



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Octubre 2001



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Anuncio SENCE:

PROGRAMA PILOTO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

El director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Daniel Farcas, se refirió al programa piloto que está desarrollando la entidad sobre "Certificación de Competencias Laborales".

En el mundo globalizado de hoy el tema de la competencia laboral se ha transformado en un elemento clave para la productividad. Dentro de este contexto, hay quienes señalan que la capacitación constituye un proceso básico para la transformación productiva y el desarrollo con "equidad social".

Para conocer más a fondo sobre este tema, **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo** conversó con el Director del SENCE, Daniel Farcas, quien se refirió acerca del plan piloto sobre "Certificación de Competencias Laborales" que está realizando la entidad.

¿En qué consiste el programa piloto de "Certificación de Competencias Laborales" que está desarrollando el SENCE?

Este es un proyecto piloto que se enmarca dentro una línea de acción del Gobierno que consiste en un plan de capacitación permanente y que tiene un presupuesto de 150 millones de dólares. El programa de certificación de competencias laborales es un proyecto compartido entre



varios ministerios de Gobierno. En este sentido el SENCE juega el rol de articular este programa para 1600 personas durante este año, dentro de las áreas de la construcción, ligadas al gas, y el combustible, así como también en el área gastronómica del turismo.

El plan piloto de Certificación de Competencias Laborales tiene como objetivo "generar un cuadro en donde aquellas personas que tengan habilidades, destrezas y conocimientos puedan acreditarlas de manera formal, a pesar de no haber hecho estudios conducentes a títulos o grados", señaló Daniel Farcas, Director del SENCE.

¿Cuál es el objetivo de este programa?

El programa pretende generar un cuadro en donde aquellas personas que tengan habilidades, destrezas y conocimientos puedan acreditarlas de manera formal, a pesar de no haber hecho estudios conducentes a títulos o grados. Esto va a significar un elemento clave que es el modulamiento horizontal y vertical de la educación técnico-profesional y de la educación formal en Chile, es decir, desde el curso más sencillo hasta el más sofisticado de los postgrados. La idea es que la persona pueda ser congruente y consistente en el futuro.

Por lo tanto, las personas que tengan estas habilidades y destrezas como puede ser un técnico automotriz y que es experto en embriague, no tenga que hacer el curso de embriague, sino que más bien pueda acreditar dichas competencias.

¿En qué áreas se encuentran trabajando?

Nosotros hemos venido trabajando con la Fundación Chile en cinco áreas. Estas son: el turismo, la construcción, el sector forestal, minero y con la CORFO hemos estado trabajando el tema de las nuevas tecnologías.

¿Qué ventajas traería a la economía este programa de "Certificación de Competencias Laborales"?

Esto traería muchas ventajas para la economía. En primer lugar, está el tema de la productividad y en segundo lugar están los métodos de selección de capacitación de post-contrato, los cuales se agilizarán y perfeccionarán. Después está el tema de la rentabilidad social el que también se verá beneficiado. Además, habrá mucho más igualdad y equidad, ya que las personas van a tener movilidad laboral horizontal y vertical al interior de las empresas y en el mismo mercado. Tanto la Cámara de la Construcción como el sector privado han apoyado esta idea con mucha fuerza.

Por otra parte, nosotros estamos modificando la Ley N° 19.518 en lo que respecta a la educación y capacitación para que aquellas personas que no han terminado la educación media (lo que corresponde al 43% de la fuerza laboral) puedan obtener sus títulos técnicos.

¿Qué beneficios traería a las empresas?

Si logramos acreditar a las personas que hacen tareas, por ejemplo, en el área de la construcción donde creo que tendrá un impacto muy rápido o en el sector de la minería, el proceso de selección y capacitación se va a abaratar porque se podrá capacitar sobre aquellos aspectos que sean necesarios y no sobre todos ellos, cosa que resulta muy cara. Asimismo, va a tener un impacto tecnológico y las empresas podrán contratar un servicio de calidad. Si esto funciona, se va a implantar un paradigma diferente al que se ha venido utilizando durante estos años.

¿Cómo se aplicará el concepto de competencia laboral a la gestión de recursos humanos?

