de la misma, ello determinare la necesidad de suprimir parcialmente horas a un profesional de la educación.

Con todo, cabe señalar que al docente afectado con la medida le asistirá el derecho a percibir indemnización parcial por las horas suprimidas en el caso que detente la calidad de titular, sin perjuicio, además, del derecho a renunciar a las horas restantes, igualmente con derecho a percibir indemnización proporcional, si tal supresión supera el 50% del total de su carga horaria.

En efecto, el citado precepto legal, dispone:

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

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

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

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

"El monto de la indemnización y los requisitos para percibirla o reintegrarla, en su caso, se determinarán en conformidad a lo establecido en los artículos 73 y 74, en relación con el monto de las remuneraciones correspondientes a las horas que el profesional de la educación deja de servir. Asimismo, si el profesional afectado estimare que hubo ilegalidad a su respecto, podrá reclamar de ello, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 75".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección no aparece que la reducción de su carga horaria haya sido consecuencia de un ajuste en la dotación docente efectuada en el mes de noviembre de 2000, de manera tal que la referida Corporación no se encontró legalmente facultada para suprimir parcialmente su carga horaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no actuó conforme a derecho al reducir a 8 horas cronológicas semanales su jornada de trabajo, a partir de marzo de 2001.

EMPRESA. SUSPENSION DE FUNCIONES. PROCEDENCIA.

1.942/89, 29.05.01.

No procede que la empresa Unidad Coronaria ... suspenda unilateralmente de funciones con descuento de remuneración a aquellos dependientes que se enferman y con ello puedan poner en riesgo de contagio a los pacientes que les corresponda atender, aun cuando ello se base en una certificación médica, que no sea una licencia médica propiamente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 12, inciso 1º. D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, artículo 1º.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 2.084/104, de 17.04.97.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia que la empresa Unidad Coronaria ... descuenta los días que el trabajador es enviado a casa, por encontrarse enfermo, previa indicación médica, a fin de evitar contagio a los clientes o pacientes de la empresa.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. 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 antes transcrito se desprende que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, empleadora y trabajadora.

Se deriva, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten en, fundamentalmente, proporcionar al dependiente el trabajo convenido, y pagar por él la remuneración pactada, y para el trabajador, ejecutar la prestación de los servicios para la cual se le contrató.

De esta manera, como es obligación propia del empleador proporcionar al trabajador la labor convenida, y una vez cumplida remunerarla, es posible inferir que no resulta lícito a aquél exonerarse de tales obligaciones como sucedería si suspende unilateralmente al dependiente de sus servicios, o no le proporciona los medios a través de los cuales los pueda cumplir, tal como lo ha sostenido la doctrina de esta Dirección, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 2.084/104, de 17.04.97.

En la especie, al tenor de la consulta, el trabajador no prestaría en determinadas circunstancias los servicios por disposición del empleador, al enviarle a casa, con descuento de la remuneración por día no laborado, existiendo como causa para tal determinación que al dependiente le aquejaría una enfermedad médicamente diagnosticada, que podría significar riesgo de contagio al usuario de la empresa, con el cual trata dicho dependiente.

Lo anterior lleva a dilucidar si el empleador podría legalmente, a través de esta conducta que obedece a las razones señaladas, dejar de cumplir su obligación correlativa del contrato, de

proporcionar al dependiente el trabajo convenido, si ordenaría al trabajador ausentarse del trabajo, con descuento de la remuneración.

Al respecto, a juicio de este Servicio, de incidir enfermedad o incapacidad laboral al trabajador que impida el desempeño de sus funciones, la única manera de justificar la ausencia al trabajo y al cumplimiento de la obligación de prestar servicios del trabajador, sería a través de una licencia médica debidamente otorgada, cuya finalidad es precisamente justificar dicha ausencia laboral.

En efecto, el artículo 1º, del D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, o reglamento de autorización de licencias médicas, dispone:

"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda".

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que la licencia médica es justamente el derecho que asiste al trabajador de ausentarse temporalmente de su trabajo, o disminuir su jornada, en cumplimiento de una indicación de facultativo médico, debidamente reconocida y autorizada, que le permitirá además goce de subsidio o de remuneración, según sea el caso.

En la especie, el trabajador de la empresa Unidad Coronaria ... que presenta una determinada enfermedad establecida mediante examen médico simple, que podría significar riesgo de contagio para los pacientes con los que le corresponda tomar contacto, estaría aquejado, a juicio de este Servicio, de una incapacidad laboral que le habilitaría para recurrir al otorgamiento de licencia médica en su favor, que le liberaría de prestar servicios, y al empleador, de cumplir sus obligaciones correlativas de proporcionárselo, y de pagar remuneración, la que sería reemplazada por un subsidio previsional.

Corresponde anotar, que en la situación antes analizada, la suspensión de los servicios del trabajador no obedecería a decisión del empleador, que podría ser arbitraria o ilícita, que es lo que la doctrina no podría tolerar, sino que a una certificación de facultativo médico, otorgada en conformidad a un reglamento de general aplicación, que evaluaría su incapacidad laboral y la medida en que ella podría poner en riesgo médico a las personas que en razón de su cargo deba tratar, lo que le llevará a la extensión de la correspondiente licencia médica, y no a una simple certificación sin formalidad suficiente.

Ahora, si el trabajador no obstante estar aquejado de enfermedad no recurre al otorgamiento de licencia médica, y persiste en el contacto con pacientes a quienes podría contagiar, el empleador podría hacer uso de la atribución que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, o "ius variandi", y disponer temporalmente el cambio de sus funciones asignadas en el contrato por otras similares, que no conlleven tal riesgo de contagio, sin menoscabo del trabajador.

Por otra parte, cabe agregar, que en la situación en estudio, si el trabajador que trata con pacientes no adopta medidas preventivas que eviten el contagio que pueda agravarlos, podría ser calificado por el juez del trabajo –única autoridad competente– como incumplimiento grave de las

obligaciones que le impone el contrato, conducta que está considerada como causal legal de caducidad de éste, de acuerdo a la legislación vigente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que no procede que la empresa Unidad Coronaria ... suspenda unilateralmente de funciones con descuento de remuneración a aquellos dependientes que se enferman y con ello puedan poner en riesgo de contagio a los pacientes que les corresponda atender, aun cuando ello se base en una certificación médica, que no sea una licencia médica propiamente.

QUIEBRA. PAGOS ADMINISTRATIVOS. ANTECEDENTES DOCUMENTARIOS. CONCEPTO. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. FINIQUITO.

1.943/90, 29.05.01.

- 1) Constituyen "antecedentes documentarios" suficientes para los fines previstos en el artículo 148 de la Ley de Quiebras, cualquier instrumento idóneo que acredite de manera fehaciente la existencia de deudas por concepto de remuneraciones y/o asignaciones familiares.**
- 2) Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse si el finiquito suscrito con las solemnidades legales, cumple la función de sentencia ejecutoriada, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: Ley N° 18.175, artículo 148. Código del Trabajo, artículos 41, 42 y 177. Código Civil, artículos 2471 y 2472.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los siguientes puntos: 1) Que debe entenderse por "*antecedentes documentarios*", expresión contenida en el artículo 148 de la Ley de Quiebras, para los efectos de proceder al cobro administrativo de prestaciones laborales adeudadas por la fallida y 2) Si el finiquito firmado con los requisitos legales, cumple la función de sentencia ejecutoriada, para los efectos de proceder a requerir el pago administrativo de las indemnizaciones allí acordadas.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 148 de la Ley N° 18.175, que modifica la Ley de Quiebras y fija su nuevo texto, publicada en el Diario Oficial del día 28.10.82, en sus incisos 1º, 2º y 3º, 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 como haya fondos para ello; reservará lo necesario para el pago de los créditos de la misma clase, cuyo monto o privilegio esté en litigio, y para la atención de los gastos subsiguientes de la quiebra.

"Los créditos a que se refieren los números 1 y 4 del artículo 2472 del Código Civil no necesitarán de verificación.

"Los créditos mencionados en el número 5 del mismo artículo serán pagados con cargo a los primeros fondos del fallido de que se pueda disponer, administrativamente, siempre que existan antecedentes documentarios que los justifiquen y aun antes de su verificación".

Por su parte, el artículo 2471 del Código Civil, estipula:

"Gozan de privilegio los créditos de la 1ª, 2ª y 4ª clase".

A la vez, el artículo 2472 del mismo cuerpo legal, en su número 5, establece:

"La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran:

"5º Las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares".

De las normas legales transcritas precedentemente es posible inferir que gozan de privilegio para los efectos de su pago, los créditos de primera clase, entre los cuales se encuentran las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares, las que deben ser pagadas por el Síndico de la quiebra, con cargo a los primeros fondos del fallido de que se pueda disponer, administrativamente, siempre que existan antecedentes documentarios que los justifiquen y aún antes de su verificación.

Ahora bien, a fin de precisar lo que debe entenderse por antecedentes documentarios, es necesario tener presente, a la vez, lo prevenido en el artículo 61 de Código del Trabajo, disposición legal que también se refiere a los privilegios del artículo 2472 del Código Civil, cuyos incisos 3º, 5º y 6º, al efecto, respectivamente disponen:

"Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

"Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer.

"Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo".

A su vez, el inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, estipula:

*"Se entiende por **remuneración** las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".*

Asimismo, el artículo 42 del cuerpo legal citado establece que constituyen remuneración, entre otros, el sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

Del análisis armónico de los preceptos transcritos anteriormente aparece que para los efectos del pago de los créditos a que se refiere el número 5 del artículo 2472 citado, entre los cuales se

encuentran las remuneraciones de los trabajadores, deben considerarse como tales, además de las señaladas precedentemente, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados. Asimismo, se infiere de dicha norma que para que gocen de privilegio los créditos respectivos deben estar devengados a la fecha en que se hagan valer y debe ser apreciada en conciencia por los tribunales, la prueba que se rinda sobre el particular.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener, en opinión de este Servicio, que constituyen *antecedentes documentarios* suficientes para los fines previstos en el artículo 148 de la Ley de Quiebras, cualquier instrumento idóneo que acredite de manera fehaciente la existencia de deudas por concepto de remuneraciones y/o asignaciones familiares, pudiendo citarse entre ellos y, a vía ejemplar, avenimientos judiciales, sentencias ejecutoriadas, informes inspectivos evacuados por fiscalizadores de esta Dirección que den cuenta de emolumentos impagos respecto de determinados trabajadores, actas de comparecencia levantadas por los mismos funcionarios en que exista un reconocimiento de deuda por tales conceptos por parte del empleador o de quien lo represente, finiquitos en que se haya pactado el pago en cuotas, respecto de aquellas que se adeudaren a la fecha de la declaratoria de quiebra, etc.

2) Con respecto a la consulta signada con este número, relativa a si el finiquito firmado con los requisitos legales, cumple la función de sentencia ejecutoriada, para los efectos de proceder a requerir el pago administrativo de las indemnizaciones allí acordadas, cabe hacer presente que de acuerdo con lo prevenido por el artículo 177 del Código del Trabajo esta Dirección ha sostenido que el finiquito otorgado con las solemnidades legales, tiene poder liberatorio de obligaciones y pleno valor probatorio del hecho de haberse otorgado y de su ratificación. Asimismo, de conformidad con el mismo precepto, el finiquito ratificado por el trabajador ante alguno de los ministros de fe que dicha norma consigna, como sus copias autorizadas, tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en dicho instrumento.

Ahora bien, en lo que respecta a la consulta concreta de si puede este instrumento asimilarse a una sentencia ejecutoriada, cabe manifestar, que este Servicio carece de facultades para pronunciarse en tal sentido, correspondiendo esta materia, única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia resolverla.

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

- 1) Constituyen "*antecedentes documentarios*" suficientes para los fines previstos en el artículo 148 de la Ley de Quiebras, cualquier instrumento idóneo que acredite de manera fehaciente la existencia de deudas por concepto de remuneraciones y/o asignaciones familiares, pudiendo citarse a vía ejemplar los consignados en el cuerpo del presente informe.
- 2) Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse si el finiquito firmado con las solemnidades legales, cumple la función de sentencia ejecutoriada, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE URBANA. REGISTRO ASISTENCIA. TAREAS AUXILIARES A LA CONDUCCION. CONCEPTO.

1.944/91, 29.05.01.

- 1) Constituye jornada de trabajo para el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana de la empresa Transportes y Servicios Grúa ..., todo el tiempo durante el cual conducen el respectivo vehículo, como asimismo, todos aquellos períodos en que tales choferes ejecutan labores de alistamiento o preparación de la máquina o funciones que son inherentes a la vigilancia, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan y, por ende, la jornada de trabajo de tales dependientes se inicia desde el momento en que éstos comienzan a ejecutar alguna de las referidas labores.**
- 2) No resulta procedente considerar como tarea auxiliar la conducción del camión al taller o garaje cuando éste se encuentra en una localidad o ciudad ubicada en un área urbana diferente a aquélla en que se encuentra el sitio de carga o la base de operaciones de la empresa.**
- 3) El personal de choferes de la empresa Transportes y Servicios Grúa ..., que opera camiones grúa en faenas forestales, en lugares plenamente definidos y que no se desplazan entre ciudades o áreas urbanas diferentes, se encuentra afecto, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, a los registros que al efecto contempla el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 25 y 33. Resolución N° 204, de 12.07.98, de esta Dirección.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.072/178, de 22.05.2000; 1.880/157, de 11.05.2000 y 5.698/351, de 19.11.99.

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

1) Jornada de trabajo de los choferes de los vehículos de carga terrestre interurbana dependientes de la empresa recurrente y rubros imputables a la jornada.

2) Si corresponde considerar como tarea auxiliar y, por ende, no imputable a la jornada de trabajo, la conducción del camión al taller o garaje cuando éste se encuentra en una localidad o ciudad ubicada en una área urbana diferente a aquélla en que se encuentra el sitio de carga y que puede significar conducción por más de una hora.

3) Si le es aplicable la Resolución N° 204 a los choferes del camión grúa, atendida las características de sus labores.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Con relación a la consulta signada con este número cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana se encuentran sujetos, por expresa disposición del legislador, a una jornada ordinaria máxima de 192 horas mensuales.

Ahora bien, de acuerdo a lo resuelto por esta Dirección en Dictamen N° 2.062/178, de 22.05.2000, para enterar la jornada ordinaria de 192 horas mensuales de tales dependientes no procede tomar en consideración el tiempo correspondiente a los descansos de 8 horas ininterrumpidas dentro de 24 horas y de 2 horas después de 5 horas de manejo continuo, como asimismo, el período de espera que debe cumplirse entre turnos laborales sin realizar labor.

De ello se sigue, que constituirá jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual los choferes en referencia conducen los vehículos de carga, como también, el período en que dichos dependientes deban realizar otras labores especificadas en el contrato de trabajo, como por ejemplo aquellas que tiene por objeto preparar o alistar el vehículo, vigilar y acondicionar la carga, entregar la carga al destinatario en las condiciones establecidas en el respectivo contrato y, en general, todo aquel tiempo en que los referidos dependientes deben ejecutar labores propias o inherentes al transporte que efectúan de acuerdo a las modalidades del servicio prestado.

De igual manera, a vía ejemplar, constituirá jornada de trabajo el tiempo de espera en los lugares en que se produce el embarque y desembarque de los productos y mercancías que se transporte, si durante dicho período los respectivos choferes se encuentran obligados a ejecutar labores que implican vigilar que tales funciones se realicen en la forma estipulada en los respectivos contratos o impliquen maniobras de movimiento de los vehículos que manejan.

Finalmente, también forma parte de la jornada de trabajo y, por ende, debe tomarse en consideración para los efectos de computar las 192 horas mensuales, aquellas interrupciones que se produzcan durante el viaje que tienen por objeto satisfacer necesidades de la máquina o de la carga que se transporta.

2) Con respecto a si resulta procedente considerar como tarea auxiliar y, por ende, no imputable a la jornada de trabajo, la conducción del camión al taller o garaje cuando éste se encuentra en una localidad o ciudad ubicada en un área urbana diferente a aquella en que se encuentra el sitio de carga y que puede significar conducción por más de una hora, cabe señalar que:

La Resolución N° 204, de 12.07.98, en su artículo 8° , Sección 5, letra e), dispone que por tareas auxiliares debe entenderse la atención al camión y la carga, vigilancia de la máquina, conducción del vehículo entre el taller o garaje y el lugar de carga, o viceversa, recepción y entrega de la carga y del camión, consecución de carga, trabajos de conservación y reparación del vehículo que requieran de su presencia o trabajo, contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de planillas de ruta y libretas, control de gastos y otras tareas similares.

Precisado lo anterior y considerando que si bien la referida resolución considera entre las tareas auxiliares la conducción del vehículo al taller o garaje, tal conclusión, en opinión de esta Dirección, resulta válida en la medida que la conducción desde el lugar de carga o de la base de operaciones de la empresa al taller sea efectuado dentro de una misma área urbana o ciudad, importando, en definitiva, un lapso de tiempo razonable toda vez que lo contrario significaría vulnerar el objetivo tenido en vista al considerar dicho tiempo como tarea auxiliar, como sucedería en la especie cuando se indica que el tiempo de conducción para tal fin es de una hora o más.

3) En relación con la consulta signada con este número, relativa a la procedencia de aplicar a los choferes del camión-grúa lo dispuesto en la Resolución N° 204, es del caso señalar que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, la empresa recurrente además de su actividad de transporte forestal presta servicio de carguío, el que desarrolla con camiones-grúa que se desplazan a los puntos de carga (bosques) donde permanecen por períodos de dos a tres meses para luego trasladarse a otro fundo, siendo ésta la única ocasión en el cual conducen por carretera, sin que ello importe, en caso alguno, transporte de carga o flete.

Ahora bien, conforme al artículo 2° de la Resolución N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección, que fija y regula un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana se entiende por *"transporte de carga interurbano"*, *"el servicio destinado a transportar carga entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes"*.

Luego, a la luz de la norma precedentemente indicada y de acuerdo a lo expresado en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el servicio prestado por los vehículos de que se trata, atendido el lugar en que desarrollan su actividad, no puede ser calificado como transporte de carga terrestre interurbano y, consecuentemente, el personal de choferes de los mismos no se encuentra afecto al artículo 25 del Código del Trabajo, como tampoco a las Resoluciones N° 204, de 15.07.98 y N° 611 de 8.06.99, de esta Dirección.

Fijado lo anterior y partiendo, entonces, del supuesto que el personal de choferes que nos ocupa se encuentra afecto, en materia de jornada, al régimen general de 48 horas semanales como asimismo a fiscalización superior en el desempeño de sus labores, cabe señalar que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de los choferes en referencia, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador debe utilizar uno de los registros contemplados en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo.

Lo anteriormente expuesto está en armonía con lo resuelto en los Dictámenes N°s. 1.880/157, de 11.05.2000 y 5.698/351, de 19.11.99.

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

- 1) Constituye jornada de trabajo para el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana de la empresa Transportes y Servicios Grúa ..., todo el tiempo durante el cual conducen el respectivo vehículo, como asimismo, todos aquellos períodos en que tales choferes ejecutan labores de alistamiento o preparación de la máquina o funciones que son inherentes a la vigilancia, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan y, por ende, la jornada de trabajo de tales dependientes se inicia desde el momento en que éstos comienzan a ejecutar alguna de las referidas labores.
- 2) No resulta procedente considerar como tarea auxiliar la conducción del camión al taller o garaje cuando éste se encuentra en una localidad o ciudad ubicada en un área urbana diferente a aquélla en que se encuentra el sitio de carga o la base de operaciones de la empresa.

- 3) El personal de choferes de la empresa Transportes y Servicios Grúa ..., que opera camiones grúa en faenas forestales, en lugares plenamente definidos y que no se desplazan entre ciudades o áreas urbanas diferentes, se encuentra afecto, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, a los registros que al efecto contempla el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.

1.945/92, 29.05.01.

Se pronuncia sobre legalidad de las cláusulas contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Banco

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 33, 67, 153 y 160 N° 2.

Se ha impugnado las disposiciones contenidas en los artículos 12, 17, 26, 31, 33 y 34 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Banco

Al respecto cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Se acoge la impugnación formulada al artículo 12 del Reglamento Interno, por cuanto la facultad que se otorga la empleadora de enmendar o modificar los registros de asistencia excede las facultades propias de administración, considerando, además, que bajo concepto alguno pueden alterarse o enmendarse los registros de asistencia sin incurrir en infracción de ley.

2) Se rechaza la impugnación al artículo 17 del citado Reglamento Interno por cuanto éste se ajusta a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 181 del Código del Trabajo.