La gestión de recursos humanos va a sufrir una transformación radical en función de este nuevo paradigma. Tradicionalmente se había tomado en cuenta las trayectorias laborales con empleos

más bien de larga duración en un mercado formal, muy consistente, congruente y estable. Ahora hay trayectorias laborales más variables donde hay varios empleos e incluso con contenidos y ocupaciones que han cambiado debido a la tecnología y a los acuerdos comerciales, etc. Entonces, la acreditación de competencias es un sistema mucho más dinámico y que obliga a estar en contacto y funcionamiento directo con la gente que capacita. Algunas universidades en el mundo están consolidando la idea de que se tenga que volver a realizar ciertos cursos cada cierto tiempo. Por ejemplo, en países como Dinamarca, se ha logrado una alta productividad gracias a la capacitación. Por eso es importante la certificación de competencias. Finalmente, cabe señalar que hay un conjunto de personas que teniendo esas habilidades, destrezas y conocimientos y pudiendo generar un aporte a la productividad, no lo hacen porque no están acreditadas en el sistema formal.



Por otra parte, Daniel Farcas, agregó que el programa de Certificación de Competencias Laborales traería "muchas ventajas a la economía". "En primer lugar, está el tema de la productividad y en segundo lugar los métodos de selección de capacitación de post contrato, los cuales se agilizarán y perfeccionarán. Después está el tema de la rentabilidad social el que también se verá beneficiado".

Programa subsidio a la contratación de mano de obra fue calificado como todo un "éxito"

El plan de bonificación a la contratación de mano de obra impulsado por el Gobierno y el SENCE generó un total de 48.303 empleos a lo largo de todo el país durante los meses de marzo y agosto. La cifra superó con creces la meta inicial que era la de crear 45 mil puestos de trabajo.

La iniciativa, que sirvió de base para impulsar una reactivación en las PYMEs, tuvo un monto presupuestario de 9.000 millones de pesos y consistió en una bonificación de un 40% del ingreso mínimo mensual hasta por cuatro meses y \$50.000 por una sola vez por concepto de capacitación de cada trabajador.

El programa subsidio entregó un promedio de \$1.500.000 a 6.335 empresas beneficiadas.

El Director del SENCE, Daniel Farcas, quien calificó como "excelente" el programa agradeció a los medios de comunicación por su difusión. Al preguntársele acerca de la posibilidad de repetir esta experiencia, Farcas señaló que junto con el Ministerio de Hacienda se está evaluando dicha opción. "La idea es poder focalizar mejor y aprender las lecciones de este proceso para optimizarlo", dijo.

EL TELETRABAJO: CUANDO EL TRABAJO VA AL TRABAJADOR

José Luis Ugarte C. (*)

A principios de los setenta decía NILLES, el primero en utilizar el término teletrabajo, que la clave de esta nueva forma de prestar servicios era "la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo". (1)

Desde ahí, en adelante, se produciría una verdadera avalancha literaria sobre la "revolución copernicana" que esta forma de trabajar produciría en muy corto plazo dentro del mundo de la organización del trabajo, anunciándose en breve la llegada de la empresa u oficina virtual como nuevo referente básico de las sociedades capitalistas avanzadas. (2)

En ese contexto, ha sido bastante difícil no suscribir el lugar común que el arribo de las denominadas "nuevas tecnologías" estaría produciendo importantes cambios en las relaciones de trabajo, que han pasado desde el antiguo modelo fordista, donde el concepto de trabajador se asocia a la baja calificación, al uso mecánico de las herramientas industriales, y una situación desprovista de mayores atribuciones (división entre el pensar y el ejecutar era de una de sus máximas) y también de responsabilidades, al "nuevo trabajador", dotado de polivalencia, calificación y capacidad de desarrollar y asumir con autonomía las tareas propias del proceso productivo, siempre acompañado del uso las nuevas tecnologías.

Ahora, la verdad es que en el teletrabajo, ejemplo por excelencia de la llegada de las "nue-

vas tecnologías" al mundo del trabajo, el tránsito de lo viejo a lo nuevo no ha sido tan simple y radical como suele presentarse: ni ha habido una "revolución" de esta forma de trabajar, ni se espera en el corto plazo que ésta se produzca.

Tal como se ha puesto de manifiesto, la visión "festiva" del teletrabajo ha corrido más por cuenta de notas periodísticas y manageriales, que por su introducción efectiva en las relaciones de trabajo (3), lo que ha llevado a algún autor a sostener con ironía que existe más gente hablando del teletrabajo que teletrabajadores.