Cabe hacer presente, en todo caso, que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.053/238, de 30.08.94 *"no resulta jurídicamente procedente remunerar como extraordinario el tiempo que los trabajadores emplean en capacitación fuera de su respectiva jornada ordinaria de trabajo, como tampoco, que se les otorguen días de descanso en compensación por tales actividades, aun cuando éstas se hubieren desarrollado en días de descanso de los mismos de acuerdo al sistema de jornada de trabajo y descansos a que se encuentren afectos"*.

3) Debe corregirse en el artículo 25 la referencia al artículo 24 por 23.

4) Se acoge la impugnación al artículo 26 relativo al ejercicio del feriado, toda vez que si bien efectivamente, el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo señala los períodos o estaciones del año en que debe preferentemente otorgarse el feriado, en opinión de esta Dirección el Reglamento Interno de la empresa debe considerar expresamente tal situación, máxime si se considera que la misma disposición expresa que tal preferencia opera considerándose las necesidades del Servicio.

5) Se acoge la impugnación al artículo 31 del Reglamento Interno que nos ocupa, por cuanto tal disposición transgrede el artículo 153 del Código del Trabajo al sobrepasar totalmente el marco de la relación contractual de carácter laboral, si se tiene presente que el citado cuerpo legal

sanciona en su artículo 160 N° 2 la circunstancia que el trabajador ejecute negociaciones dentro del giro del negocio y que éstas hayan sido prohibidas por escrito por el empleador en el respectivo contrato de trabajo, como asimismo se estima violatoria del derecho constitucional de respeto y protección a la vida privada y pública de las personas.

6) En lo concerniente al artículo 33 del Reglamento, cabe remitirse a lo expresado en el punto N° 5 que antecede señalando, además, que tal disposición reglamentaria viola los derechos de asociación sin permiso previo y de conciencia consagrados en nuestra Constitución.

7) En relación con el artículo 34 del Reglamento se acoge la impugnación formulada, debiendo la empresa eliminar el citado artículo toda vez que su contenido involucra a los trabajadores en actividades o conductas de terceros extraños a la relación laboral como son los clientes y proveedores del Banco. Además, en opinión de esta Dirección, el empleador estaría traspasando a los trabajadores, por una vía improcedente como es el Reglamento Interno, una responsabilidad de prevención en sus negocios propia de su carácter de entidad bancaria.

TRABAJOS PESADOS. APORTE EMPLEADOR. PROCEDENCIA. TRABAJADORES AFILIADOS I.N.P. AFILIADOS A.F.P.

1.946/93, 29.05.01.

Se mantiene Instrucciones N° D.13.02.2000/5479, de 20.11.2000, impartidas por fiscalizador E. P. V. a empresa Agrícola e Industrial ... con salvedad que cotización de 1% de cargo de empleador y 1% que debió descontar a trabajadores por concepto de trabajos pesados de matarifes es exigible a partir de remuneraciones de diciembre de 1997, y sólo respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, de las A.F.P. si para afiliados al I.N.P. la ley no establece sobrecotización por desempeño de trabajos pesados.

Fuentes: Ley N° 19.404, de 1995, artículo 1° N° 1; 3°, incisos 1°, 2°, 3° y 4°, y 4° transitorio. D.L. N° 3.500, de 1980, artículo 17 bis. D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 28 y 5° transitorio.

Concordancias: Circular N° 997, de 31.10.97, de Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Se impugna Instrucciones N° D.13.02.2000/5479, de 20.11.2000, del fiscalizador E. P. V., por las cuales ordena a empresa Agrícola Industrial ... pagar al I.N.P. 1% de cotización por totalidad de trabajadores matarifes, aproximadamente 53, por período noviembre de 1997 a octubre del 2000, al desempeñar trabajos calificados como pesados en listado del Diario Oficial del 15 de diciembre de 1999, según Ley N° 19.404, que modificó el D.L. N° 3.500, de 1980.

Se fundamenta impugnación en que la empresa no estaría obligada a tal cotización si no está mencionada en listado de trabajos pesados publicado en Diario Oficial del 15.12.99, ni ha sido notificada por carta certificada ni por medio alguno de afectarle tal calificación.

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

El artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones, agregado por artículo 1º, N° 1 de la Ley N° 19.404, publicada en Diario Oficial del 21 de agosto de 1995, dispone:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, los afiliados que desempeñen trabajos pesados deberán, además, efectuar en su cuenta de capitalización individual, una cotización cuyo monto se determinará conforme se dispone en los incisos siguientes.

"A su vez, los empleadores que contraten trabajadores para desempeñar trabajos pesados deberán enterar en las respectivas cuentas de capitalización individual un aporte cuyo monto será igual al de la cotización a que se refiere el inciso anterior.

"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo se entenderá que constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o síquico en la mayoría de quienes los realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral.

"La Comisión Ergonómica Nacional determinará las labores que, por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan, revisten el carácter de trabajos pesados.

"La citada Comisión se relacionará con el Ejecutivo a través de la Subsecretaría de Previsión Social.

"La cotización a que se refiere el inciso 1º precedente, será equivalente a un 2% de la remuneración imponible, según los términos que, para este concepto, establecen los artículos 14 y 16 de este decreto ley.

"Sin embargo, la Comisión Ergonómica Nacional, al calificar una faena como trabajo pesado, podrá reducir la cotización y el aporte que se establece en este artículo, fijándolos en un 1%, respectivamente.

"En su determinación, la Comisión Ergonómica Nacional considerará el menor desgaste relativo producido por el trabajo pesado.

"Las cotizaciones y aportes a que se refiere este artículo deberán efectuarse en relación a las remuneraciones imponibles devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la Comisión Ergonómica Nacional.

"No procederá efectuar las cotizaciones y aportes a que se refiere este artículo, durante los períodos en que el trabajador se encuentre en goce de licencia médica".

De la disposición legal citada se desprende que los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, que realicen trabajos calificados de pesados por la Comisión Ergonómica Nacional, deberán cotizar en sus cuentas de capitalización individual un 2% o un 1% de las remuneraciones imponibles según lo determine dicha Comisión, e igual cotización deberán enterar los respectivos empleadores.

Se deriva asimismo, que las cotizaciones se efectuarán sobre remuneraciones devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que quede ejecutoriada la resolución de

calificación de la Comisión Ergonómica.

A su vez, el artículo 3º, de la misma Ley Nº 19.404, en los incisos 1º, 2º, 3º y 4º, en lo pertinente, señala:

"Para los efectos de los artículos anteriores, la calificación acerca de si determinadas labores constituyen trabajos pesados y si procede o no reducir las cotizaciones y aportes establecidos en el artículo 17 bis del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, corresponderá a una entidad autónoma denominada Comisión Ergonómica Nacional, que estará integrada por los siguientes miembros:

"a) Un médico cirujano especialista en medicina ocupacional, quien la presidirá;

"b) Un médico cirujano especialista en traumatología y ortopedia;

"c) Un ingeniero civil experto en prevención de riesgos profesionales;

"d) Un ingeniero civil experto en higiene industrial;

"e) Un profesional universitario experto en ergonometría;

"f) Un trabajador designado por la central sindical más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y

"g) Un empresario designado por la organización empresarial más representativa del país, que sea o haya sido miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

"Para los efectos de la aplicación de las rebajas de edad para pensiones por vejez por parte del Instituto de Normalización Previsional y de las sobrecotizaciones a que se refiere el artículo 17 bis del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, la citada Comisión deberá confeccionar, considerando su carga física, ambiental, organizacional y mental, una lista de los trabajos calificados como pesados y otra con aquéllos a los que se ha rechazado tal calidad.

"La Comisión actuará de oficio o a requerimiento del trabajador interesado, del empleador, del sindicato respectivo o del delegado del personal, en su caso.

"El requerimiento deberá presentarse en la Secretaría Ministerial del Trabajo y Previsión Social que corresponda al domicilio de los requirentes.

"En contra de las resoluciones que emita la referida Comisión, el empleador o los trabajadores afectados podrán reclamar dentro de treinta días hábiles, ante una Comisión autónoma denominada Comisión de Apelaciones, la cual estará integrada por 3 miembros que deberán tener alguna de las profesiones y especialidades indicadas en el inciso 1º de este artículo".

De las disposiciones anteriores se deriva que una entidad autónoma denominada Comisión Ergonómica Nacional calificará si determinadas labores constituyen trabajo pesado, para lo cual confeccionará un listado de ellas.

Se desprende asimismo, que la Comisión podrá actuar de oficio, o a requerimiento de los trabajadores, del empleador, del sindicato o delegado del personal y de su resolución podrá recurrirse dentro de treinta días hábiles a una Comisión de Apelaciones.

De este modo, la Comisión Ergonómica Nacional se encuentra encargada de confeccionar listados de trabajos que considera pesados, sin perjuicio de su actuación de oficio o a requerimiento de las personas o entidades nombradas para casos específicos a través de resoluciones, las que podrán ser apeladas por los interesados, ante una Comisión de Apelaciones.

Pues bien, el artículo 28, del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento de la Ley N° 19.404, dispone:

"La Comisión Ergonómica Nacional notificará por escrito al trabajador, al empleador y a los demás interesados a que alude el artículo 22 de este Reglamento, si correspondiere, su dictamen. Igual notificación deberá efectuar a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Normalización Previsional, en su caso, una vez ejecutoriado este dictamen.

"La notificación del mismo se hará por carta certificada, la que se entenderá efectuada al 5º día hábil siguiente a su franqueo postal.

"El dictamen de la Comisión Ergonómica Nacional quedará ejecutoriado al vencimiento del plazo para interponer el reclamo o, en su defecto, una vez notificada la resolución de la Comisión de Apelaciones".

De la norma reglamentaria anterior se deriva que la Comisión Ergonómica Nacional notificará por escrito, mediante carta certificada, sus dictámenes a los requirentes trabajadores, empleadores, sindicatos y delegados del personal, los que quedarán ejecutoriados al vencimiento del plazo de 30 días hábiles para apelar si no se recurre, o una vez notificada la resolución de la Comisión de Apelaciones, en caso de reclamo.

De este modo, los dictámenes de la Comisión emitidos de oficio o a requerimiento de los interesados sobre calificación de trabajos pesados serán notificados por carta certificada.

Con todo, el artículo 5º transitorio, del D.S. N° 71, precisa:

"Constituida la Comisión Ergonómica Nacional, tendrá un plazo de seis meses, prorrogable previa autorización del Subsecretario de Previsión Social, para confeccionar una lista que contengan las labores que, habiendo sido calificadas como pesadas conforme al D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mantengan dicha calidad para los efectos de la Ley N° 19.404, sin perjuicio de las calificaciones que se le requieran de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 22 de este Reglamento.

"Las resoluciones que adopte en ejercicio de esta facultad, para todos los efectos legales, deberán ser publicadas en el Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional".

De la disposición transitoria reglamentaria anterior se desprende que la Comisión Ergonómica Nacional deberá confeccionar dentro de un plazo de seis meses prorrogables, contados desde su constitución, una lista que contengan los trabajos pesados calificados conforme al D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, vigentes para el antiguo sistema de pensiones, que mantengan tal calidad para efectos de la Ley N° 19.404, que aplica tales trabajos a los afiliados al nuevo sistema de pensiones, listado que deberá ser publicado en el Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional, publicación que será válida para todos los efectos legales, debiendo entenderse dentro de estos la notificación a los obligados a las cotizaciones correspondientes, según la calificación del caso, como lo precisa la Circular N° 997, de 1997, de la

Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, por lo que en estas circunstancias no hay notificación por carta certificada.

De esta manera, analizadas en conjunto las disposiciones reglamentarias anteriores es posible concluir dos sistemas de notificación de las resoluciones de la Comisión Ergonómica Nacional, por carta certificada, cuando actúa en ejercicio de sus facultades permanentes de oficio o a requerimiento de interesados, pronunciándose sobre casos específicos de calificación de trabajos pesados, o por medio del Diario Oficial y un periódico de circulación nacional, si se trata de listado de trabajo pesados válidos para el antiguo sistema de pensiones que se mantengan para el nuevo sistema de los afiliados a las A.F.P. o sucesivos listados que contengan tales trabajos.

En el caso concreto de las labores de matarifes, de mataderos en general, ellas fueron calificadas de pesadas para los efectos de la Ley N° 19.404, con cotización del 1%, bajo N° 186 de listado publicado en el Diario Oficial del 6.10.1997, quedando ejecutoriada en noviembre del mismo año, como se señala en listados posteriores que también la contienen publicados en Diarios Oficiales del 15.12.1999 y del 15.12.2000.

De este modo, en la especie, no aparece fundada la argumentación de la presentación en orden a que no sería exigible las cotizaciones por trabajos pesados si la empresa Agrícola Industrial ... no aparece nombrada en el listado, ni aquéllos le han sido notificados por carta certificada, si están contenidos en listado confeccionado de acuerdo al artículo 5° transitorio del Reglamento N° 71 citado, notificado por el Diario Oficial, de 6.10.1997, con carácter de general, para todos los mataderos, entre los cuales se encuentra el reclamante.

Ahora, en cuanto a la obligación de cotizar el 1% por el trabajador y el 1% por el empleador por los trabajos pesados de matarifes, ello se ha hecho exigible de acuerdo al inciso 9° del artículo 17 bis del D.L. N° 3.500 ya citado, por remuneraciones devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que quedó ejecutoriada la resolución de la Comisión Ergonómica Nacional que efectuó tal calificación, que en este caso correspondería a remuneraciones de diciembre de 1997, si el trabajo pesado de matarifes quedó ejecutoriado en noviembre del mismo año, una vez publicado el listado en el Diario Oficial de octubre de 1997.

De esta manera, en la especie, corresponde mantener las instrucciones en cuanto obligan a la empresa empleadora al pago de cotización del 1% de su cargo y a la del 1% que debió descontar sobre las remuneraciones de los trabajadores matarifes, con la salvedad que ello es aplicable a contar de remuneraciones de diciembre de 1997, mes siguiente a la fecha de ejecutoria de la calificación, atendida publicación en el Diario Oficial de listado del caso.

Cabe agregar, por otro lado, que la exigencia de esta sobrecotización por trabajos pesados sólo rige para trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones y no al I.N.P., si respecto de éstos la ley no establece cotización adicional por tales trabajos.

En efecto, de acuerdo al artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, agregado por Ley N° 19.404, primeramente citado en este dictamen, la sobrecotización del 2% o del 1% debe enterarse en las cuentas de capitalización individual de los trabajadores que realizan trabajos pesados afiliados al nuevo sistema de pensiones, de una Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P., por lo que no resulta procedente que las instrucciones exijan el pago del 1% para trabajadores afiliados al Instituto de Normalización Previsional I.N.P., como lo requiere, si según el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.404, el gasto de las pensiones de vejez con edad rebajada por trabajos pesados de los afiliados a este último organismo se financia con cargo a su propio presupuesto.

En cambio, para los afiliados a una A.F.P., la ley debió establecer la sobrecotización bipartita, de cargo de trabajadores y empleadores, durante todo el período que se desempeñe trabajadores calificados de pesados, para compensar de esta manera el menor tiempo que estos trabajadores van a cotizar en sus cuentas de capitalización individual si pueden obtener pensión de vejez con edad rebajada o anticipada por ejecución de tales labores pesadas.

De esta manera, para exigir las cotizaciones del 2% o del 1% por trabajos pesados, deberá distinguirse la afiliación de los trabajadores que realizan tales funciones, siendo aplicables sólo a los afiliados a una A.F.P. .

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se mantiene Instrucciones N° D.13.02.2000/5479, de 20.11.2000, impartidas por fiscalizador E. P. V. a empresa Agrícola e Industrial ... con salvedad que cotización de 1% de cargo de empleador y 1% que debió descontar a los trabajadores por concepto de trabajos pesados de matarifes es exigible a partir de remuneraciones de diciembre de 1997, y sólo respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, de las A.F.P. si para afiliados al I.N.P. la ley no establece sobrecotización por desempeño de trabajos pesados.

VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE URBANA. REGISTRO DE ASISTENCIA.

1.984/94, 29.05.01.

No existe inconveniente jurídico para que las empresas pertenecientes a la Asociación Provincial de Taxibuses de Arica controlen la asistencia y determinen las horas de trabajo del personal de choferes de su dependencia mediante el uso de alguno de los sistemas de control establecidos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que los miembros de esa Asociación registren la asistencia y horario de trabajo de sus trabajadores dependientes mediante alguno de los sistemas de control previstos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo .

Lo anterior, agregan los recurrentes, aun cuando para el sector exista la Resolución N° 1.719, de 16.10.90, de este Servicio, que fija requisitos y regula el procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de los servicios de locomoción colectiva particular urbana.

Sobre el particular cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo expresa:

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

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

De la norma legal precedentemente transcrita se tiene que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, el legislador ha impuesto al empleador la obligación de llevar un registro que puede consistir en uno de los dos sistemas que la misma norma contempla y cuando ello no sea posible o su aplicación importe una difícil fiscalización ha facultado a esta Dirección para establecer, mediante resolución fundada, un sistema especial de control el cual debe ser, en todo caso, uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes acompañados, en la ciudad de Arica laboran aproximadamente 300 choferes de líneas y recorridos de locomoción colectiva urbana, para tres empresas asociadas a la Asociación Provincial de Dueños de Taxibuses de Arica; la jornada de trabajo del personal que labora en tales empresas se inicia y termina en un mismo lugar, un terminal de cada recorrido, cada uno correspondiente a cada empresa, los cuales cuentan con la respectiva autorización de funcionamiento del Ministerio de Transporte, todo lo cual permitiría, en opinión de los recurrentes, controlar el cumplimiento de la jornada laboral mediante el uso de uno de los sistemas tradicionales establecidos en la ley.

En estas circunstancias, considerando que la existencia de resoluciones que regulan sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las remuneraciones, como sucede en el caso de la locomoción colectiva urbana, no implica, desde el punto de vista jurídico, excluir a los involucrados de la aplicación de la regla general en materia de control de asistencia consagrada en el inciso 1º de la norma en estudio, en opinión de esta Dirección, si en la actividad de que se trata es posible aplicar la regla general y su aplicación no dificulta la labor fiscalizadora de los Servicios del Trabajo, no existiría inconveniente para que opere alguno de los sistemas de control legalmente establecidos, aun cuando exista un sistema especial regulado administrativamente mediante resolución dictada al efecto. Luego, corresponderá a este Servicio a través del ejercicio de su facultad fiscalizadora determinar, en definitiva, si en el caso particular resulta o no procedente la aplicación del inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que no existe inconveniente jurídico para que las empresas pertenecientes a la Asociación Provincial de Taxibuses de Arica controlen la asistencia y determinen las horas de trabajo del personal de choferes de su dependencia mediante el uso de alguno de los sistemas de control establecidos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO. FRACCIONAMIENTO. PERMISOS. OPORTUNIDAD.**1.985/95, 29.05.01.**

- 1) Los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378, pueden hacer uso del remanente de 5 días de su feriado legal por el total, o de manera fraccionada.**
- 2) Los mismos funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley Nº 19.378, en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo.**

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 17 y 18, inciso final.**Concordancias:** Dictamen Nº 1.210/53, de 28.03.2001.

Se requiere pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

1) En cuanto al tema de las vacaciones, la Corporación empleadora refiere que aquéllas no pueden fraccionarse de un sólo día, estimando el médico ocurrente que la Ley Nº 19.378 autoriza fraccionar el feriado legal de 15 días hábiles, de manera que una de las fracciones sea de un mínimo de 10 días, pero que los 5 días restantes no habría inconveniente que sea de a uno, porque la ley nada dice en relación con el remanente de 5 días, y que ese día puede ser otorgado un fin de semana o feriado que forme parte de la jornada semanal del funcionario.

2) En relación con los permisos administrativos con goce de remuneraciones, consulta si existe impedimento legal para que sean otorgados en fin de semana o feriados cuando forman parte de la jornada semanal del funcionario.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta, el inciso final del artículo 18 de la Ley Nº 19.378, dispone:

"El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días".

De la norma legal transcrita, se desprende que el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal puede hacer uso de su feriado legal por el total de días hábiles a que tenga derecho o, en su defecto, en forma fraccionada, en cuyo caso la ley exige que uno de esos fraccionamientos no podrá ser inferior a diez días.

Sin embargo, el texto legal en estudio nada señala respecto a la forma para hacer uso del remanente de 5 días, por lo que debe entenderse que corresponderá al funcionario decidir si hace uso del mismo por el total del remanente o de manera diferida porque, de acuerdo con lo dispuesto

por el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

En ese contexto, resulta evidente que no existe impedimento para que los referidos trabajadores hagan uso del remanente en forma fraccionada, incluso por un día hasta completar de manera diferida el total del remanente.

De consiguiente, los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, pueden hacer uso del remanente de 5 días de su feriado legal por el total, o de manera fraccionada.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, en Dictamen N° 1.210/53, de 28.03.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto 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"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley N° 19.378, el derecho de los funcionarios a solicitar los permisos con goce de remuneraciones, por motivos particulares, está condicionado a la necesidad del funcionario y a la forma y oportunidad de su ejercicio, y en ningún caso al tipo de jornada de trabajo que tenga el funcionario.

De ello se deriva que no es posible aceptar como un motivo o pretexto para denegar la autorización del permiso, que la jornada esté distribuida en turnos, que la jornada sea nocturna o que la jornada se haya distribuido en días domingo y festivos, puesto que para la ley del ramo tales circunstancias no constituyen impedimento para hacer uso del beneficio, de lo contrario ello constituiría un propósito discriminatorio que, además, de impedir arbitrariamente el ejercicio del beneficio, agravaría la exigente jornada de esos funcionarios, por lo que no existe impedimento para que estos dependientes hagan uso de los denominados permisos administrativos, en días domingo y festivos que comprendan su jornada de trabajo.

Por lo anterior, los mismos funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378, en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) Los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, pueden hacer uso del remanente de 5 días de su feriado legal por el total, o de manera fraccionada.
- 2) Los mismos funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.378, en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. ADHERENTES. PARTES. CALIFICACION.

1.986/96, 29.05.01.

Los trabajadores que participan como adherentes en un proceso de negociación colectiva, tienen la calidad de parte en el respectivo proceso y, de este modo, gozan de todos los derechos y obligaciones de los trabajadores afiliados a la organización sindical, incluyendo la prerrogativa contenida en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 323, 338 N° 1, 369 inciso 2º.

Concordancias: Ord. N° 1.016/048, de 23.02.1999 y 4.420/315, de 23.10.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección del Trabajo determinar si los trabajadores que han participado como adherentes en un proceso de negociación colectiva, tienen la calidad de parte en el contrato suscrito a la luz del inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo. Agrega, como antecedente, que a los dependientes que actuaron como adherentes en el proceso de negociación respectivo, el empleador les había hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo suscrito con la organización sindical consultante.

Al respecto cumpla con informar a Uds. que el artículo 338 N° 1, del Código del Trabajo, previene:

"El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

"1.- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañándose una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieran a la presentación, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334".

Del precepto legal transcrito anteriormente se colige que las partes en el proceso de negociación colectiva serán, el o los empleadores y los afiliados al o los sindicatos, así como los trabajadores que se adhieran al respectivo proyecto, o el grupo de trabajadores que negociarán colectivamente, según el caso. La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que, de acuerdo al artículo 323 del mismo cuerpo legal, la adhesión de trabajadores al proyecto de contrato colectivo presentado por una organización sindical, les confiere todos los derechos y los sujeta a todas las obligaciones que la ley reconoce a los afiliados al sindicato, dentro del respectivo proceso, sin que sea jurídicamente procedente establecer discriminación entre éstos y los trabajadores adherentes.

Establecido lo anterior, cabe señalar que el artículo 369, inciso 2º del Código del Trabajo, otorga a la comisión negociadora, quien tiene a su cargo la representación de los trabajadores involucrados, en quienes se radica, en definitiva, la calidad de parte del proceso de negociación colectiva, la facultad de exigir al empleador, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo, con las mismas estipulaciones contenidas en los contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, sin que se puedan incluir en él las cláusulas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

Como es dable apreciar, en la norma en comento, no se establecen limitaciones ni distinciones de ninguna especie respecto de la calidad con que deben actuar los trabajadores dentro del proceso de negociación colectiva para hacer uso del derecho contenido en ella bastando, entonces, para ejercerlo sólo ser parte del mismo.

Por consiguiente, y teniendo presente lo expresado, es posible afirmar que los trabajadores que participan como adherentes en un proceso de negociación colectiva, tienen la calidad de parte en el respectivo proceso y, de este modo, gozan de todos los derechos y obligaciones de los trabajadores afiliados a la organización sindical, incluyendo la prerrogativa contenida en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

Por último cabe señalar que, en la especie, atendido que los trabajadores por los cuales se consulta, tenían incorporados en sus respectivos contratos individuales los beneficios que su empleador les había hecho extensivos, al celebrarse el nuevo contrato colectivo a la luz del inciso 2º del artículo 369, del mismo cuerpo legal, las cláusulas que a su respecto deben reproducirse en el contrato que se celebre como resultado de la facultad prevista en el precepto en comento, serán precisamente las que se contenían en sus contratos individuales.

En consecuencia, y sobre la base de las citas legales y consideraciones jurídicas, cumpro con informar a ustedes que los trabajadores que participan como adherentes en un proceso de negociación colectiva, tienen la calidad de parte en el respectivo proceso y, de este modo, gozan de todos los derechos y obligaciones de los trabajadores afiliados a la organización sindical, incluyendo la prerrogativa contenida en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

LEY DE SILLAS. PROCEDENCIA.

2.037/97, 4.06.01.

No se encontrarían en la misma situación los hoteles y restaurantes que los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías, demás semejantes y establecimientos industriales", enumerados en el artículo 193 del Código del Trabajo, respecto de la exigencia de disponer de asientos o sillas suficientes para el personal, si en aquéllos ya existen estos elementos por sus giros propios y no así normalmente en estos últimos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 193, incisos 1º y 2º.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si las empresas del rubro hotelero y restaurantes deben tener el número suficiente de sillas o asientos para el personal de camareras, garzones, barman, etc., que deben estar todo el día de pie.

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

El artículo 193, del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro

orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

"La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan".

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador estará obligado a mantener un número suficiente de asientos o sillas para los trabajadores tratándose de almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aún cuando funcionen como anexos de establecimientos de otro orden.

Asimismo, se deriva que lo anterior será aplicable respecto de los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, en cuanto las funciones que desempeñan lo permitan.

De esta manera, la disposición legal en comento, que reproduce en gran parte el texto de la Ley N° 2.951, del año 1915, denominada "Ley de sillas", resulta aplicable a dependientes de establecimientos comerciales como almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y otros semejantes, y en establecimientos industriales, en cuanto las funciones que desempeñen los dependientes permitan proporcionarles asientos y sillas para sus momentos de descanso.

De lo anterior es posible inferir que el propósito del legislador manifestado en la norma legal en análisis, habría sido que en aquellos establecimientos de comercio que menciona, como almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y otros semejantes, y en los establecimientos industriales, como en todos ellos normalmente no existen asientos o sillas si tanto el cliente o público como el trabajador se encuentran habitualmente de pie, se deba mantener precisamente en dichos establecimientos, que por sus giros no los tienen, tales asientos o sillas en cantidad suficiente para que los trabajadores puedan descansar mientras sus funciones se lo permitan.

De este modo, en aquellos establecimientos como hoteles y restaurantes por los cuales se consulta, los que si bien se podrían entender comprendidos en la norma legal en estudio, dado que también son establecimientos comerciales de atención de público, como en ellos necesariamente existen asientos y sillas para el cumplimiento de sus giros propios de hotelería y restaurante, se estima que ello habría llevado al legislador a no incluirlos de modo expreso en la enumeración de establecimientos comerciales que efectúa, si en tales casos los trabajadores disponen habitualmente de tales elementos o de otros ubicados en los lugares de trabajo para descansar mientras sus funciones y la ausencia de público se lo permiten.

Se estima que nada habría impedido al legislador incluir en tal enumeración a los hoteles y restaurantes, si hubiere pretendido que en ellos también se debía mantener asientos y sillas suficientes únicamente para los trabajadores, como lo precisaría para los establecimientos que menciona, lo que lleva a concluir que no resultaría acorde con el propósito de la norma legal en comento exigir que en los hoteles y restaurantes deba mantenerse asientos y sillas suficientes especialmente para los trabajadores, como la disposición legal lo requeriría para los establecimientos comerciales e industriales que enumera, si en aquellos ordinariamente ya existen tales medios de descanso y otros similares.

De acuerdo a lo anterior, en la especie no resultaría procedente requerir que en los hoteles y restaurantes deba mantenerse un número suficiente de asientos y sillas especialmente para el personal de camareras, garzones y barman, al igual que el artículo 193 del Código del Trabajo lo dispone respecto de dependientes de almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de merca-

derías, demás semejantes y en establecimientos industriales, si aquéllos ya disponen de tales elementos por sus respectivos giros y no así habitualmente estos últimos que precisa la norma legal.

Con todo, lo expresado, en orden a que el legislador no incluye expresamente a los hoteles y restaurantes en el artículo 193, no podría llevar a entender, en ningún caso, que los trabajadores de tales establecimientos no tendrían derecho a descanso, utilizando asientos y sillas, mientras sus funciones se lo permitan, si tal derecho les corresponde de igual modo, como a cualquier trabajador.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que no se encontrarían en la misma situación los hoteles y restaurantes que los "almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías, demás semejantes y establecimientos industriales", enumerados en el artículo 193 del Código del Trabajo, respecto de la exigencia de disponer de asientos o sillas suficientes para el personal, si en aquéllos ya existen estos elementos por sus giros propios y no así normalmente en estos últimos.

LEY Nº 19.715. INDEMNIZACION. COMPUTO. SERVICIOS DISCONTINUOS. PROCEDENCIA. INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO.

2.038/98, 4.06.01.

- 1) Para el cómputo de la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, procede considerar servicios prestados continua o discontinuamente a la misma Corporación Municipal, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.**
- 2) Para el cómputo de la indemnización contemplada en el Nº 1 de la cláusula decimoprimera del convenio colectivo a que se encuentra afecta sólo procede considerar el tiempo servido en la Corporación Municipal de Quinta Normal, a contar de la fecha de inicio de su actual relación laboral, esto es, 1º.03.93.**

Fuentes: Ley Nº 19.715, artículo 3º transitorio.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Si para los efectos del cómputo de la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, procede considerar años servidos discontinuamente a una misma Corporación Municipal.

2) Si para los efectos del cómputo de la indemnización por años de servicios prevista en la cláusula decimoprimera del convenio colectivo a que se encuentra afecta, Nº 1, procede computar el tiempo servido con anterioridad a la fecha de su actual contratación en la Corporación Municipal de Quinta Normal, y que le fuera indemnizado de acuerdo con el citado instrumento colectivo.

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

1) En lo que dice relación con la pregunta signada con este número, el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, prevé:

"Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar en cualquier régimen previsional y aquellos que, siendo imponentes de una Administradora de Fondos de Pensiones, tengan todos los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, y que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados, ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que durante un período de seis meses contado desde el 1 del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, se acojan al beneficio de jubilación, pensión o renta vitalicia, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a percibir a la fecha en que se les ponga término a su relación laboral, una indemnización de un mes de la última remuneración imponible, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un tope de 11 meses de dicha remuneración, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

"Una vez que esté totalmente tramitado y notificado el profesional de la educación por el empleador, del decreto o resolución que conceda alguno de los beneficios previsionales señalados, éste dictará al efecto el acto administrativo que ponga término a la relación laboral y ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior. Con todo, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la indemnización que les corresponda a disposición de los profesionales de la educación a quienes se haya aplicado este artículo.

"Si el profesional de la educación proviniera de otra municipalidad o corporación, sin solución de continuidad, tendrá derecho a que le sea considerado todo el tiempo servido como tal en dichas instituciones, no pudiendo exceder del máximo fijado en el inciso primero.

"Esta indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal, salvo aquellas indemnizaciones convencionales pactadas a todo evento en conformidad al Código del Trabajo".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los profesionales de la educación del sector municipal que, reuniendo los requisitos para jubilar en cualquier régimen previsional, se acojan dentro del plazo de seis meses, contados desde el primero del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley, a jubilación, pensión o renta vitalicia, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un tope de once meses de remuneración o a la indemnización que las partes hayan pactado a todo evento, de conformidad con la normativa del Código del Trabajo, si fuere mayor.

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada, aparece que el legislador al consagrar el beneficio de que se trata se refirió a años de servicio y fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, sin efectuar distingo alguno, 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 podrá computarse para tales efectos servicios prestados continua o discontinuamente a la misma Corporación Municipal.

Refuerza lo antes expresado la consideración que cuando el legislador ha exigido para el cálculo de dicha indemnización servicios continuos al mismo empleador lo ha señalado expresa-

mente, como lo hace en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, al referirse a la indemnización legal por término de contrato.

Con todo, corresponde agregar, que los años discontinuos prestados a la misma Corporación Municipal sólo podrán computarse en la medida que no hayan sido indemnizados oportunamente al término de la respectiva relación laboral; 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 3º transitorio de la Ley Nº 19.715 servicios discontinuos prestados al mismo empleador del sector municipal, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.

2) En cuanto a esta consulta, cabe señalar que la cláusula decimoprimer, Nº 1, del instrumento colectivo por el cual se consulta, dispone:

"Indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, después de cumplido un año de trabajo, prestados continuamente a la Corporación. Esta indemnización tendrá un límite máximo de 150 (ciento cincuenta) días para los trabajadores contratados a contar del 14 de agosto de 1981 y por el tiempo de contratación para aquellos trabajadores que fueron contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981".

De la estipulación convencional preinserta se infiere que el empleador pagará a los dependientes afectos al instrumento colectivo una indemnización por años de servicio por el monto y en los términos y condiciones que en la misma se indica, con tope de 150 días o sin tope, según se trate de dependientes contratados antes del 14 de agosto de 1981 o a contar de dicha data en el evento que el contrato termine por una causal no imputable al trabajador, por vejez, invalidez, jubilación por años de servicio y por muerte del trabajador.

En la especie, si se tiene presente que, Ud. suscribió el contrato de trabajo que la vincula con la Corporación Municipal de Quinta Normal con fecha 1º.03.93, y que la anterior relación laboral que la unía a la citada Corporación expiró con fecha 25.02.92, habiéndose celebrado el correspondiente finiquito debidamente ratificado, no cabe sino concluir que para los efectos del pago de la indemnización convencional en análisis sólo procede considerar el tiempo servido a partir del 1º.03.93, habida consideración que estamos frente a relaciones jurídico laborales diferentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Para el cómputo de la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, procede considerar servicios prestados continua o discontinuamente, a la misma Corporación Municipal, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.
- 2) Para el cómputo de la indemnización contemplada en el Nº 1 de la cláusula decimoprimer del convenio colectivo a que se encuentra afecta, sólo procede considerar el tiempo servido en la Corporación Municipal de Quinta Normal, a contar de la fecha de inicio de su actual relación laboral, esto es, 1º.03.93.

TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. FECHA.

2.039/99, 4.06.01.

El contrato de trabajo debe entenderse terminado al momento en que se produce la separación del trabajador, sea que a esa fecha se haya o no invocado la correspondiente causal de término, careciendo de toda incidencia para tales efectos aquella en que se hubiere suscrito el respectivo finiquito.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 162, incisos 1º y 2º, 168, inciso 1º y 169, letra b).

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el contrato de trabajo se entiende vigente a la fecha del finiquito o solamente hasta el día anterior a su término.

Sobre el particular, cúpleme informar a usted lo siguiente:

De acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia y que se contiene, entre otros, en Dictámenes N°s. 6.083, de 20.12.83 y 2.133/52, 5.04.90, el finiquito tiene por objeto, solamente, dejar constancia de que la relación laboral ha terminado y de las prestaciones pecuniarías que en el mismo se consignan, agregando que su otorgamiento no constituye el acto por el cual se pone término a la relación laboral.

Sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada, forzoso resulta concluir que la no suscripción del correspondiente finiquito no produce el efecto de mantener vigente la respectiva relación laboral.

Precisado lo anterior, es necesario resolver cuando debe entenderse terminada dicha relación, para cuyo efecto cabe recurrir a los preceptos de los artículos 162, incisos 1º y 2º, 168, inciso 1º, y 169, letra b) del Código del Trabajo, el primero de los cuales, en lo pertinente, dispone:

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

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

Por su parte, el inciso 1º del artículo 168 del señalado cuerpo legal, prescribe:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo

declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

A su vez, el artículo 169 del mismo Código, en su letra b), preceptúa:

"Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes: "b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses".

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas se desprende, primeramente, que si el término de la relación laboral se produce por las causales establecidas en los artículos 4, 5 ó 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o caso fortuito o fuerza mayor, como también, por cualquiera de las previstas en el artículo 160 del mismo Código, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio consignado en el respectivo contrato, indicando la o las causales invocadas para tal efecto y los hechos que les sirven de fundamento, comunicación ésta que deberá entregarse o remitirse al afectado dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde su separación o de seis días hábiles, tratándose de caso fortuito o fuerza mayor a que alude el N° 6 del citado artículo 159.

De las señaladas normas se infiere, asimismo, que el trabajador despedido por una o más de las causales de término de contrato previstas en los artículos 159 y 160 y que estime que su aplicación es injustificada, indebida, improcedente o que no se ha invocado para tal efecto ninguna causal legal, podrá reclamar ante el juez competente dentro del plazo de sesenta días contados desde su separación para que el juez así lo declare, caso en el cual éste ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, según corresponda, aumentada esta última en un 20%.

Finalmente, de las disposiciones legales anotadas se infiere que si el contrato de trabajo termina por la causal establecida en el inciso 1º del artículo 161, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, el afectado podrá reclamar, si la considera improcedente, dentro del mismo plazo y en los mismos términos precedentemente señalados.

Como es dable apreciar, conforme a la citada normativa, tanto el plazo en que debe efectuarse la comunicación de término de contrato en caso de que éste se produzca por las causales establecidas en los N°s. 4, 5 ó 6 del artículo 159 o cualquiera de las previstas en el artículo 160, como aquél de que dispone el trabajador para reclamar de la aplicación de la o las causales invocadas o de que no se ha expresado causa legal alguna para tal efecto, se cuentan desde la separación del trabajador, circunstancia ésta que, en opinión de esta Dirección, autoriza para sostener que la relación laboral debe entenderse terminada a la fecha de dicha separación, sea que a ese momento se haya o no invocado la respectiva causal.

La antedicha conclusión se corrobora si se tiene presente que la invocación de la causal de término de la relación laboral en los casos precedentemente señalados no necesariamente es coetánea con la separación del trabajador, toda vez que, según ya se expresara, ésta debe materializarse en la comunicación que debe darse al trabajador despedido, para cuyo efecto, el empleador dispone de un plazo de 3 ó 6 días hábiles a contar de aquélla.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a usted que el contrato de trabajo debe entenderse terminado al momento en que se produce la separación del trabajador, sea que a esa fecha se haya o no invocado la correspondiente causal de término, careciendo de toda incidencia para estos efectos aquella en que se hubiere suscrito el respectivo finiquito.

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

2, 10.05.01. (extracto)

Depto. Administrativo

Instruye sobre procedimientos para proporcionar a nuestros funcionarios cursos de capacitación en prevención de riesgos.

3, 7.06.01.

Oficina Contraloría

Establece tramitación para ejercer el derecho previsto en el artículo 84 de la Ley N° 18.834 y otros mecanismos de apoyo y protección a los funcionarios.

Por necesidades propias del servicio, se ha estimado oportuno establecer el procedimiento que debe seguirse para emplear el mecanismo de protección de la función pública previsto en el artículo 84 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, como, asimismo, los demás mecanismos de apoyo y protección a los funcionarios frente a determinados atentados a su honra o a su integridad física.

I. CUESTIONES PREVIAS QUE DEBEN CONSIDERARSE

- 1) Para los efectos de esta Orden de Servicio, se entenderá por denuncia, el acto en cuya virtud un particular, debidamente individualizado, manifiesta, por escrito, ante una unidad de la Dirección del Trabajo, una situación que puede significar el incumplimiento de obligaciones funcionarias por parte de uno o más funcionarios del Servicio.
- 2) Los plazos señalados en la presente Orden de Servicio, son de días hábiles laborales, razón por la cual, los días sábado, domingo y festivos, no se considerarán para el cómputo de los mismos.
- 3) Cuando se recibiera una denuncia anónima o ésta no se hiciera por escrito, carecerá de valor en cuanto tal.
- 4) El artículo 84 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, establece:

"Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda".

II. EL DERECHO CONSAGRADO EN EL ARTICULO 84 DE LA LEY N° 18.834. CASO DE LAS INJURIAS Y CALUMNIAS

A) Cuestiones Previas.

- 1) Injuria es toda expresión proferida o acción ejecutada en deshonra, descrédito o menosprecio de otra persona (artículo 416 del Código Penal).
- 2) Calumnia es la imputación de un delito determinado pero falso y que pueda actualmente perseguirse de oficio (artículo 412 del Código Penal).
- 3) Los alcances del derecho y la facultad del jefe Superior del Servicio en relación con eventuales injurias o calumnias en contra de sus funcionarios en el desempeño de sus funciones de tales.

Al respecto, debe aplicarse la jurisprudencia vigente de la Contraloría General de la República, contenida en los Dictámenes N°s. 67.364, de 1975, 3.653, de 1978 y 24.009, de 1984.