En rigor, y en el ámbito empresarial, el teletrabajo se ha encontrado con un ambiente inicial de desconfianza (4), a lo que debe sumarse las limitaciones inherentes del teletrabajo, porque existen "un gran número de organizaciones empresariales en las que, por la índole de sus procesos productivos, esta modalidad de trabajo no aparece ni es pensable que aparezca

(*) Abogado, U. de Chile, Investigador, U. de Salamanca.

(1) NILLES, J. *The telecommunications-transportation trade off. Options for tomorrow and today*, Jala Int., USA, 1973.

(2) DAVENPORT, T. y PEARLSON, K. "Un brindis por el teletrabajo", *Harvard Deusto Business Review*, Nº 89, abril, 1999.

(3) Como explica RODRIGUEZ, en lo referido al teletrabajo es "probable que la realidad al respecto sea bastante más modesta de lo que pueda hacer pensar la literatura que sobre ello se escribe; especialmente la prensa, que, tomando la materia como noticia destacable, la exagera en su importancia real, sea o no de manera deliberada", ya que esta figura presenta una "reducida importancia cuantitativa en el conjunto de prestaciones laborales". RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. "La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral", en AA.VV., *Trabajo Subordinado y Trabajo Autónomo*, Tecnos, 1999, p. 105.

(4) Incluso en algunas empresas pioneras del teletrabajo hay signos contradictorios: según explica DAVENPORT en "Xerox, por ejemplo, algunos directivos de ventas han vuelto a sus oficinas tradicionales tras decidir que la oficina virtual no funcionaba para ellos. Sentían que no tenían el control sobre sus empleados y sobre el proceso de ventas". Op. cit., p. 42.

en el futuro; y que sólo en algunas de ellas una parte del personal, más o menos extensa, puede realizar su prestación en las nuevas condiciones". (5)

EL TELETRABAJO: UN CONCEPTO Y DOS ELEMENTOS

La pregunta de cómo definir el teletrabajo no despierta la misma pasión que antes: hoy existe un relativo consenso sobre lo que se quiere decir con esta expresión, por lo que carece de mayor interés ni siquiera efectuar un registro de los conceptos hasta hoy elaborados. (6)

Baste con acudir al concepto que la OIT ha elaborado sobre teletrabajo como aquél "efectuado en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación". (7)

Interesante, más que analizar una definición, es referirse a las notas cualitativas de esta forma de trabajar, y ahí, un análisis verdaderamente aportativo es la distinción de los dos elementos que copulativamente explican el fenómeno:

(5) RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. Op. cit., p. 105.

(6) En Chile, sin embargo, nos gustan las definiciones, así que aquí un par: para GAETA, el teletrabajo designa a la "prestación de quien trabaja, con un video terminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación está dirigida", GAETA, L. "Teletrabajo y derecho: la experiencia italiana", D.L. N° 49, 1996. Para la Fundación europea para la mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo, el teletrabajo "es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio y efectuada regularmente y durante parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones", BLANPLAIN, R. *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*, Dublin, 1995.

(7) Citado en GAETA, L., p. 36.

A. Elemento locativo o geográfico: ¿dónde se trabaja?

El teletrabajo es ante todo trabajo a distancia, de modo tal, que para poder calificar a cualquier prestación como tal, existe un requisito fundamental: la prestación de servicios debe prestarse fuera del centro físico de funcionamiento de la empresa.

Dicho de manera más rigurosa, el teletrabajo es realizado "lejos del lugar donde el resultado es esperado, esto es, a distancia del empleador o cliente a quien va destinado, de manera que quien contrata el trabajo no puede vigilar físicamente el mismo". (8)

Inicialmente se vinculó el teletrabajo a la prestación de servicios en el domicilio, pero, en rigor, dicha forma de entender el fenómeno fue rápidamente descartada, porque la realidad se encargó de mostrar que existían múltiples lugares donde el trabajador podía prestar los servicios, llegando afirmarse en la actualidad que lo único que importa es que el trabajo se realice fuera del centro físico de funcionamiento de la empresa, siendo irrelevante desde donde se haga (domicilio, centro de teletrabajo, móvil, etc.).