De acuerdo con la referida jurisprudencia, el funcionario que estime haber sido víctima de una injuria o calumnia "con motivo del desempeño de sus funciones", tiene el derecho a acudir formalmente ante su Jefe Superior, con el fin de que se denuncie el hecho ante los tribunales de justicia, no obstante lo cual, incumbe a dicha Jefatura Superior, calificar la procedencia de acceder o no a esa solicitud, para lo cual la referida autoridad tiene la facultad de calificar, en cada situación específica, si concurren las condiciones requeridas para dar curso a este particular mecanismo de resguardo de la función pública.

Por cierto, se recuerda que, según las reglas generales, si el funcionario lo estima conveniente, podrá iniciar directamente las acciones judiciales.

- 4) Es conveniente anotar, desde luego, que los funcionarios de la Dirección del Trabajo y especialmente quienes desempeñan funciones de fiscalizador, cumplen sus labores en un ambiente de conflicto real o potencial, lo cual puede llevar a que, eventualmente, los actores o partes de la Relación Laboral, empleen expresiones descorteses, en razón de su disconformidad o descontento al no conseguir lo que pretenden o al ser sorprendidos en una infracción.

Tales expresiones, suman a diario un número importante de casos, por lo que, si siempre originaran el ejercicio de acciones judiciales por injurias o calumnias por parte del Servicio, llevarían a éste a deducir y a mantenerse pendiente de innumerables juicios por esa causa, es decir, debe, objetivamente, reconocerse que, por la propia naturaleza de las funciones que desempeña el Organismo, sus servidores están expuestos a reacciones impropias mínimas, las que, en todo caso y sea que den o no den lugar al mecanismo excepcional establecido en el artículo 84 de la Ley N° 18.834, podrán siempre hacer procedente utilizar otras vías para manifestar el apoyo institucional a sus funcionarios y para rechazar actitudes, palabras o actos, que puedan estimarse como lesivos a la honra funcionaria.

Por estas razones, la ponderación y calificación que realiza la Jefatura Superior de la Institución, se hace atendiendo al hecho que las expresiones que pueden dar

origen a dichas acciones judiciales, deben ser proferidas en ciertas circunstancias y ser de suficiente entidad y gravedad, para que se resuelva la aplicación del mecanismo previsto en el artículo 84 de la Ley N° 18.834, cuestiones que, por cierto, se deben analizar caso a caso.

- 5) También resulta útil hacer presente que, en cualquier caso en que se decida interponer una acción judicial al amparo del mecanismo protector contemplado en el artículo 84 de la Ley N° 18.834, el Servicio deberá velar por la más rápida y expedita tramitación posible, con el fin de que se adopten las medidas tendientes a agilizar el proceso, aun frente a gestiones o diligencias cuya ejecución y resultados no dependan de la institución o de quien la represente.
- 6) Por otro lado, resulta útil tener presente que la regulación especial que se hace en la letra B) de este apartado II, se refiere sólo a la situación en que, al término de la tramitación de una denuncia en contra de un funcionario, éste solicite la aplicación del artículo 84 de la Ley N° 18.834, por lo que, frente a otros casos en que un servidor estime haber sido injuriado o calumniado en su calidad de tal, podrá solicitar el mismo mecanismo protector dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde la fecha en que tomó conocimiento del hecho presumiblemente punible, en cuyo caso regirá la presente Orden de Servicio, excluida la mencionada sección B) de este Título II.

B) Forma y oportunidad en que ha de ejercerse el derecho a solicitar el mecanismo especial del artículo 84 de la Ley N° 18.834, en el caso de injurias o calumnias.

- 1) En tanto se encuentre en tramitación una denuncia, no procederá que los funcionarios soliciten a la Jefatura Superior que dé curso al mecanismo de que se trata. De hacerlo, la petición será desechada, salvo que se presenten antecedentes categóricos para acogerla o para estimar que las acciones respectivas se encuentren ante una eventual extinción por la vía de la prescripción.
- 2) Para estos efectos, se entiende que una denuncia se encuentra en tramitación, desde que se presenta y hasta que se notifique a los funcionarios afectados, que la Jefatura Superior del Servicio, ha adoptado alguna de las siguientes decisiones:
 - 2.1 Que no procede dar inicio a un procedimiento disciplinario.
 - 2.2 Que los funcionarios deben ser objeto de anotaciones de deméritos, en razón de los hechos expuestos en la denuncia o de los que resulten de los informes y antecedentes recabados con ocasión de aquélla.
 - 2.3 Que la autoridad competente ha decidido absolver o sancionar a los funcionarios respectivos, cuando la denuncia ha motivado la instrucción de un procedimiento disciplinario.
- 3) Las notificaciones a que se refiere el punto 2) anterior, se practicarán personalmente a los servidores respectivos, por el funcionario designado por la Oficina de Contraloría, la que procurará encomendar tal gestión a los jefes superiores de las unidades correspondientes.

Con todo, si la denuncia dijere relación con la actuación de Inspectores Comunales o Provinciales, o de Directores Regionales, la notificación referida, se practicará por el respectivo Director Regional, en el primer caso y por un funcionario designado por la Oficina de Contraloría, en el segundo. En el primero, el Director Regional respectivo, podrá encomendar dicha labor a otro servidor.

Tratándose de servidores dependientes directamente del Nivel Central, la notificación se practicará por el jefe de la unidad respectiva o por el funcionario designado por la Oficina de Contraloría.

- 4) El funcionario que practique la notificación, deberá entregar copia íntegra de la comunicación que contenga la decisión de la Jefatura Superior del Servicio y de la denuncia, en su caso, levantando acta, en la que se contendrá su nombre y cargo, la fecha de la notificación, su firma y el nombre y firma del servidor notificado.

Ante la negativa del notificado a estampar su firma, bastará que se deje constancia del hecho en el acta respectiva.

Quien practique la notificación, deberá entregar copia del acta al respectivo funcionario y remitir otra, en tercer día hábil, al Departamento de Recursos Humanos, el cual tendrá un registro de estas copias, para los efectos de determinar, en su oportunidad, el cumplimiento del plazo señalado en el número 5) siguiente.

- 5) Practicada la notificación referida, el funcionario afectado dispondrá de diez días hábiles, para efectuar una presentación formal, dirigida a la Jefatura Superior del Servicio, solicitando la aplicación del mecanismo especial previsto en el artículo 84 de la Ley N° 18.834, para lo cual deberá acompañar copia del acta de notificación, en que conste la fecha en que fue notificado, para determinar la vigencia del plazo de cinco días hábiles indicado precedentemente.

III. ATENTADOS CONTRA LA VIDA O INTEGRIDAD CORPORAL DE LOS FUNCIONARIOS CON MOTIVO DEL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

A) En cometidos en terreno.

- 1) De acuerdo con los artículos 24, 25 y 26, del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los inspectores (fiscalizadores) podrán visitar los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche y en caso de que se les impida o dificulte la fiscalización o intervención, podrán, además de aplicar las multas correspondientes, requerir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones, debiendo el Cuerpo de Carabineros proporcionarla de inmediato, mediante la simple petición del funcionario respectivo.

Por consiguiente, no sólo el impedimento absoluto para practicar la visita, sino también toda dificultad durante la misma y que sea de una entidad suficiente, que no pueda obviarse por otros medios, faculta al funcionario para requerir el auxilio de la fuerza pública.

- 2) Si durante las fiscalizaciones u otras actuaciones oficiales fuera del lugar de trabajo, los funcionarios fueran objeto de atentados en contra de su vida o integridad corporal, se les recomienda, según los casos:
 - 2.1 En caso de amenazas directas a su integridad, proceder a requerir el auxilio de la fuerza pública y a tomar contacto con sus superiores, informándolos de la situación, por las vías más expeditas.
 - 2.2 En caso de atentado a su integridad o vida, que le causen lesiones de cualquier entidad, proceder a dirigirse a constatar lesiones a un establecimiento público de salud, en el cual, si hay presencia de Carabineros de Chile, podrán denunciar el hecho punible de inmediato.

De no haber presencia de Carabineros de Chile en el establecimiento público de salud, constatadas las lesiones en éste, dirigirse a una unidad policial a formular la denuncia.
 - 2.3 En los dos casos señalados en el número 2.2 precedente, se sugiere al funcionario afectado, que la situación sea puesta, de inmediato o lo más pronto posible, en conocimiento de sus superiores directos, en cuyo caso, éstos deberán prestar el correspondiente apoyo y orientación a la víctima.
 - 2.4 Si como producto del atentado, el funcionario quedare incapacitado de realizar uno o más de los trámites referidos en el punto 2.2 de este apartado, será responsabilidad de sus jefes directos ejecutarlos, tan pronto tomen conocimiento de los hechos. Igual responsabilidad recaerá en el funcionario que, eventualmente, acompañare a la víctima en el cometido.
 - 2.5 Realizadas las gestiones descritas en el punto 2.2, el afectado, directamente o por intermedio de sus jefes superiores, pondrá los hechos en conocimiento de la Jefatura Superior del Servicio, solicitando que se active el mecanismo del artículo 84 de la Ley Nº 18.834, para el caso de atentados en contra de la vida o de la integridad física de los funcionarios en el desempeño de sus funciones.

B) Atentados en los comparendos y en otras actuaciones funcionarias.

Con las adecuaciones correspondientes, se sugiere seguir el procedimiento señalado en la letra A) precedente, debiendo el jefe de la oficina respectiva prestar el apoyo, asistencia y orientación al afectado, o encomendar tales labores a algún servidor idóneo al efecto.

IV. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA SOLICITAR AL SERVICIO LA APLICACION DEL ARTICULO 84 DE LA LEY Nº 18.834

- 1) En los casos de injurias y calumnias, o de atentados contra la vida o la integridad corporal de los funcionarios del Servicio, con motivo del desempeño de sus labores, aquéllos podrán solicitar la aplicación del mecanismo especial de protección de la función pública, previsto en el artículo 84 de la Ley 18.834, poniendo los respectivos antecedentes,

directamente o por intermedio de sus superiores, en conocimiento de la Jefatura Superior del Servicio, quien los remitirá al Comité de Defensa del funcionario que se crea en el Título VII de la presente Orden de Servicio, para que éste, dentro del plazo que le fije aquélla y previos los informes y elementos que estime necesario reunir, formule su opinión acerca de la procedencia de acceder a la solicitud del funcionario.

- 2) Se establece categóricamente que la única autoridad o funcionario que debe recibir originalmente la solicitud, es el Director del Trabajo, sea que la presentación ingrese directamente a su despacho, sea que lo haga por la Oficina de Partes del Departamento Administrativo, la cual, en su caso, sólo podrá derivarla inmediatamente a esa Superioridad.

Si el funcionario realiza la solicitud por intermedio de sus superiores, éstos deberán remitirla inmediatamente al Director del Trabajo.

Si por cualquier otra causa, la solicitud fuere recibida erróneamente por un funcionario diverso que el Director del Trabajo, aquél deberá remitirla inmediatamente a éste.

- 3) La solicitud que se dirija al Director del Trabajo, deberá contener:
 - 3.1 La individualización del peticionario (nombre completo, domicilio y Cédula de Identidad) y la oficina de que depende;
 - 3.2 La indicación precisa de los hechos en que funda su solicitud y la fecha de su ocurrencia, aun cuando esta exigencia no será necesaria si consta objetiva y suficientemente de los antecedentes del caso; y
 - 3.3 Cualquier otra circunstancia o antecedente en apoyo de la petición de que se trata.
- 4) Recibida la presentación por la Jefatura Superior del Servicio, ésta calificará la procedencia de utilizar, en el caso específico, el mecanismo establecido en el artículo 84 de la Ley N° 18.834, para lo cual remitirá los antecedentes al Comité de Defensa del Funcionario, al cual le señalará un plazo para que evacue su opinión.

El plazo que señale la Jefatura Superior del Servicio, no podrá exceder de cinco días hábiles.

- 5) De estimarse necesario, tanto la Jefatura Superior del Servicio, como el Comité de Defensa del funcionario, podrán requerir, por las vías más expeditas, los antecedentes conocidos u otros complementarios.

En el caso del Comité de Defensa del funcionario, el plazo otorgado por el Director del Trabajo, sólo se extenderá por el lapso estrictamente necesario para recabar los antecedentes.

- 6) Si la Jefatura Superior de la Dirección del Trabajo, acoge la solicitud del funcionario, impartirá las instrucciones del caso, designando un Abogado del Servicio para que asuma la representación judicial, de todo lo cual se dará noticia al empleado solicitante, quien tendrá derecho a ser informado periódicamente del estado del juicio respectivo y a requerir informaciones sobre el particular.

Sin perjuicio de lo anterior, en casos de especial complejidad o por otras razones fundadas, el Director (a) del Trabajo, de motu proprio o por recomendación del Comité de Defensa del Funcionario, podrá resolver la contratación de un Abogado especialista externo.

En cualquier caso, corresponderá al Comité de Defensa del Funcionario, supervisar la tramitación de los juicios respectivos y las actuaciones que en él se produzcan, aun cuando la representación del Servicio sea asumida por un Abogado externo a la Dirección del Trabajo.

Para tales efectos y sin perjuicio de otras forma de supervisión, el Abogado designado, funcionario o profesional externo, emitirá un informe mensual sobre el estado y diligencias del juicio respectivo, dirigido al Jefe del Departamento de Recursos Humanos, en cuanto Presidente del Comité de Defensa del Funcionario.

Si el Abogado fuere funcionario del Servicio, remitirá copia de los referidos informes, al Jefe del Departamento –o de la unidad del Nivel Central que no dependa de un Departamento– en que se desempeñe o al respectivo Director Regional del Trabajo, si aquél cumple sus labores en una dependencia ajena al Nivel Central.

- 7) Si la Jefatura Superior de la Dirección del Trabajo, no acoge la solicitud del funcionario, informará a éste, en un plazo de quince días hábiles –contado desde que reciba la opinión del Comité de Defensa del Funcionario– las razones de su decisión, dirigiéndole una respuesta formal al domicilio indicado en el punto 3.1 de este apartado, con copia a la asociación de funcionarios respectiva, en su caso.
- 8) En el caso de injurias y calumnias, si se presentare una solicitud para ejercer las acciones civiles y penales de que se trata, fuera del plazo de diez días hábiles señalado en el Título II, B), número 5), de esta Orden de Servicio, se dará tramitación a la presentación, pero, al decidir, la Jefatura Superior del Servicio, tendrá en especial consideración el lapso de demora en realizar la petición y, por cierto, las especiales circunstancias y gravedad de la situación que origina la solicitud.
- 9) Los funcionarios deberán tener especial cuidado en solicitar este mecanismo dentro de los plazos de prescripción de las acciones civiles y penales que emanen del hecho aparentemente delictivo, para cuyos efectos, podrán pedir orientación al Comité de Defensa del Funcionario.

V. LA OBLIGACION ESPECIAL PREVISTA EN LOS ARTICULOS 55, LETRA M) Y 57, DE LA LEY Nº 18.834

- 1) Conviene tener presente que, según lo prevé el artículo 55, letra m), de la Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, todo funcionario de la Dirección del Trabajo, se encuentra obligado a justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste fije, atendidas las circunstancias del caso.
- 2) Ahora bien, con arreglo a lo indicado en el artículo 57 de la Ley Nº 18.834, si los cargos fueren de tal naturaleza que se comprometiere el prestigio de la Dirección del Trabajo, el superior jerárquico deberá ordenar al inculpado que publique sus descargos en el mismo

órgano de comunicación en que aquéllos se formularon, haciendo uso del derecho de rectificación y respuesta que confiere la ley respectiva.

VI. CUESTIONES ADICIONALES EN CASO DE ATENTADOS CONTRA LA VIDA O INTEGRIDAD CORPORAL DE LOS FUNCIONARIOS CON MOTIVO DEL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

- 1) Sin esperar la decisión de la Jefatura Superior de la Dirección del Trabajo, en relación con la aplicación del mecanismo previsto en el artículo 84 de la Ley Nº 18.834, el Departamento de Recursos Humanos, en el Nivel Central o la Dirección Regional del Trabajo que corresponda, coordinará con las instancias pertinentes, la aplicación de los beneficios previstos en la Ley Nº 16.744 –de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales– a favor del funcionario afectado, incluyendo la atención integral de éste, apenas enterado de los hechos.

En los casos en que la entidad administradora del seguro de la Ley Nº 16.744, retarde o niegue la atención psicológica, las mismas autoridades referidas en el párrafo anterior, evaluarán la necesidad de otorgar esa asistencia al funcionario afectado, para lo cual, podrán oír la opinión del jefe directo de éste y de la asociación de funcionarios del Servicio a que el interesado pertenezca, en su caso.

Las opiniones aludidas, deberán evacuarse con la mayor prontitud y por las vías más expeditas (correo electrónico, fax, etc.), pudiendo prescindirse de aquéllas, si los antecedentes del caso, manifiestan por sí solos la necesidad evidente de prestar el apoyo de que se trata.

- 2) Simultáneamente, el Jefe del Departamento de Recursos Humanos o el Director Regional del Trabajo respectivo, en su caso, procederá a contactarse, por la vía más expedita, con la Unidad de Bienestar y Salud Ocupacional, para coordinar la asistencia pertinente al funcionario afectado.

VII. EL COMITE DE DEFENSA DEL FUNCIONARIO

- 1) Sin perjuicio de lo señalado en los Capítulos II y III de esta Orden de Servicio, existirá un Comité de Defensa del Funcionario, presidido por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos e integrado por el Jefe del Departamento Jurídico, por el Jefe de la Oficina de Contraloría Interna, por un profesional de la Unidad de Bienestar y Salud Ocupacional del Departamento de Recursos Humanos y por un representante de cada una de las asociaciones de funcionarios de la Dirección del Trabajo, designado anualmente por éstas.
- 2) El Comité de Defensa del Funcionario, tendrá las siguientes funciones esenciales:
 - 2.1 Asesorar a los funcionarios cuando éstos pretendan solicitar el empleo del mecanismo protector previsto en el artículo 84 de la Ley Nº 18.834.
 - 2.2 Orientar a los funcionarios en relación con otros apoyos que pueda otorgarles el Servicio, cuando aquéllos estimen haber sido objeto de lesiones a su honra o hayan sido objeto de atentados en contra de su integridad física, en el desempeño de sus funciones.

- 2.3 A requerimiento del Director (a) del Trabajo, remitir a éste una opinión fundada sobre la procedencia de emplear el medio protector establecido en el artículo 84 de la Ley N° 18.834 y sobre la conveniencia de contratar un Abogado especialista externo, en su caso.
- 2.4 Sin perjuicio de la opinión referida en el punto 2.3 anterior y cualquiera sea la decisión de esa Jefatura Superior al respecto, proponer al Director (a) del Trabajo, otras acciones de apoyo a los funcionarios, como por ejemplo, la comunicación de pronunciamientos públicos respaldando la acción fiscalizadora, mediadora o de otra índole, que realicen los servidores dentro de sus facultades propias como tales.
- 2.5 Proponer de oficio al Director (a) del Trabajo, acciones de defensa de la imagen general o de grupos determinados de sus funcionarios, cuando éstos sean aludidos, ofendidos o imputados, injustamente por publicaciones u opiniones internas o externas realizadas por cualquier medio.
- 3) Estando determinados los servidores afectados, el presidente del Comité de Defensa del Funcionario, podrá requerir la opinión de la o de las jefaturas de aquéllos.

Si la o las jefaturas requeridas omiten la opinión requerida en el lapso breve que se les fijare, el Comité de Defensa del Funcionario procederá sin aquélla, con el objeto de no retardar la proposición al Director del Trabajo.

VIII. LA DIFUSION DE ESTA ORDEN DE SERVICIO

Los destinatarios de la presente Orden de Servicio, deberán ponerla en conocimiento de todos los funcionarios de su dependencia, sin perjuicio de que sea comunicada por otras vías.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.904, 24.05.01.

Cesantía involuntaria. Imparte instrucciones para la aplicación de artículo 18-A de la Ley N° 10.662.

Ante consultas formuladas por Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez respecto al modo de aplicar el artículo 18-A de la Ley N° 10.662, en cuanto al cálculo del plazo de cesantía involuntaria de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales, este Organismo Fiscalizador, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley N° 16.395 y su Reglamento, el D.S. N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones:

Como es de su conocimiento, la norma antes citada de la Ley N° 10.662, establece a favor de los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores portuarios eventuales, una ficción legal en virtud de la cual dichos trabajadores pueden gozar de licencia médica y de los subsidios que de ellas se deriven durante la cesantía involuntaria. Al efecto dicha norma señala que debe entenderse por cesantía involuntaria el "lapso que media entre uno y otro viaje y entre el término de una jornada o turno y la iniciación de la siguiente faena, según sea el caso, por el *período máximo de 3 meses calendario contados desde su salida del empleo*".

La expresión "tres meses calendarios", significa que éstos deben ser completos y, por lo tanto, deben abarcar hasta el término del tercer mes siguiente a aquel en que se pone término a la relación laboral (no pueden llegar hasta la mitad de los mismos o interrumpirse antes del 30 o el 31 del respectivo mes, o del 28 ó 29, si corresponde a febrero).

A modo de ejemplo, cabe señalar que si un trabajador de aquellos indicados en la norma de que se trata, inicia un período de cesantía involuntaria por término de su relación laboral el día 3 de enero del año 2001, éste se debería computar hasta el 30 de abril del mismo año, por ser éste el tercer mes calendario siguiente a su salida del empleo.

Lo anterior, en armonía con lo que dispone el artículo 18 del mismo cuerpo legal, que establece los requisitos que el interesado deberá cumplir para tener derecho a licencia médica y al subsidio que de ella se derivaría, señalando que "*desde su salida del empleo y hasta el término de los tres meses calendario siguientes se considerará al día al asegurado que hubiere dejado de cotizar por encontrarse en cesantía involuntaria*" (sin perjuicio de los requisitos que, al efecto, establece el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Cabe hacer presente que conforme al artículo 5° de la Ley N° 18.462, la ficción que contempla el antes citado 18-A se aplicará, además, a los trabajadores a que dicha norma se refiere, que se hayan incorporado o que se incorporen al Nuevo Sistema de Pensiones establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, aun cuando hubiesen celebrado o celebren contrato sobre prestaciones de salud con Instituciones de Salud Previsional.

En consecuencia, al tenor de las normas precedentemente aludidas, se desprende que los trabajadores de que se trata quedan cubiertos por la aludida ficción desde la salida del empleo y hasta el término de los tres meses calendario (desde el día siguiente a la salida del empleo, y hasta el último día del tercer mes siguiente).

Se solicita dar mayor difusión a las instrucciones precedentes, especialmente entre los encargados de su aplicación.

1.906, 1º.06.01.

Imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores sobre oportuno integro de cotizaciones previsionales por períodos de incapacidad laboral de origen profesional. Complementa Circular N° 1.112, de 1989.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 22 del D.F.L. N° 44, de 1978, durante los períodos de incapacidad laboral tanto de origen común como profesional, las entidades pagadoras de subsidios deberán efectuar retenciones correspondientes y enterar las cotizaciones destinadas a financiar las prestaciones de salud y previsión en las instituciones que corresponda.

Al respecto, se ha podido advertir que las Mutualidades de Empleadores en su calidad de entidades pagadoras de subsidios por incapacidad temporal de origen profesional no están cumpliendo cabalmente con dicha obligación.

En efecto, se ha tomado conocimiento de la existencia de casos en los cuales no se han pagado o calculado los subsidios respectivos y, a su vez, tampoco se han integrado las cotizaciones previsionales correspondientes.

Dichas cotizaciones deben efectuarse sobre la base de la última remuneración correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia o en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo, en su caso. Como se señalará por Circular N° 1.112, de 1989, las entidades pagadoras de subsidios deberán efectuar las retenciones correspondientes y enterar las cotizaciones en las instituciones que correspondan, dentro del plazo establecido en la legislación respectiva.

La circunstancia de no contar con los antecedentes que permitan determinar el monto del subsidio no es obstáculo al integro de las correspondientes cotizaciones, toda vez que se requerirá del antecedente de la remuneración del mes anterior al de reposo y ese dato se puede obtener de la DIAT, del certificado de remuneraciones, del informe de la AFT respectiva y de las planillas nominadas que recibe desde junio de 2000.

En cuanto al plazo para efectuar el integro de que se trata, la citada circular aclaró que respecto de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, hay que aplicar lo dispuesto por el artículo 19 del D.L. N° 3.500, esto es, debe hacerse dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a la fecha en que se autorizó la licencia médica por la autoridad correspondiente. Como las Mutualidades de Empleadores no se rigen por el Reglamento para la Autorización de Licencias Médicas, de manera que no utilizan el citado documento, deberá estarse a la fecha en que se dispuso o autorizó el reposo.

Respecto de los afiliados al antiguo sistema corresponde aplicar el plazo establecido en la Ley N° 17.322, debiendo por tanto, integrarse la cotización respectiva dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a la fecha en que se devenga el subsidio.

En consecuencia, esa entidad deberá arbitrar las medidas conducentes a regularizar las situaciones en las que no se hubiere dado cumplimiento a su obligación de enterar las cotizaciones previsionales por los períodos de incapacidad laboral.

1.908, 5.06.01.

Imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.729 a partir del 1° de junio de 2001.

En el Diario Oficial del día 31 de mayo de 2001, se publicó la Ley N° 19.729, que estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que regirán a contar del 1° de junio del año 2001.

Con el objetivo de asegurar la correcta y oportuna aplicación de las normas que en ella se contiene este Organismo imparte las siguientes instrucciones:

1. Nuevos montos del ingreso mínimo

El inciso primero del artículo único de la ley en comento dispuso elevar a contar del 1° de junio de 2001 de \$100.000 a \$105.500 el monto del ingreso mínimo mensual. Dicho ingreso mínimo es el que constituye la remuneración mínima imponible para trabajadores dependientes del Sector Privado.

Por su parte, el inciso segundo del citado artículo ordenó, también a partir del 1° de junio de 2001, fijar en \$81.661 el ingreso mínimo mensual que perciben los trabajadores menores de 18 años de edad y los trabajadores mayores de 65 años de edad.

El ingreso mínimo a que se refiere el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 18.647, que se emplea para fines no remuneracionales, que está fijado en \$66.883, a contar del 1° de junio de 2000 se elevará a \$70.562.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el cálculo de beneficios contemplan amplificaciones en relación a la variación de este indicador.

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

2. Remuneraciones de los trabajadores de casas particulares

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso

mínimo mensual. Por su parte, el inciso final del referido precepto dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponible para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1º de junio de 2001 la remuneración en dinero mínima de estos trabajadores ascenderá a \$79.125, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los \$79.125.

3. Monto máximo de la asignación por muerte

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6º del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales por disposición del artículo único de la Ley N° 19.779 será de \$70.562 a contar del 1º de junio de 2001, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, será de \$211.686 a contar de la fecha indicada.

4. Monto diario mínimo de los subsidios por Incapacidad Laboral

El artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado, por lo tanto, a contar del 1º de junio de 2001, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$1.176,03.

Por otra parte, por disposición del artículo 8º de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1º de junio de 2001, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$1.176,03.

La Superintendencia infrascrita solicita a usted dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.909, 5.06.01.

Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de los subsidios que deberá pagarse a partir del 1º de junio de 2001.

El artículo único de la Ley N° 19.729, publicada en el Diario Oficial del 31 de mayo de 2001, fijó en \$70.562, a contar del 1º de junio de 2001, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

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

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de junio de 2001, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral será de \$1.176,03.

Por otra parte, por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1° de junio de 2001, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$1.176,03.

El nuevo monto mínimo diario de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficiarios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquéllos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 31 de mayo de 2001 de los devengados a partir del 1° de junio. Así, tratándose de subsidios por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales iniciados antes del 1° de junio de 2001 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$1.114,72 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 31 de mayo de 2001, y de \$1.176,03, por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto mínimo diario de \$1.176,03, a contar del 1° de junio de 2001 en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 31 de mayo (\$1.114,72), pero inferior al nuevo mínimo (\$1.176,03).

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

1.910, 5.06.01.

Subsidios maternales. Comunica montos de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 2001.

El artículo único de la Ley N° 19.729, publicada en el Diario Oficial del 31 de mayo de 2001, fijó en \$70.562, a contar del 1° de junio de 2001, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

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

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal no se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1°

de junio de 2001, el monto diario mínimo de los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año será de \$1.176,03.

El nuevo monto mínimo diario de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como a aquéllos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 31 de mayo de 2001 de los devengados a partir del 1º de junio en curso. Así, tratándose de licencias maternales iniciados antes del 1º de junio de 2001 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$1.114,72 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 31 de mayo pasado, y de \$1.176,03, por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto mínimo diario de \$1.176,03, a contar del 1º de junio de 2001, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 31 de mayo (\$1.114,72), pero inferior al nuevo mínimo (\$1.176,03).

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

1.912, 12.06.01.

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 21 de la Ley N° 19.703.

En el Diario Oficial del 4 de diciembre de 2000, se publicó la Ley N° 19.703, cuyo artículo 21 reemplazó el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1º de julio de 2001. En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. NUEVOS VALORES DE LAS ASIGNACIONES POR TRAMO DE INGRESO

En virtud de la modificación introducida por el artículo 21 de la Ley N° 19.703, los valores de las asignaciones familiar y maternal a contar del 1º de julio de 2001 serán los siguientes:

- a) \$ 3.452.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 104.146.
- b) \$ 3.358.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 104.146 y no exceda de \$ 210.451.
- c) \$ 1.094.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 210.451.- y no exceda de \$ 328.232, y
- d) \$ 0.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 328.232.

Dado que el artículo citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2º del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce de subsidio de cesantía, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. DETERMINACION DEL INGRESO MENSUAL

2.1 Situación General

El artículo 2º de la Ley N° 19.152, que reemplazó los incisos primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquél en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde asignar en cada caso, a contar del 1º de julio de 2001 deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2001. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2002, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indicó que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse *todos ellos en su monto bruto*.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registraren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté

devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2001, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2 Trabajadores Contratados por Obras o Faenas o por plazo fijo.

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$ 328.232

Los trabajadores cuyo ingreso mensual supere los \$ 328.232 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los referidos trabajadores que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de julio de 2001, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, *aún cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario*.

4. REQUISITOS PARA SER CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR RELATIVOS A INGRESOS DE ESTE

De acuerdo con el artículo 5° de la Ley N° 19.073 que modificó el artículo 5° del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806, porcentaje que *a contar del 1° de junio de 2001 alcanza a \$ 52.750*.

Cabe destacar que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIAR Y/O MATERNAL RETROACTIVAS

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 2001 ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. VIGENCIA

Los nuevos montos de las asignaciones familiar y maternal por tramo de ingreso rigen a contar del 1º de julio de 2001 conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley Nº 19.703.

7. DECLARACIONES JURADAS

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida y Mutualidades de empleadores, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses). Se adjunta modelo de Declaración Jurada para casos generales.

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuáles fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$328.232 y, por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

8. PAGO DE ASIGNACION A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular Nº 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

- 9.** Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-08, 1.01.

Procedencia de aplicar normas del ordenamiento jurídico chileno, respecto de fallecimiento de un trabajador, acaecido en la República de Argentina.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la situación previsional de un afiliado fallecido, cuya muerte ocurrió el día 14 de noviembre de 1999, en la República de Argentina, como consecuencia de un accidente del trabajo. Se consulta lo anterior, en consideración a que se desconoce si en esta situación, los fondos acumulados por el afiliado en su cuenta de capitalización individual, deben pagarse a sus beneficiarios como pensiones de sobrevivencia o bien, como herencia, en mérito de que su grupo familiar ya ha sido beneficiada por pensiones de sobrevivencia, financiadas por una Compañía de Seguros en Argentina.

Sobre el particular y teniendo en cuenta los antecedentes acompañados se estima que independientemente de las características del beneficio que han recibido la cónyuge sobreviviente y sus hijos, a través de la Compañía de Seguros Argentina, "San Cristóbal, Seguro de Retiro S.A.", la cual se compromete a pagar a la viuda una renta vitalicia correspondiente a \$101,81 y a sus tres hijos, por un monto correspondiente a \$40,73, respectivamente, hasta que cumplan 18 años de edad, según consta de la Póliza N° 200036 de la citada Compañía de Seguridad, se debe aplicar en la especie las normas que rigen en el territorio nacional, habida consideración de que no existe Convenio de Pensiones en aplicación, con la República de Argentina, esto es, las disposiciones contenidas en el D.L. N° 3.500 de 1980.

Al efecto, se debe tener en cuenta la norma contenida en el artículo 87 del D.L. N° 3.500 de 1980, que dispone que: *"El afiliado que fallezca por un accidente del trabajo o enfermedad profesional y el que falleciera pensionado por invalidez total o parcial de la Ley N° 16.744, del D.F.L. N° 338, de 1960, o de cualquier otro cuerpo legal que contemple la protección contra riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, causará pensión de sobrevivencia en los términos que establecen esas leyes.*

En estos casos, los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual del afiliado, incrementarán la masa de bienes del difunto".

Conforme a la disposición transcrita, resulta claro que el afiliado, no se encontraba cubierto por las normas antedichas, ni por alguna que lo protegiera de accidentes del trabajo en Chile, por lo cual no resulta aplicable a su grupo familiar lo establecido en el mencionado artículo 87, y en tal sentido no corresponde en derecho, señalar que los fondos, acumulados en su cuenta individual pueden constituir herencia.

Por otra parte, y de acuerdo a lo informado, a la fecha de fallecimiento del afiliado, se encontraba vigente a su respecto el seguro de invalidez y sobrevivencia a que se refiere la letra b) del inciso primero del artículo 54 del citado D.L. N° 3.500, en virtud del cual la A.F.P. es exclusivamente responsable y obligada al pago de las pensiones y a enterar el aporte adicional para afiliados

no pensionados que generen pensiones de sobrevivencia, tratándose de afiliados dependientes que hubieren dejado de prestar servicios por término o suspensión de éstos, cuyo fallecimiento se produce dentro del plazo de doce meses contado desde el último día del mes en que hayan dejado de prestar servicios o éstos se hayan suspendido.

En consecuencia, no obstante, haber fallecido el causante en un accidente de trabajo en la República de Argentina y haber causado pensiones para su cónyuge y sus hijos menores, en mérito de un seguro para accidentes del trabajo cuyo pago fue enterado por su empleador, corresponde aplicar a su respecto la legislación interna, esto es la letra b) del inciso primero del artículo 54 del D.L. Nº 3.500, de 1980, y pagar a quienes la ley señala como beneficiarios, las pensiones de sobrevivencia a que haya lugar.

Finalmente, se hace presente que tal como esta Superintendencia ha estimado improcedente aplicar en este caso el derecho extranjero, por carecer de normas bilaterales que así lo dispongan, no procedería que la respectiva Compañía de Seguros obligados a enterar el aporte adicional necesario para financiar las referidas pensiones, alegara que ello es improcedente por haber fallecido el afiliado en un accidente del trabajo, toda vez que para tal efecto deberían invocar derecho extranjero, alternativa que no resulta procedente.

FIS-23, 1.01.

Informa al tenor de lo solicitado, dentro del ámbito de competencia de esta Superintendencia.

Se ha recibido en esta Superintendencia una presentación en la que se solicita un pronunciamiento en derecho, respecto a materias relativas a la aplicación de leyes previsionales a socios de Cooperativas de Trabajo.

Se señala que la Dirección del Trabajo, mediante Oficio Ord. Nº 4.324/311, de fecha 17 de octubre de 2000, emitió un pronunciamiento sobre la materia, en el cual establece que las cooperativas de trabajo estarían obligadas a retener o descontar cotizaciones previsionales, de las sumas que por el retiro de excedentes repartan a sus socios. A continuación, plantea una serie de consideraciones las cuales serían materias apelables ante esta Superintendencia según entender del recurrente, que dicen relación con la calidad jurídica que tendrían los socios trabajadores respecto de su organización, en lo que existe concordancia en la inexistencia de una relación contractual entre ellos, y por lo tanto no pueden ser considerados como trabajadores dependientes afectos a un contrato de trabajo, deduciendo que los socios de una cooperativa de trabajo deben considerarse como trabajadores independientes y conforme a la legislación previsional vigente, no tienen la obligación de cotizar.

Finalmente, el consultante hace presente que el artículo 80 del D.S. Nº 502, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, de 1978, dispone que para los efectos derivados de las normas previsionales y de seguridad social, serán consideradas remuneraciones las sumas que con cargo al excedente perciban los socios de las cooperativas de trabajo, en conformidad a su reglamento interno.

Al respecto, esta Superintendencia puede informar lo siguiente:

En primer término, es necesario precisar que este Organismo Fiscalizador carece de competencia para pronunciarse acerca de la naturaleza jurídica del vínculo que tienen los socios de una

cooperativa de trabajo con su organización, correspondiendo esta facultad a la Dirección del Trabajo y, otorga al artículo 80 del D.S. N° 502 en el sentido de que las cooperativas de trabajo estarían obligadas a retener o descontar cotizaciones previsionales de las sumas que por excedentes repartan a sus socios, no es susceptible de ser apelable ante esta Superintendencia, sino que ante la misma institución de la cual emanó.

Sin perjuicio de lo anterior, cumpla con expresar a usted que de acuerdo a las normas establecidas en el D.L. N° 3.500, de 1980, que regula la afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones las personas que no presten servicios bajo dependencia o subordinación de un empleador, en los términos establecidos en el artículo 7° del Código del Trabajo, pueden afiliarse al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, en calidad de independientes.

En efecto, el artículo 89 del citado D.L. N° 3.500 prescribe que *"Toda persona natural que, sin estar subordinada a un empleador, ejerza una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema que establece esta ley"*.

La norma preinserta, contiene el supuesto que la afiliación al Sistema de Pensiones regido por el D.L. N° 3.500, es facultativa y voluntaria para todas aquellas personas que no estando obligadas a cotizar, ejerzan una actividad mediante la cual obtienen un ingreso o renta y quieren acceder a sus beneficios.

Precisado lo anterior y siguiendo el orden de lo consultado, conforme al artículo 90 del D.L. N° 3.500, la renta imponible mensual será aquella que declare mensualmente el interesado a la Administradora en que se afilie, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo, ni superior al equivalente a 60 unidades de fomento.

Y respecto del plazo para enterar las cotizaciones previsionales de los afiliados independientes, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del D.S. N° 57 de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500, dichos afiliados deben enterar las cotizaciones correspondientes a las rentas imponibles que mensualmente declaren, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron dichas rentas, y las cotizaciones que no fueran enteradas dentro de ese plazo, podrán efectuarse hasta el último día del mes calendario siguiente a aquel en que se devengaron dichas rentas, quedando prohibido a las Administradoras de Fondos de Pensiones recibir cotizaciones de dichos afiliados, fuera de los plazos indicados.

Finalmente, se informa que no existe ningún tipo de sanción para estos trabajadores que no coticen en forma regular todos los meses, y las cotizaciones deben ser enteradas en planillas individuales en las respectivas A.F.P.

FIS-31, 1.01.

Informa sobre inexistencia de normas que obliguen a los trabajadores dependientes, regidos por las normas del Código del Trabajo, mayores de 65 años de edad, acogerse a jubilación.

Se ha consultado respecto de la situación de un trabajador de una empresa de más de 65 años de edad que desarrolla la labor de chofer de vehículos pesados, solicitando se le informe acerca de la existencia de alguna norma legal que le obligue a acogerse a jubilación.

Sobre el particular, cabe informar que el sistema de Pensiones regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, basado en la capitalización individual, no consagra en su articulado norma alguna que permita obligar a un trabajador a ejercer el derecho de acogerse a jubilación, una vez cumplida la edad legal para obtener derecho a pensión de vejez, que en el caso de las mujeres es de 60 años de edad y en el caso de los hombres, de 65 años. Incluso la ley le reconoce el derecho al trabajador a acogerse a jubilación antes de cumplir la edad legal, cuando ha reunido fondos suficientes para financiar su pensión, como también puede optar libremente por continuar cotizando como trabajador dependiente aún después de haber cumplido la edad legal para pensionarse.

De esta forma, no corresponde al empleador, ni existe texto legal que determine cuando un trabajador debe ejercer el derecho a pensionarse, ya que conforme al derecho común y en especial, en materia de seguridad social quien reúne los requisitos para acogerse a un beneficio, debe manifestar su voluntad en tal sentido, rigiendo en estas materias el principio de la autonomía de la voluntad.

FIS-51, 1.01.

Informa sobre procedimiento para retirar fondos previsionales a título de herencia en el caso de heredera, hija legítima casada en régimen de sociedad conyugal, pero separada de hecho desde hace más de 20 años.

Se ha expuesto ante esta Superintendencia la situación de una persona a quien, en su calidad de heredera de los fondos previsionales quedados al fallecimiento de un afiliado, la A.F.P. le solicitó la realización de algún trámite judicial en que se declare que ella administra los bienes de la sociedad conyugal por ausencia del cónyuge.

Al respecto se informa que la A.F.P., a requerimiento de este Organismo Fiscalizador ha informado lo siguiente:

1. El causante falleció el día 5 de septiembre de 1999 dejando un saldo en su cuenta de capitalización individual que asciende a 617,95 cuotas del Fondo de Pensiones cuyo valor equivale a \$5.963.038 al 8 de enero del presente año.
2. A esta fecha en la A.F.P. sólo se ha requerido el pago de la Cuota Mortuoria, no existiendo solicitud de pago de herencia como tampoco presentación del auto de posesión efectiva.
3. Finalmente, informa la Administradora que efectivamente en uno de los Centros de Servicios Previsionales, se atendió a la recurrente señalándose que en observancia a lo dispuesto en los artículos 135, 1749, 1726 inciso segundo, y 1579, del Código Civil, el pago de los fondos hereditarios en el caso que la heredera esté casada en régimen de sociedad conyugal, se efectúa directamente al cónyuge, por cuanto conforme lo dispone el artículo 1749, éste tiene la administración de los bienes de ella.
4. Por su parte y en relación a lo solicitado a esta Superintendencia en el sentido de interceder ante la A.F.P. para que estos beneficiarios puedan recibir su herencia, cabe hacer presente en primer término, que el retiro de los fondos previsionales a título de herencia se encuentra contemplado en el artículo 72 del D.L. N° 3.500, de 1980, señalando

esta norma legal que no se exigirá acreditar la posesión efectiva de la herencia para retirar dichos fondos, al cónyuge, ni a los padres e hijos cuando el monto de ellos no excede de 5 Unidades Tributarias Anuales.

5. Ahora bien, dado que en el caso del afiliado fallecido, el saldo de su cuenta de capitalización individual excede de 5 U.T.A., es necesario que los herederos tramiten primero la posesión efectiva de la herencia, en el tribunal correspondiente al último domicilio del causante.
6. Por otra parte, cabe mencionar que lo informado a la recurrente por la A.F.P. se ajusta plenamente a las normas legales que rigen esta materia, contenidas en los artículos precedentemente citados del Código Civil, ya que en la legislación chilena, los bienes propios de la mujer casada en régimen de sociedad conyugal los administra el marido, conforme a lo señalado por los artículos 1749, 1754 y 1752 del Código Civil. Excepcionalmente la mujer puede administrar sus bienes propios, cuando se presentan las hipótesis previstas en los artículos 138 y 138 bis, del citado cuerpo legal. En efecto, el artículo 138 previene que en caso de impedimento de larga e indefinida duración del marido, como el de la interdicción, el de prolongada ausencia o desaparecimiento, se suspende la administración del marido y pasa a ejercer la administración extraordinaria de la sociedad conyugal, la mujer. Con motivo de un impedimento de esta índole, la recurrente puede solicitar al tribunal correspondiente, ser designada curadora del marido o curadora de sus bienes y tendrá lugar en tal evento, la administración extraordinaria de la sociedad conyugal.
7. Si la mujer no quiere asumir la administración extraordinaria de la sociedad conyugal, puede pedir la separación de bienes conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 155, del citado Código Civil.
8. En consecuencia, y analizado el caso a la luz de las disposiciones legales precedentemente indicadas, en el caso consultado no existe otro procedimiento que los señalados en los puntos 6. y 7., para que la interesada, pueda recibir el pago de la herencia a su nombre y no a nombre de su marido, informando esta Superintendencia que la tramitación de cualquiera de las alternativas que ella opte, puede ser patrocinada por la Corporación de Asistencia Judicial de la comuna donde tiene su residencia la recurrente, acogiéndose al privilegio de pobreza.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

204, 17.01.01.

Situación tributaria de donaciones efectuadas a Universidad en conformidad a lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 18.681.

Fuentes: Artículo 69 Ley N° 18.681, de 1987. Donaciones para Instituciones de Educación Superior, y Circular N° 24, de 1993.

1. Por oficio indicado en el antecedente señala, que en el Proceso de Operación Renta 2000, fue notificada la empresa XX S.A., RUT 00.000.000-0, con la finalidad de que demuestre la procedencia del crédito registrado en su declaración (Form. 22), por concepto de donaciones a las Universidades, de acuerdo al artículo 69 de la Ley N° 18.681.

Expresa a continuación, que del análisis a la documentación presentada por la referida empresa, se pudo establecer lo siguiente:

- La franquicia en comento fue utilizada para financiar colegiaturas o aranceles de carreras correspondientes a trabajadores de la sociedad notificada, por estudios realizados en las Universidades donatarias;
- Las glosas contables registradas en los libros de la empresa indican "Becas para alumnos" o "Para el fondo de becas de alumnos";
- En los comprobantes contables, figura como imputación del total de la erogación un 50% a cuenta de activo "Donaciones y Aportes" y el 50% restante a la cuenta de activo "Cuentas corrientes personales", o en cuenta de "Gastos".
- Existen solicitudes de los trabajadores de esta empresa, mediante los cuales piden esta modalidad de financiamiento para sus carreras comprometiéndose a enterar ellos el 50% restante de los aranceles mediante descuento por planillas. En resumen, la empresa financia vía donaciones una parte del costo de las carreras de sus empleados y la otra el trabajador que se capacita; y
- Todos estos aportes se encuentran con el correspondiente certificado emitido por el donatario y la resolución pertinente del Ministerio de Educación.

Finalmente señala, que en opinión de esa Dirección Regional, no se cumplen todos los requisitos para emplear la franquicia que otorga el artículo 69 de la Ley N° 18.681, y si tuviera tal derecho el monto desembolsado por el donante sería sólo el 50% ya que el monto restante lo asume el empleado de la empresa, solicitando un pronunciamiento al respecto.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el artículo 69 de la Ley N° 18.681, de 1987, establece como norma general, que los contribuyentes de la Primera Categoría que

declaren su renta efectiva determinada mediante una contabilidad completa o simplificada, y que efectúan donaciones en dinero a las Universidades e Institutos Profesionales Estatales y Particulares reconocidos por el Estado, pueden rebajar hasta el 50% de dichas donaciones como crédito en contra del Impuesto de Primera Categoría que les afecta, hasta ciertos límites o topes; y el 50% restante, lo pueden rebajar como gasto de la renta bruta de la Primera Categoría, en los términos previstos por el N° 7 del artículo 31 de la Ley de la Renta. Por su parte, esta última norma preceptúa que los contribuyentes de la Primera Categoría que declaren a base de la renta efectiva, que efectúen donaciones en cualquier especie o valor, cuyo único fin sea la realización de programas de instrucción básica o media gratuita, técnica, profesional o universitaria en el país, ya sean, privadas o fiscales, las podrán rebajar como gasto de la renta bruta, sólo en cuanto no excedan del 2% de la renta líquida imponible de la empresa o del 1,6 % del capital propio de ésta al término del correspondiente ejercicio.

Las donaciones que reciban las instituciones de educación superior, en conformidad a dicha norma legal, deberán ser destinadas a financiar la adquisición de bienes muebles y de equipamiento o a la readecuación de infraestructura que tengan por objeto apoyar el perfeccionamiento del quehacer académico. Asimismo, podrán ser empleadas en financiar proyectos de investigación en esas instituciones. Los bienes inmuebles adquiridos con las donaciones, quedan afectos a los fines de docencia, investigación y extensión de las respectivas instituciones.

Por expresa disposición del inciso segundo de la citada disposición legal, las empresas donde el Estado, ya sea, directamente o a través de sus respectivas empresas u organismos, tenga una participación igual o superior al 50%, no podrán acogerse a los beneficios tributarios que establece la norma legal que se analiza por las donaciones que efectúen a las instituciones u organismos donatarios a que se refiere el precepto legal en comento.

3. Por su parte, esta Dirección Nacional las instrucciones pertinentes sobre la forma de operar de esta franquicia tributaria, las impartió a través de la Circular N° 24, de 1993, destacándose de ellas lo siguiente:
 - Dicha franquicia sólo beneficia a los contribuyentes que efectúen las donaciones que se comentan, y no otras personas, aunque exista una vinculación económica o legal con el donante, como podría ser por ejemplo, en el caso de las sociedades de cualquier naturaleza, respecto de los socios o accionistas por las rentas retiradas o distribuidas de dichas sociedades y afectas al Impuesto Global Complementario, y
 - Para que surtan los efectos tributarios que establece el artículo 69 de la Ley N° 18.681 y su respectivo Reglamento, es condición indispensable que el donante no reciba una contraprestación de la institución donataria como consecuencia de la donación efectuada, ya que si ello ocurriera, no tendría aplicación la normativa legal antes mencionada, aplicándose en la especie íntegramente las normas generales de la Ley de la Renta que reglan la deducción de los gastos.
4. Ahora bien, analizados los antecedentes del caso en consulta y atendido las instrucciones impartidas sobre la materia, esta Dirección Nacional concluye que en la situación planteada, la empresa donante sólo tiene derecho a considerar como donación efectuada para los fines de la norma legal en estudio el 50% del monto total entregado a la Universidad, puesto que el 50% restante al ser descontado de las remuneraciones de sus empleados no corresponde a una donación realizada por la referida empresa, sino que constituye en estricto rigor al pago de

parte de los aranceles y costo de sus carreras efectuadas por los propios empleados estudiantes a través de su empleadora mediante el sistema de descuento de las respectivas cuentas corrientes de los empleados.

5. En consecuencia, respecto de las donaciones efectuadas por la empresa individualizada en virtud del artículo 69 de la Ley N° 18.681, procede expresar que en la medida que éstas cumplan con los requisitos y condiciones establecidas en la citada Circular N° 24, de 1993, sólo el 50% del total entregado a la Universidad se podrá utilizar como beneficio tributario amparado en la norma legal precitada, ya que dicho valor ha sido el realmente asumido con cargo al patrimonio de la empresa, no así el 50% restante, ya que tal como se indicó anteriormente, y de acuerdo con los antecedentes que se aportan en la presentación, dicho porcentaje es asumido patrimonialmente por los trabajadores de la empresa que estudian en la universidad, correspondiendo en estricto derecho al pago de los respectivos aranceles de sus carreras universitarias que son cancelados a través de la empresa empleadora mediante el descuento correspondiente.

525, 5.02.01.

Trabajadores respecto de los cuales los contribuyentes pueden acceder al crédito por gastos de capacitación establecido en la Ley N° 19.518.

Fuentes: Artículos 36 y 41 de la Ley N° 19.518. Estatuto de Capacitación y Empleo. Franquicia Tributaria. Artículo 33 Ley de la Renta y Circular N° 19, de 1999.

1. Por ordinario indicado en el antecedente, señala que se ha recibido en esa Dirección Regional una solicitud presentada por don G.G., en representación de la Corporación de Capacitación y Empleo de la Construcción, mediante la cual consulta respecto de las remuneraciones imponibles que el cónyuge contribuyente de Primera Categoría del Impuesto a la Renta, le cancela al otro por concepto de su actividad, no existiendo entre ambos régimen separación de bienes, si puede ser beneficiario de la franquicia tributaria establecida en la Ley N° 19.518, de 1997, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, por las actividades de capacitación que efectúe el cónyuge trabajador.

Señala más adelante, que el artículo 33 N° 1, letra b), de la Ley de la Renta, establece que se agregarán a la renta líquida imponible del Impuesto a la Renta de Primera Categoría, las remuneraciones pagadas al cónyuge del contribuyente, implicando, por tanto, que las sumas pagadas por dichos conceptos no son un gasto necesario para producir la renta.

Expresa por otro lado, que a su vez el artículo 1° de la Ley N° 19.518, de 1997, dispone que el Sistema de Capacitación y Empleo que establece dicha ley, tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los "trabajadores", a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y de las empresas, así como la calidad de los procesos y productos, agregando que, el término trabajador que emplea el legislador, comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

En relación con lo antes expuesto, consulta si la limitación de registrar como gasto la remuneración del cónyuge que establece la Ley de Impuesto a la Renta, también es aplicable a la

utilización como crédito de los valores cancelados por el contribuyente por gastos de capacitación de su cónyuge trabajador, o bien, prima el término "trabajador" que consigna el Estatuto de Capacitación y Empleo y, por ende, el gasto efectuado por el concepto antes señalado, puede ser utilizado como crédito, por cuanto dicho concepto no excluye explícitamente al sueldo que se le ha cancelado al cónyuge por sus servicios laborales.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el N° 1 del artículo 33 de la Ley de la Renta, ordena agregar a la Renta Líquida Imponible de Primera Categoría una serie de desembolsos que la citada ley, conforme a lo dispuesto en su artículo 31, no acepta como gasto tributario en la determinación de la base imponible del Impuesto de Primera Categoría.

Dentro de dichos gastos no aceptados como tales se encuentran las remuneraciones pagadas al cónyuge del contribuyente o a los hijos de éste, solteros menores de 18 años, todo ello conforme lo dispone expresamente la letra b) del N° 1 del artículo 33 de la Ley del ramo. Para la aplicación de esta norma el inciso final citado N° 1 del artículo 33, señala que el término "contribuyente" empleado por las letras b) y c) del mencionado numerando, comprende a los socios de las sociedades de personas.

En consecuencia, y de acuerdo al claro tenor literal de la letra b) del N° 1 del artículo 33 de la Ley de la Renta, en concordancia con lo señalado por el último inciso del N° 1 del citado artículo, las remuneraciones pagadas al cónyuge, sean éstas sueldos, honorarios u otras asimilaciones, no se aceptan como un gasto tributario, y en el evento de que hayan sido cargadas a los resultados del ejercicio deberán agregarse a la renta líquida imponible de Primera Categoría, debidamente reajustados, conforme a la modalidad dispuesta por el N° 3 del referido artículo 33, norma ésta (letra b) del N° 1 artículo 33), que se aplica sin hacer distinción entre cónyuges casados en régimen de separación de bienes o cónyuges afectos al régimen de sociedad conyugal, incluyendo la situación establecida por el artículo 150 del Código Civil.

3. Por su parte, también es preciso acotar que el artículo 36 de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, establece en su inciso primero que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 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 referida ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagados al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año.

Por otro lado, la ley antes mencionada en su artículo 41 preceptúa que el pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

4. De lo establecido por las normas legales indicadas en el número precedente, se puede apreciar que el tratamiento tributario que tienen las remuneraciones de los trabajadores sujetos a capacitación por parte de las empresas, es totalmente independiente del régimen que éstas puedan tener frente a las normas de la Ley de la Renta, ya que el propio artículo 41 de la Ley N° 19.518 preceptúa que las citadas remuneraciones obviamente no podrán formar parte del

costo del crédito por capacitación, pero tales remuneraciones se estimarán como gasto necesario para producir la renta de la empresa acogida a dicha franquicia, de acuerdo con las normas generales de la Ley de la Renta, entendiéndose por éstas aquéllas establecidas en los artículos 31 y 33 de la Ley del ramo, en cuanto a que si las referidas remuneraciones cumplen con los requisitos que exigen las mencionadas disposiciones ellas constituirán un gasto necesario para producir la renta de la empresa, y en el caso que no se dé tal condición, incluyendo la situación obviamente cuando existe una norma expresa como lo es la letra b) del N° 1 del artículo 33 de la Ley de la Renta, las citadas remuneraciones pasan a constituir un gasto rechazado para los efectos tributarios de aquéllos a que se refiere el artículo 33 N° 1 de la Ley de la Renta.

5. En consecuencia, y respondiendo la consulta específica formulada, se señala que el caso planteado el contribuyente de la Primera Categoría tiene derecho a invocar el crédito por gastos de capacitación por la instrucción impartida a su cónyuge contratado como trabajador de su empresa, siempre y cuando dé cumplimiento a todos los requisitos y condiciones que exige la Ley N° 19.518 que regula esta franquicia y cuyas instrucciones este Servicio las impartió mediante la Circular N° 19, de 1999, sin que lo dispuesto por la letra b) del N° 1 del artículo 33 de la Ley de la Renta afecte el derecho al citado crédito, ya que este último precepto legal es una norma que regula el tratamiento tributario de las remuneraciones de los trabajadores sujetos a capacitación frente a las disposiciones de la Ley de la Renta.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

594, 8.01.01.

Obreros transitorios del Ministerio de Obras Públicas, tienen derecho al pago de feriado proporcional y a una indemnización por años de servicios, cuando proceda.

Director Regional de la Dirección de Obras Hidráulicas se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si los obreros transitorios regidos por el Decreto N° 300, de 1985, del Ministerio de Obras Públicas, tienen derecho a percibir el pago de feriado proporcional e indemnización por años de servicio.

Al respecto, cabe manifestar en primer término que, el artículo 8º, inciso segundo, del Decreto N° 300, de 1985, del Ministerio de Obras Públicas, aprobatorio del Reglamento interno de los trabajadores de los Servicios dependientes de ese Ministerio afectos al Código del Trabajo y sus normas complementarias, establece que serán obreros transitorios aquéllos contratados para una obra determinada o por un plazo determinado, el que no podrá exceder de seis meses.

Por su parte, el artículo 93 del citado Decreto N° 300, de 1985, dispone que el estatuto jurídico de estos trabajadores quedará constituido especialmente por el Decreto N° 2.200, de 1978, –actualmente el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo–, y sus normas complementarias, el presente Reglamento y los respectivos contratos de trabajo.

En este contexto, es importante destacar que, aun cuando el reglamento establezca una diferenciación entre obreros transitorios y permanentes, ésta sólo dice relación con la duración de los contratos de trabajo de cada servidor, no existiendo norma alguna que la extienda a otras materias, razón por la cual, aceptar que entre uno y otro trabajador existen derechos u obligaciones distintas, constituiría una diferencia arbitraria contraria a los principios que sustentan nuestro ordenamiento jurídico.

Ahora bien, en lo atinente al feriado legal de los obreros transitorios, es menester señalar que el artículo 25 del mencionado texto reglamentario, dispone que estos trabajadores tendrán derecho después de un año de servicios a un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra.

A su vez, el artículo 29 del texto reglamentario en análisis establece que el feriado no es compensable en dinero. Sólo si el trabajador transitorio deja de pertenecer por cualquier circunstancia al Servicio, recibirá la compensación por el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Igualmente, el trabajador transitorio cuyo contrato termine antes de completar un año de servicio, percibirá una indemnización proporcional al tiempo trabajado.

Precisado lo anterior, es menester expresar que, tratándose del feriado legal, el artículo 73 del Código del Trabajo, en concordancia con el citado artículo 29 del reglamento, establece expresamente que el feriado legal no es compensable en dinero, pues sólo procedería efectuar algún pago por este concepto en la medida que se cumpla alguna de las situaciones previstas en dichos preceptos.

Respecto a la segunda de las consultas, cabe manifestar que el artículo 91 del mencionado Decreto N° 300, de 1985, al establecer en forma explícita la obligación de observar las normas del Código del Trabajo al poner término a los contratos de trabajo, no distinguió si se trataba de obreros permanentes o transitorios, razón por la cual, se debe entender que dicha norma, por su carácter genérico, engloba a ambas clases de trabajadores, por ende, al poner término al contrato de trabajo de un obrero transitorio se debe invocar alguna de las causas expresamente señaladas en los artículos 159 y siguientes del citado Código.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe agregar que, el artículo 92, número 6, del mencionado Decreto N° 300, de 1985, permite poner término al contrato mediante desahucio escrito de una de las partes, situación que se encontraba regulada en el artículo 13 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978. Pues bien, el citado artículo 13 contemplaba el pago de una indemnización equivalente a un mes de remuneraciones, en sustitución del aviso previo que debía darse al trabajador con una anticipación de un mes, a lo menos, más el pago de una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados al empleador.

Así, entonces, el hecho que el citado Decreto N° 300, de 1985, establezca que los obreros transitorios sólo pueden ser contratados por seis meses, no puede vulnerar los derechos que la legislación laboral les concede, toda vez que el Código del ramo, establece que el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un plazo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

De este modo, si se desea poner término al contrato de trabajo de un obrero transitorio, es necesario que dicha decisión se encuadre dentro de las causales establecidas en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo; luego, tratándose de la causal establecida en el artículo 161, el trabajador tendrá derecho a que se le cancelen las indemnizaciones que el artículo 163 del mismo texto legal prevé.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, resulta forzoso concluir que los obreros transitorios a que se refiere la consulta en estudio tienen derecho a percibir el pago por feriado proporcional y una indemnización por años de servicios, siempre que, en este último caso, la causal de término del contrato de trabajo invocada sea aquella que permite pagar dicha indemnización.

1.528, 16.01.01.

Requisitos que deben cumplir las escuelas de conductores profesionales para obtener autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de Transportes.

Doña XX, se ha dirigido a la Contraloría General debido a la negativa de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, V Región, de autorizar el funcionamiento de las sedes de La Ligua, Los Andes, San Antonio y la Calera de la "Escuela Profesional de Conductores Profesionales Siglo 21", por encontrarse distantes de los talleres mecánicos que corresponden a INACAP Valparaíso y Universidad Técnica Federico Santa María, sede Viña del Mar, en circunstancias que el Decreto N° 251, de 1998, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, no establece exigencia alguna a ese respecto.

Requerido de informe el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, lo expidió por Ord. DN N° 1.597, de 2000, expresando que la falta de autorización a las mencionadas sedes, obedeció a que no se cumplían, según el caso, los requisitos consignados en el citado Decreto N° 251, de 1998, concernientes a la infraestructura y equipamiento del taller mecánico, al equipamiento de laboratorios sensométrico y psicomático o a la falta del taller mecánico. Por otra parte, agrega en relación con la sede de Los Andes, que nuevas inspecciones han permitido verificar que cumple con la totalidad de los requisitos reglamentarios, razón por la cual ha sido reconocida oficialmente por Resolución exenta N° 71, de 2000, de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, V Región. En lo que respecta a las correspondientes a San Antonio, La Ligua y La Calera, acota que tales establecimientos quedan pendientes de autorización debido a que aún no disponen de un taller mecánico ubicado a no más de 5 kilómetros de los respectivos locales donde se impartirán cursos, exigencia que contempla el Decreto N° 7, de 2000, de esa Cartera Ministerial.

Sobre el particular, cabe manifestar en primer término, que en conformidad con el artículo 31 A de la Ley N° 18.290 –Ley de Tránsito– las Escuelas para Conductores Profesionales, entre otras, tendrán por finalidad lograr que los alumnos egresen con los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para la conducción de vehículos motorizados de transporte público de pasajeros, de transporte remunerado de escolares y de transporte de carga, en forma responsable y segura.

En seguida, su artículo 31 B, inciso primero, en lo que interesa, prescribe que las Escuelas de Conductores Profesionales, para obtener su reconocimiento oficial deberán señalar la infraestructura, equipamiento, elementos de docencia, calificaciones, títulos, especialidades y experiencia del personal docente y el lugar o los lugares donde funcionará la Escuela.

A su vez, el artículo 31C de la ley en análisis prevé que el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones reconocerá oficialmente a las Escuelas de Conductores Profesionales, siempre que se acredite que el personal docente, infraestructura, equipamiento y elementos de docencia, planes y programas de estudios, son los adecuados para el debido cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo 31 A.

Como puede advertirse de los preceptos señalados, compete al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones reconocer oficialmente a las Escuelas de Conductores Profesionales, para lo cual, entre otros parámetros, evalúa la infraestructura, el equipamiento y los lugares donde funcionarán, reconocimiento que se materializa mediante resolución expedida por el pertinente Secretario Regional Ministerial, con arreglo al artículo 6° del Decreto N° 251, de 1998, de la citada Secretaría de Estado.

También resulta pertinente tener presente el artículo 9°, punto 1 a), del referido cuerpo reglamentario, en cuanto establece que las escuelas deberán contar con un local para el tipo de cursos a impartir el que debe tener en forma independiente una sala de capacitación, una sala de laboratorios sensométrico y psicomático, que deberá estar en la sede autorizada y disponer de un taller mecánico dentro o fuera de la escuela. Cabe destacar que, como ha quedado consignado, esta norma en su texto original no establecía la distancia que debía existir entre el taller mecánico y la sede autorizada, omisión que fue subsanada mediante la dictación del Decreto N° 7, de 2000, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que modificó el precepto en examen al precisar que esa distancia no debe exceder de 5 kilómetros.

Por tanto, en mérito de las consideraciones expuestas, debe concluirse que la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, V Región, ha actuado conforme a la normativa vigente al denegar la autorización de las sedes de San Antonio, La Ligua y La Calera de la Escuela Profesional de Conductores Profesionales Siglo 21.

1.610, 16.01.01.

Señala condiciones que deben concurrir para que los funcionarios públicos puedan obtener asignación familiar y beneficios de salud del FONASA o de una ISAPRE por los hijos habidos fuera de matrimonio de sus hijos.

Se ha consultado sobre la procedencia de que el funcionario público, solicite el reconocimiento como cargas familiares de sus "nietos naturales", atendidos los cambios introducidos por la Ley N° 19.585 al Código Civil y otros cuerpos legales.

Al respecto, cabe recordar que en materia de filiación, la referida Ley N° 19.585, en su artículo 1º, N° 23, derogó los Títulos VII a XV del Libro I del Código Civil, lo que ha significado suprimir toda diferencia de categorías entre los hijos.

Por otra parte, debe señalarse que el D.F.L. N° 150, de 1981, establece en su artículo 3º, letra c), que son causantes de asignación familiar los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos en los términos de la letra b) de la misma disposición, esto es, hasta que cumplan 18 años y los mayores de esta edad y hasta los 25 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste, en las circunstancias que determine el reglamento.

En relación con dicho precepto el Decreto N° 75, de 1974, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, dispone en su artículo 4º, letra c), que se entenderá por nietos y bisnietos abandonados aquellos cuyos padres no provean a su crianza y mantención.

Por consiguiente, a contar desde la vigencia de la señalada Ley N° 19.585, al existir plena igualdad entre los hijos, el interesado puede invocar su calidad de abuelo a fin de solicitar se le conceda la correspondiente asignación familiar, si concurren las condiciones señaladas en la normativa analizada precedentemente, criterio que es concordante con el manifestado por este Organismo Contralor en su Dictamen N° 45.201, de 1998.

Precisado lo anterior, y en lo que concierne a la posibilidad de que los servidores públicos soliciten beneficios de salud –respecto de la descendencia de sus hijos, habida fuera de matrimonio–, tanto de las instituciones del sector público como privado, Fondo Nacional de Salud o instituciones de Salud Previsional, cabe hacer presente que la Ley N° 18.469, que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y crea un Régimen de Prestaciones, de Salud, dispone en la letra b) del artículo 6º, en lo que interesa, que serán beneficiarios del régimen los causantes por los cuales las personas señalan en la letra a) del artículo anterior –los trabajadores dependientes de los sectores público y privado–, perciban asignación familiar.

Asimismo, cabe anotar que Ley N° 18.933, que dicta normas para el otorgamiento de prestaciones por las Instituciones de Salud Previsional, entre otras materias, establece en su artículo 41, en lo que interesa, que los contratos celebrados entre la respectiva institución y el cotizante deberán considerar como sujetos afectos a sus beneficios, a éste y a todos sus familiares beneficiarios indicados en las letras b) y c) del artículo 6º de la Ley N° 18.469, es decir, entre otros, a los nietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en los términos referidos.

De la normativa señalada se desprende que la descendencia de los hijos de los funcionarios de que se trata, podrá obtener beneficios de salud de las instituciones respectivas, tanto del sector público como privado, si es que el servidor de la Administración del Estado obtiene por ellos el beneficio de la asignación familiar o éste le ha sido reconocido en los términos previstos en el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo Previsión Social y el Decreto N° 75, de 1974, de esa misma Secretaría de Estado.

3.608, 31.01.01.

Autoridades de los Servicios no están facultados para conceder o denegar permisos a sus funcionarios para acceder a cursos en capacitación en los que fueron seleccionados.

Se ha dirigido a esta Contraloría funcionaria de la planta administrativa, con desempeño en el Departamento de Industrias e Inspección Técnica de la Dirección de Obras de la Municipalidad, denunciando que el Director de Obras no le permitió acceder a un curso de capacitación para el cual resultó seleccionada, por estimar que dada la cantidad de trabajo pendiente no era conveniente la asistencia de funcionarios de su dependencia.

Al mismo tiempo, denuncia otra serie de irregularidades que –en su opinión– se estarían cometiendo en dicha dependencia.

Requerido informe al Municipio, éste emitió mediante el Oficio N° 1.241 de 2000.

Al respecto, esta Contraloría General debe expresar que la Ley N° 18.883, contempla en sus artículos 22 a 28, diversas disposiciones sobre capacitación, entendiéndose por tal según el primero de dichos preceptos, el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

A su turno, el artículo 23 establece tres modalidades de capacitación, esto es, para el ascenso, de perfeccionamiento y voluntaria. La capacitación para el ascenso, prevista en su letra a), corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores, atendido lo cual y por expreso mandato de esa norma la selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón.

La capacitación de perfeccionamiento, contenida en la letra b), es aquella que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa, la selección del personal se realizará mediante concurso.

En cambio, la capacitación voluntaria, contemplada en la letra c), es aquella de interés para la Municipalidad y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. Los funcionarios serán seleccionados por concurso, previa evaluación de sus méritos por el Alcalde.

A su turno, el artículo 27 establece que los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación, tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Por otra parte el artículo 26 señala que en los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, éste conservará el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes, no estableciéndose, en caso alguno la no asistencia de éste por afectarle la referida incompatibilidad.

Por lo tanto, dentro de dicho contexto, cabe precisar, por una parte, que atendido el carácter obligatorio de asistencia del funcionario seleccionado a un curso de capacitación de los ya referidos, su concurrencia no puede quedar supeditada a una calificación previa de la jefatura directa, y por otra, la no existencia de norma alguna que le confiera a tales autoridades la facultad discrecional de conceder o denegar el permiso en comento, cabe concluir que no ha resultado procedente que el Director de Obras denegara el permiso a la funcionaria para acudir al curso en análisis, debiendo, por ende, iniciarse las investigaciones pertinentes a objeto de determinar su responsabilidad administrativa por dicho hecho.

En lo que concierne a las otras denuncias formuladas por la ocurrente, cumple con señalar que éstas han sido remitidas a la Subdivisión de Auditoría e Inspección de la División de Municipalidades, a fin que determine la efectividad de las mismas y proceda, en caso que corresponda a instruir los procedimientos tendientes a esclarecer las eventuales responsabilidades administrativas por parte de quienes resulten involucrados en transgresiones a las disposiciones de la Ley N° 18.883.

3.837, 1º.02.01.

Fija directrices en relación a los nombramientos y remociones del personal de exclusiva confianza.

Esta Contraloría General ha estimado necesario impartir las siguientes directrices respecto de los actos administrativos de nombramientos y cese de funciones del personal de exclusiva confianza, así como de las contrataciones posteriores de los mismos servidores, con el objeto de evitar que se cometan acciones que signifiquen una desviación de fin y una infracción de las normas de probidad que contempla nuestra legislación positiva; todo ello por cuanto ha detectado en esta materia algunas situaciones que podrían ser anómalas.

En primer término, debe tenerse en consideración que el artículo 51 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, dispone, en lo que interesa, que se entenderá por funcionarios de la exclusiva confianza aquéllos sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento.

En armonía con el citado precepto legal, el artículo 6º de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, excluye a los cargos de confianza exclusiva del régimen de carrera funcionaria, indicando, en su artículo 7º, los empleos de esta índole.

A su vez, los artículos 142 y 144, letra d), del citado cuerpo estatutario regulan la petición de renuncia y la declaración de vacancia como formas de cesación de funciones de los servidores que ocupan esta clase de cargos.

Como puede advertirse, por la naturaleza misma de los empleos de exclusiva confianza, los funcionarios que los sirven se mantienen en sus cargos sólo mientras cuenten con ella, dependiendo su remoción, consecuentemente, de la voluntad de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento.

Por ende, la petición de renuncia que se formula a estos funcionarios no constituye sino el ejercicio de una facultad privativa que expresa el propósito del superior de remover al afectado de su empleo, por estimarse que dicho servidor ha dejado de contar con la confianza requerida para el desempeño de esa plaza.

Resulta útil agregar que si bien el Estatuto Administrativo no contempló la renuncia no voluntaria como causal de cesación de funciones de los empleados de confianza exclusiva, para efectos previsionales debe entenderse que cuando se remueve a uno de estos servidores públicos por causal de pérdida de confianza, de acuerdo con lo prescrito por los aludidos artículos 142 y 144, esa remoción produce los mismos efectos que la renuncia no voluntaria, figura jurídica que para tal finalidad subsiste en la Ley N° 18.834, tal como, por lo demás, se manifestara por la jurisprudencia administrativa mediante Dictamen N° 14.604, de 1990.

Por lo tanto, estos empleados podrán jubilar, por expiración obligada de funciones, según el artículo 12 del Decreto Ley N° 2.448, de 1978, si han mantenido el régimen previsional antiguo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 14 transitorio de la citada Ley N° 18.834 y a lo concluido por esta Entidad Fiscalizadora en el Dictamen N° 17.661, de 1990, y, en las mismas condiciones, podrán jubilar con la última renta, en los términos del artículo 131 del D.F.L. N° 338, de 1960.

Precisado lo anterior, es menester puntualizar que si bien la autoridad administrativa posee determinadas atribuciones para decidir el nombramiento y remoción de los funcionarios de exclusiva confianza, ello no significa que en ejercicio de tales potestades pueda actuar arbitrariamente o de un modo que, en definitiva, signifique una desviación de poder, criterio que es coincidente con el que ha sustentado la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora a través de sus Dictámenes N°s. 513, de 1996 y 46.815, de 1999, entre otros.

En efecto, la ley al otorgar esas potestades persigue como finalidad que la autoridad cuente con los medios jurídicos idóneos para realizar adecuadamente la administración del servicio a su cargo, todo lo cual, en último término, tiene como referente la realización del interés general.

Conforme a lo anterior, cuando la autoridad ejerce una de sus atribuciones persiguiendo un fin distinto de aquel tenido a la vista por el legislador para concederle un poder de apreciación discrecional, la decisión que en tal virtud se adopte queda afectada por una desviación de poder, encontrándose, por ende, viciado el acto administrativo que la contenga.

Es por ello que las autoridades administrativas deberán tener presente las consideraciones anteriores, cuando dispongan el nombramiento en un cargo de exclusiva confianza a un funcionario de graduación media o baja, a quien luego se le solicita su renuncia no voluntaria, y, en algunos casos, incluso, una vez resuelta su remoción, se le contrata en un cargo similar al que desempeñaba primitivamente, con lo cual se pretende muchas veces crear causales de jubilación prematuras, o se consigne mejorar significativamente su monto, lo que no guarda ninguna relación con las impositivas efectuadas durante su carrera funcionaria.

6.141, 19.02.01.

Servicios de la Administración del Estado pueden exigir a los directores de sus respectivas asociaciones de funcionarios, que registren las ausencias que se deban al desarrollo de las tareas que les demande esa calidad, pero no que las justifiquen, ni menos den cuenta en detalle de las mismas.

Se ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca de la legalidad de la circular, del Servicio Agrícola y Ganadero, que instruye a los Directores Regionales y Jefes de Departamento sobre la forma de registrar las ausencias de los dirigentes gremiales.

Por su parte, el señalado servicio ha informado a este Organismo Fiscalizador que tal medida no implica para los dirigentes la obligación de detallar el tiempo que destinan para el desarrollo de sus labores gremiales, ni controlar las actividades de la asociación sino que, antes bien, con ello se pretende dar cumplimiento a las instrucciones que en su momento impartiera esta Contraloría General, relativas al control horario, y agrega que ésta es la única forma para llevar un control de la acumulación de permisos, de las cesiones de parte del tiempo a uno o más directores o del uso de días de permiso.

Al respecto, cabe tener presente que con arreglo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 31 de la Ley N° 19.296, la jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones de funcionarios los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 u 11 horas semanales, por cada director, según se trate de asociaciones de carácter nacional, regional, provincial o comunal.

Añade el inciso segundo de la misma norma legal, que el tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada uno de ellos podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le corresponde, previo aviso escrito a la jefatura superior de la repartición.

Como puede advertirse, la referida norma legal permite que los directores de las asociaciones de funcionarios se ausenten durante la jornada de trabajo que se encuentren obligados a cumplir en virtud de su condición de funcionarios públicos, pero sólo durante cierto número de horas laborales y con la obligación de dar oportuno aviso a la autoridad competente.

En ese sentido, resulta necesario destacar que el período durante el cual, los mencionados dirigentes, pueden ausentarse de sus tareas, se encuentra limitado a una cantidad determinada de horas, lo que, evidentemente, hace necesario que la autoridad adopte las medidas que estime oportuno para verificar que las ausencias de tales servidores no excedan el tiempo fijado para tales efectos, por la Ley N° 19.296.

Lo expresado permite sostener que la autoridad administrativa se encuentra facultada para exigir que los dirigentes en cuestión, no sólo den oportuno aviso de sus ausencias, sino que, además, registren cada una de ellas, ya que, por una parte, dicha medida permitirá comprobar de manera efectiva que los empleados que poseen la calidad de dirigentes gremiales, cumplen con su jornada laboral y, por otra, que aquéllos sólo se ausentan del Servicio por los períodos que les autoriza el referido texto normativo.

Lo anterior, por cierto, no habilita a las autoridades para solicitar a tales servidores la justificación de las ausencias a su jornada de trabajo, que tengan como motivo la realización de labores gremiales, ni menos requerir de aquéllos el detalle de las mismas como se efectúa por medio de la circular, del Servicio Agrícola y Ganadero, ya que ello implica, en último término, un control de las actividades gremiales, que excede la competencia de las indicadas autoridades.

En relación con la materia, es útil consignar que lo señalado no resulta aplicable tratándose de la situación excepcional prevista en el inciso tercero del artículo 31 de la referida Ley N° 19.296, toda vez que dicha disposición autoriza expresamente a la jefatura superior de la respectiva entidad para exigir que se acrediten las citaciones efectuadas a los directores de las asociaciones de funcionarios por parte de las autoridades públicas y que les permiten a aquéllos ausentarse aun excediendo el límite de tiempo antes indicado.

De este modo, cabe concluir que si bien el Servicio Agrícola y Ganadero puede exigir que los dirigentes gremiales registren las ausencias que se deban al desarrollo de las tareas que les demanda esa calidad, no puede, sin embargo, requerir que los aludidos servidores justifiquen las mismas –salvo la mencionada situación de excepción–, ni menos que den cuenta en detalle de ellas, como se dispone en la circular señalada.

6.537, 20.02.01.

No se ajusta a derecho actividad de vocear o promover pasajes en los terminales de buses.

Alcalde, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando pronunciamiento en orden a determinar la legalidad de la actividad de vocear o promover pasajes que realizan los promotores agrupados en sindicato, dentro del Terminal de Buses Estación Central.

Al respecto, resulta útil recordar que el transporte nacional de pasajeros es una actividad que debe ejercerse respetando las normas legales que lo regulan.

En este contexto, cabe mencionar Ley N° 18.059, que asigna al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones el carácter de organismo normativo nacional, encargado de proponer las políticas en materia de tránsito y controlar su cumplimiento. En el ejercicio de esas funciones rectoras, dicha Secretaría de Estado dictó el Decreto N° 212, de 1992, que aprueba el Reglamento de los Servicios Nacionales de Transporte Público de Pasajeros, cuyo artículo 28 prohíbe el empleo de voceros y agentes encargados de atraer pasajeros para los vehículos de servicios de locomoción colectiva y taxis.

Del precepto anotado fluye, claramente, la estricta prohibición de que se capten pasajeros mediante la utilización de personas que se dediquen –bajo las modalidades indicadas– a atraerlos a una o más empresas determinadas.

A mayor abundamiento, conviene destacar que, en el caso de "Concesión de Administración del Terminal de Buses Estación Central", el artículo 6° de las Especificaciones Técnicas de la Propuesta Pública para la concesión de ese recinto –cuya adjudicación, a la Empresa Constructora Tikal S.A., fue aprobada por el Acuerdo N° 215, de 1994, del concejo Municipal, por un período

de 10 años, como consta en el Decreto N° 595, del mismo año, de la Municipalidad de esa comuna– dispuso que "el concesionario deberá contratar un servicio de vigilancia privada, debidamente autorizado por los organismos competentes", que cumpla, entre otras funciones, con la de "prohibir la permanencia de voceadores de venta de pasajes en pasillos, salas y accesos al recinto y de todo tipo de venta que no sea la que se realiza en los locales autorizados".

A la luz de lo expresado y considerando el principio de estricta sujeción a las bases –que informa todo procedimiento de adjudicación de una propuesta pública– en cuya virtud los derechos y obligaciones de la administración y del concesionario deben constar en un marco jurídico previamente establecido y aceptado por los contratantes, modificar o dejar sin efecto lo establecido en una de sus cláusulas, como sería, en la especie, el artículo 6° antes citado –con el propósito de permitir el desarrollo de una actividad prohibida– importaría contravenir abiertamente el principio aludido (aplica criterio contenido en el Dictamen N° 13.354, de 1999).

Por consiguiente, en consideración a las anotaciones vertidas en el presente oficio, cabe concluir que no se ajusta a derecho el ejercicio de la actividad que efectúan los promotores de pasajes dentro del terminal de buses Estación Central.

7.083, 26.02.01.

Abogados que prestan servicios a la Administración del Estado, están habilitados para representar a inculpados, reos o condenados en delitos por manejo en estado de ebriedad.

Se solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento que determine si atendido lo dispuesto en las letras c) de los artículos 78 y 82 de las Leyes N°s. 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, respectivamente, los abogados que mantienen un vínculo con la Administración –sea que se trate de funcionarios titulares o a contrata o de personas contratadas a honorarios–, se encuentran habilitados para patrocinar a inculpados, reos o condenados en delitos por manejo en estado de ebriedad, ya que las señaladas disposiciones impiden actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él forman parte, salvo las excepciones que indican.

Lo anterior, dado que en el desempeño de su cargo, según expresa el recurrente, ha podido verificar que distintos abogados de servicios públicos, han asumido dicha defensa profesional.

Requerido al efecto, el Consejo de Defensa del Estado informó, en síntesis, que la intervención de abogados funcionarios en defensa del procesado en causas penales seguidas por manejo en estado de ebriedad, no configuraría la incompatibilidad por la que se consulta, puesto que dicha actuación no tiene por objeto el ejercicio de acciones civiles en contra de un organismo de la Administración.

Sobre el particular, cabe tener en consideración que, según lo ordenado en el inciso primero del artículo 58 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, todos los funcionarios tienen derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio conciliable con su posición en la Administración, siempre que con ello no se

perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios y sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley.

Enseguida, es menester añadir que el inciso tercero del aludido artículo 58, señala que son incompatibles con el ejercicio de la función pública las actividades particulares de las autoridades o funcionarios que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por ellos o por el organismo o servicio público a que pertenezcan y la representación de un tercero en "acciones civiles" deducidas en contra de un organismo de la Administración del Estado, salvo que actúen a favor de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.

De lo anterior aparece que si bien el indicado precepto reconoce a los servidores públicos el derecho a desarrollar cualquier profesión, industria, comercio u oficio, a su vez les impone el deber de evitar que sus prerrogativas o esferas de influencia se proyecten en su actividad particular, aun cuando la posibilidad de que se produzca un conflicto sea sólo potencial.

En armonía con lo anterior, las letras c) de los artículos 78 y 82 de las Leyes N^{os}. 18.834 y 18.883, respectivamente, contemplan, entre las prohibiciones a que están afectos los funcionarios públicos regidos por esos textos legales, el actuar en juicio ejerciendo "acciones civiles" en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él forman parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción.

Como puede advertirse, la prohibición prevista en los citados cuerpos estatutarios es similar a la incompatibilidad que se establece en el aludido inciso tercero del artículo 58 de la Ley N^o 18.575, por lo que, para los fines que nos ocupan, el alcance de la limitación en examen será determinado conforme a lo previsto en esta última norma legal, toda vez que ella es aplicable a todos los servidores de la Administración del Estado, con independencia del régimen estatutario que rija su vinculación con ella.

En efecto, sea que el servidor de que se trate desempeñe sus labores en la Administración del Estado en calidad de empleado de planta o a contrata o en virtud de un convenio a honorarios, le resulta igualmente aplicable la indicada incompatibilidad en relación con el ejercicio de su profesión.

En este sentido resulta útil destacar que, tal como se manifestara por esta Entidad Fiscalizadora mediante Dictámenes N^{os}. 12.538, de 1999 y 6.591, de 2000, quienes cumplen sus labores a consecuencia de un contrato a honorarios aun cuando no invisten la calidad de funcionarios públicos, tienen, sin embargo, la condición de servidores del Estado y la circunstancia de que no se rijan por determinadas normas de las Leyes N^{os}. 18.834 ó 18.883, no los exime del cumplimiento de los principios jurídicos de bien común que sustentan el régimen estatutario de derecho público, especialmente si ellos se encuentran establecidos en otros cuerpos legales, como la incompatibilidad en comento, contenida en la Ley N^o 18.575.

Precisado lo anterior, cabe manifestar que, en lo que interesa, la prohibición establecida en el inciso tercero del artículo 58 de la citada Ley N^o 18.575, dice relación con el ejercicio de acciones en "causas civiles", esto es con materias litigiosas de índole patrimonial en que la contraparte sea un organismo de la Administración del Estado, por lo que no comprende los procesos penales, carácter que poseen los juicios que dicen relación con el manejo en estado de ebriedad.

Corroborar el parecer expuesto, la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.653 –que incorporó el aludido artículo 58 a la Ley N° 18.575–, ya que en ella se deja constancia que con la prohibición funcionaria de actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, "se aclare en la ley el sentido y alcance de esta prohibición, recogiendo la interpretación de la Contraloría General de la República en orden a que, para transgredir este deber de abstención, "es menester que haya una contienda jurisdiccional en que pueda resultar comprometido el interés pecuniario del Estado o de las entidades que integran el sector público".

En este contexto, es necesario consignar que en el Dictamen N° 79.895, de 1976, de este órgano de Control, emitido en relación con lo que prescribía el artículo 163 del D.F.L. N° 338, de 1960, que prohibía al funcionario público actuar directa o indirectamente contra los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, se concluyó, en lo que ahora nos interesa, que los abogados funcionarios están obligados a inhibirse de patrocinar causas en las cuales exista la posibilidad de una condena pecuniaria que afecte a un ente público o de asumir la defensa de personas que deban concurrir a estrados jurisdiccionales, teniendo como contraparte a un servicio de la Administración, en un asunto litigioso de naturaleza patrimonial.

Ahora bien, contrariamente a lo sostenido por el peticionario, la prohibición en estudio no se ve vulnerada por la actuación profesional de un funcionario abogado en un proceso criminal que se instruya con ocasión del delito de manejo en estado de ebriedad, ya que en éste no existe posibilidad de que se condene pecuniariamente a algún ente público, ni se trata, por cierto, de un asunto litigioso de índole patrimonial.

A lo anterior no obsta la posible condena en costas o aplicación de multas a que alude el recurrente, ya que, si bien ambas poseen una connotación económica por cuanto se expresan en dinero, es menester hacer presente, por una parte, que las costas, según lo establecido en el artículo 24 del Código Penal, constituye una obligación que va envuelta en toda sentencia condenatoria en materia criminal, cuyo objeto no es otro que el de reembolsar los gastos originados por el litigio y, por otra, que la multa, de acuerdo a lo prescrito en los artículos 21 del Código Penal y 121 de la Ley N° 17.105, sobre Alcoholes, Bebidas Alcohólicas y Vinagres, es una de las modalidades que adquiere la pena, por lo que, resulta evidente, el carácter sancionatorio de éstas.

De lo expuesto queda de manifiesto que atendidas las características de la condena en costas y de la imposición de una multa en los procesos en comento, la circunstancia de que, en definitiva, aquéllas se decreten, no es suficiente para atribuir a las actuaciones de un abogado en las causas penales por manejo en estado de ebriedad la calidad de patrocinantes de "acciones civiles" a que se refiere el artículo 58 de la Ley N° 18.575.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con informar que los abogados que prestan servicios para la Administración del Estado –sea como funcionarios titulares o a contrata o en virtud de un convenio a honorarios–, se encuentran habilitados para representar a inculpados, reos o condenados en delitos por manejo en estado de ebriedad.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Modernización de Procedimientos de Fiscalización 1
- Elementos centrales del Régimen de Seguro de Desempleo 5

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.729, D.O. 31.05.2001, Ministerio de Hacienda. Reajusta Monto de Ingreso Mínimo Mensual. 14
- Ley N° 19.732, D.O. 6.06.2001, Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Suprime las cotizaciones dispuestas por el artículo 2° de la Ley N° 18.754, efectuadas por los pensionados de las entidades previsionales que indica. 15
- Decreto N° 54, D.O. 15.05.2001, Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. Establece Premio "Manuel Bustos Huerta" y fija Procedimiento de Postulación y Selección 16
- Orden de Servicio N° 4, de 12.06.01, Dirección del Trabajo. Sistematiza y actualiza regulación de procedimientos de fiscalización y sus efectos jurídicos. 18

DEL DIARIO OFICIAL 41

NOTICIAS 45

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Asignaciones Especiales a los Profesionales de la Educación 55

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

Indice Temático 67

1.752/83, 15.05.01.

No procede que la Corporación de Desarrollo Social de Pozo Almonte pague el beneficio del artículo 149 de la Ley N° 18.883, de mantención de la remuneración sin obligación de laborar hasta por seis meses contado desde dictamen de invalidez de la Comisión Médica Regional del D.L. N° 3.500, de 1980, al docente ..., si por ser dependiente de dicha Corporación no detenta la calidad de funcionario público ni se rige por el Estatuto Administrativo. 68

1.850/84, 22.05.01.

La ex trabajadora de ISAPRE ..., tendría derecho al seguro de vida por incapacidad absoluta y permanente para el trabajo de la empresa Sociedad Química y Minera de Chile, siempre que haya presentado resolución de la COMPIN de Antofagasta, que le declaró tal incapacidad, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde su fecha de emisión, el 11 de mayo de 1994. 72

1.851/85, 22.05.01.

Se pronuncia sobre la legalidad de los artículos contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ... 74

1.888/86, 23.05.01.

La celebración de un convenio de pago de cotizaciones previsionales conforme a la Ley N° 19.720, no exime al empleador de la aplicación de la normativa prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, de 1999. 76

1.889/87, 23.05.01.

1) La carga horaria semanal del personal regido por la Ley N° 19.378, sólo puede modificarse durante la fijación de la dotación, cada año antes del 30 de septiembre del año precedente respectivo.
2) El traslado de localidad y el cambio de funciones de un dirigente de asociación de funcionarios, requiere de la autorización del dirigente afectado. 77

1.941/88, 29.05.01.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no actuó conforme a derecho al reducir a 8 horas cronológicas semanales la jornada de trabajo del docente Sr. ..., a partir de marzo de 2001. 79

1.942/89, 29.05.01.

No procede que la empresa Unidad Coronaria ... suspenda unilateralmente de funciones con descuento de remuneración a aquellos dependientes que se enferman y con ello puedan poner en riesgo de contagio a los pacientes que les corresponda atender, aun cuando ello se base en una certificación médica, que no sea una licencia médica propiamente. 81

1.943/90, 29.05.01.

1) Constituyen "antecedentes documentarios" suficientes para los fines previstos en el artículo 148 de la Ley de Quiebras, cualquier instrumento idóneo que acredite de manera fehaciente la existencia de deudas por concepto de remuneraciones y/o asignaciones familiares.
2) Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse si el finiquito suscrito con las solemnidades legales, cumple la función de sentencia ejecutoriada, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia. 83

1.944/91, 29.05.01.

1) Constituye jornada de trabajo para el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana de la empresa Transportes y Servicios Grúa ..., todo el tiempo durante el cual conducen el respectivo vehículo, como asimismo, todos aquellos períodos en que tales choferes ejecutan labores de alistamiento o preparación

de la máquina o funciones que son inherentes a la vigilancia, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan y, por ende, la jornada de trabajo de tales dependientes se inicia desde el momento en que éstos comienzan a ejecutar alguna de las referidas labores.

2) No resulta procedente considerar como tarea auxiliar la conducción del camión al taller o garaje cuando éste se encuentra en una localidad o ciudad ubicada en un área urbana diferente a aquélla en que se encuentra el sitio de carga o la base de operaciones de la empresa.

3) El personal de choferes de la empresa Transportes y Servicios Grúa ..., que opera camiones grúa en faenas forestales, en lugares plenamente definidos y que no se desplazan entre ciudades o áreas urbanas diferentes, se encuentra afecto, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, a los registros que al efecto contempla el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo. 86

1.945/92, 29.05.01.
Se pronuncia sobre legalidad de las cláusulas contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Banco 89

1.946/93, 29.05.01.
Se mantiene Instrucciones Nº D.13.02.2000/5479, de 20.11.2000, impartidas por fiscalizador E. P. V. a empresa Agrícola e Industrial ... con salvedad que cotización de 1% de cargo de empleador y 1% que debió descontar a trabajadores por concepto de trabajos pesados de matarifes es exigible a partir de remuneraciones de diciembre de 1997, y sólo respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, de las A.F.P. si para afiliados al I.N.P. la ley no establece sobrecotización por desempeño de trabajos pesados. 90

1.984/94, 29.05.01.
No existe inconveniente jurídico para que las empresas pertenecientes a la Asociación Provincial de Taxibuses de Arica controlen la asistencia y determinen las horas de trabajo del personal de choferes de su dependencia mediante el uso de alguno de los sistemas de control establecidos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo. 95

1.985/95, 29.05.01.
1) Los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378, pueden hacer uso del remanente de 5 días de su feriado legal por el total, o de manera fraccionada.
2) Los mismos funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la Ley Nº 19.378, en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo. 97

1.986/96, 29.05.01.
Los trabajadores que participan como adherentes en un proceso de negociación colectiva, tienen la calidad de parte en el respectivo proceso y, de este modo, gozan de todos los derechos y obligaciones de los trabajadores afiliados a la organización sindical, incluyendo la prerrogativa contenida en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo. 99

2.037/97, 4.06.01.

No se encontrarían en la misma situación los hoteles y restaurantes que los "almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías, demás semejantes y establecimientos industriales", enumerados en el artículo 193 del Código del Trabajo, respecto de la exigencia de disponer de asientos o sillas suficientes para el personal, si en aquellos ya existen estos elementos por sus giros propios y no así normalmente en estos últimos. 100

2.038/98, 4.06.01.

- 1) Para el cómputo de la indemnización prevista en el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.715, procede considerar servicios prestados continua o discontinuamente a la misma Corporación Municipal, salvo que ya se hubieren considerado para el pago de indemnización por término de contrato.
- 2) Para el cómputo de la indemnización contemplada en el N° 1 de la cláusula decimoprimera del convenio colectivo a que se encuentra afecta sólo procede considerar el tiempo servido en la Corporación Municipal de Quinta Normal, a contar de la fecha de inicio de su actual relación laboral, esto es, 1º.03.93. 102

2.039/99, 4.06.01.

El contrato de trabajo debe entenderse terminado al momento en que se produce la separación del trabajador, sea que a esa fecha se haya o no invocado la correspondiente causal de término, careciendo de toda incidencia para tales efectos aquella en que se hubiere suscrito el respectivo finiquito. 105

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 108**2, 10.05.01. (extracto) Depto. Administrativo**

Instruye sobre procedimientos para proporcionar a nuestros funcionarios cursos de capacitación en prevención de riesgos. 108

3, 7.06.01. Oficina Contraloría

Establece tramitación para ejercer el derecho previsto en el artículo 84 de la Ley N° 18.834 y otros mecanismos de apoyo y protección a los funcionarios. 108

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares 117**1.904, 24.05.01.**

Cesantía involuntaria. Imparte instrucciones para la aplicación de artículo 18-A de la Ley N° 10.662. 117

1.906, 1º.06.01.

Imparte instrucciones a las Mutualidades de Empleadores sobre oportuno integro de cotizaciones previsionales por períodos de incapacidad laboral de origen profesional. Complementa Circular N° 1.112, de 1989. 118

1.908, 5.06.01.

Imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.729 a partir del 1º de junio de 2001. 119

1.909, 5.06.01.	
Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de los subsidios que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 2001.	120
1.910, 5.06.01.	
Subsidios maternales. Comunica montos de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 2001.	121
1.912, 12.06.01.	
Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 21 de la Ley N° 19.703.	122
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	129
FIS-08, 1.01.	
Procedencia de aplicar normas del ordenamiento jurídico chileno, respecto de fallecimiento de un trabajador, acaecido en la República de Argentina.	129
FIS-23, 1.01.	
Informa al tenor de lo solicitado, dentro del ámbito de competencia de esta Superintendencia.	130
FIS-31, 1.01.	
Informa sobre inexistencia de normas que obliguen a los trabajadores dependientes, regidos por las normas del Código del Trabajo, mayores de 65 años de edad, acogerse a jubilación.	131
FIS-51, 1.01.	
Informa sobre procedimiento para retirar fondos previsionales a título de herencia en el caso de heredera, hija legítima casada en régimen de sociedad conyugal, pero separada de hecho desde hace más de 20 años.	132
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	134
204, 17.01.01.	
Situación tributaria de donaciones efectuadas a Universidad en conformidad a lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 18.681.	134
525, 5.02.01.	
Trabajadores respecto de los cuales los contribuyentes pueden acceder al crédito por gastos de capacitación establecido en la Ley N° 19.518.	136
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.	139
594, 8.01.01.	
Obreros transitorios del Ministerio de Obras Públicas, tienen derecho al pago de feriado proporcional y a una indemnización por años de servicios, cuando proceda.	139

1.528, 16.01.01. Requisitos que deben cumplir las escuelas de conductores profesionales para obtener autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de Transportes.	140
1.610, 16.01.01. Señala condiciones que deben concurrir para que los funcionarios públicos puedan obtener asignación familiar y beneficios de salud del FONASA o de una ISAPRE por los hijos habidos fuera de matrimonio de sus hijos.	142
3.608, 31.01.01. Autoridades de los servicios no están facultados para conceder o denegar permisos a sus funcionarios para acceder a cursos en capacitación en los que fueron seleccionados.	143
3.837, 1º.02.01. Fija directrices en relación a los nombramientos y remociones del personal de exclusiva confianza.	144
6.141, 19.02.01. Servicios de la Administración del Estado pueden exigir a los directores de sus respectivas asociaciones de funcionarios, que registren las ausencias que se deban al desarrollo de las tareas que les demande esa calidad, pero no que las justifiquen, ni menos den cuenta en detalle de las mismas.	146
6.537, 20.02.01. No se ajusta a derecho actividad de vocear o promover pasajes en los terminales de buses.	147
7.083, 26.02.01. Abogados que prestan servicios a la Administración del Estado, están habilitados para representar a inculcados, reos o condenados en delitos por manejo en estado de ebriedad.	148

ISSN 0716-968X



Publitecsa
miembro de REED ELSEVIER LEGAL DIVISION

Año XIII • Nº 150
Julio del 2001

DIRECCION DEL TRABAJO

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Boletín

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Modernización de Procedimientos de Fiscalización.
- Elementos Centrales del Régimen de Seguro de Desempleo.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.729. Reajusta Monto de Ingreso Mínimo Mensual.
- Ley Nº 19.732. Suprime las cotizaciones dispuestas por el artículo 2º de la Ley Nº 18.754, efectuadas por los pensionados de las entidades previsionales que indica.
- Decreto Nº 54. Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. Establece Premio "Manuel Bustos Huerta" y fija Procedimiento de Postulación y Selección.
- Orden de Servicio Nº 4, de 12.06.01, de la Dirección del Trabajo. Sistematiza y actualiza regulación de procedimientos de fiscalización y sus efectos jurídicos.

DEL DIARIO OFICIAL.

NOTICIAS.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL.

- Asignaciones Especiales a los Profesionales de la Educación.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

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

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

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro C.

Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Carol Delgado Jeldres

Asesora Laboral

Cecilia Farías Olgún

Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes

Periodista

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

Esta edición del Boletín contiene un artículo del Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, abogado Raúl Campusano Palma, sobre *Modernización de Procedimientos de Fiscalización* que la institución ha decidido implementar. Asimismo, se incluye el texto de la Orden de Servicio N° 4, que sistematiza y actualiza la regulación de los procedimientos de fiscalización y sus efectos jurídicos.

La Dirección del Trabajo, como servicio público técnico y fiscalizador, tiene el deber de garantizar la simplificación y rapidez de los trámites que conforman la fiscalización, a través de procedimientos administrativos ágiles y expeditos, que contribuyan al cumplimiento efectivo y espontáneo de la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad en el trabajo. Ello ha hecho aconsejable adaptar los procedimientos de fiscalización existentes, actualizándolos y sistematizándolos, de acuerdo a las exigencias que el ordenamiento jurídico y las necesidades de la ciudadanía le imponen a este Servicio.

Es por ello que se ha venido trabajando desde hace algún tiempo al interior de la Dirección del Trabajo en la elaboración de estos *Nuevos Procedimientos de Fiscalización*, entendiendo la fiscalización, en cuanto actuación administrativa, como un procedimiento con las características de simple y rápido, de efectos provisionales, esencialmente revisables por el órgano jurisdiccional, sin perjuicio de la revisión administrativa, de aplicación masiva y general, a bajo costo, con un alto impacto disuasivo y demostrativo, y con una aplicación preponderante en las fases preventivas de la conflictividad laboral o en las primeras etapas de su manifestación.

De esta forma, puede considerarse que los *Nuevos Procedimientos de Fiscalización* constituyen un paso adelante en el cumplimiento de la misión institucional de la Dirección del Trabajo, de contribuir a modernizar y a hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el efectivo cumplimiento normativo. Lo anterior, sin lugar a dudas, compromete a todo el Servicio en su implementación.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.733, 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 Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Composición	: PUBLITECSA , Serrano 172. Fono: 365 8000.
Imprenta	: Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