Ahora, no todo trabajo a distancia debe ser considerado teletrabajo, ya que esta última noción es más restringida que la primera, porque sólo comprende aquel trabajo remoto que se efectúa con la utilización de determinadas herramientas tecnológicas, lo que nos lleva a la segunda nota constitutiva del teletrabajo: el elemento cualitativo o uso de nuevas tecnologías.

B. Elemento cualitativo: ¿con qué se trabaja?

Además, de trabajo a distancia, el teletrabajo requiere como elemento im-

(8) THIBAUT, J., p. 26.

prescindible la utilización intensiva de determinada tecnología, que permita precisamente el desarrollo de una tarea productiva alejado del centro de funcionamiento empresarial.

¿Cuáles son esas tecnologías que permiten el teletrabajo? En rigor, no se trata sólo de nuevas tecnologías, como podían ser el uso de la red, sino de todas aquellas que permiten teletrabajar, y esas son, según opinión unánime, las informáticas y las de telecomunicaciones, pudiendo señalarse como tales: redes computacionales, el teléfono, el fax, el correo electrónico, videoconferencias, etc.)

Sobre el uso de estas tecnologías es necesario precisar dos cuestiones fundamentales:

En primer lugar, el teletrabajo no es un trabajo, sino una forma de trabajar, así que el contenido material de la prestación que se teletrabaja puede ser cualquiera: "la experiencia demuestra que pueden ser llevados a cabo a través de esta modalidad tanto los trabajos más simples y mecánicos (mera integración de información en una base de datos, por ejemplo) como lo más creativos o de mayor valor añadido (como pueden ser, entre otros muchos ejemplos posibles, los de realización de operaciones comerciales o de diseño de nuevos productos)". (9)

En segundo lugar, el uso de las tecnología, según ha destacado insistentemente la doctrina, no puede ser marginal ni periférico, sino intensivo, lo que se traducirá esencialmente en "recibir, tratar y enviar informaciones, inmateriales por naturaleza, lo que le distingue del trabajo a domicilio tradicional basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles". (10)

(9) RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. Op. cit., p. 107.

(10) THIBAUT, J. Op. cit., p. 27.

TIPOS DE TELETRABAJO: UNA FIGURA POLISEMICA

El teletrabajo es un fenómeno polisémico, que presenta multiplicidad de rostros y formas, las que están en continuo cambio y organización, siendo posible aún así, describir algunas de sus variantes más típicas.

La más fructífera clasificación del teletrabajo se efectúa desde el punto de vista del lugar donde se presta el teletrabajo:

- A. El teletrabajo efectuado desde un centro especial habilitado para el efecto (telecentro), ya sea por la propia empresa (centro de trabajo satélite), o simplemente alquilado por ella a un tercero (centro de teletrabajo comunitario), donde no existe un despacho fijo para el trabajador, sino la posibilidad de reservar una habitación "desde donde puede recibir y realizar llamadas telefónicas y conectar sus ordenadores a la red". (11)

Estos centros de trabajo "son espacios de oficina equipados con medios informáticos y de telecomunicaciones, normalmente localizados cerca de los domicilios de los teletrabajadores, y usados por uno o varios empleadores, que permite la reducción de los desplazamientos de aquéllos, mediante la realización de actividades laborales a distancia, al tiempo que son dirigidos por supervisores que actúan en sedes distantes". (12)

- B. El teletrabajo móvil (mobile teleworking), prestados desde cualquier lugar o punto sin que exista ninguno fijado de antemano, pudiendo ser la casa del trabajador, una oficina cualquiera, un automóvil o las oficinas de los clientes de la empresa, etc.

(11) DAVENPORT, T. Op. cit., p. 30.

(12) PADILLA, A. "El teletrabajo como sistema de aspectos en el contexto de las organizaciones actuales", en AA.VV., *Teletrabajo: una vision multidisciplinar*, Univ. de Huelva, 1998, p. 18.

Estos teletrabajadores, denominados nómadas, son utilizados por las empresas "que prestan servicios en varias zonas o a clientes que se hallan dispersos, con lo que se facilita la movilidad y rapidez en dicha prestación". (13)

- C. Por último, se encuentra el teletrabajo que se efectúa desde el propio domicilio del trabajador (electronic home work), quienes desarrollan su función desde alguna habitación de la casa, su trabajo normalmente "consiste en servicio al cliente o telemarketing, y se realiza fundamentalmente por medio del teléfono o del ordenador". (14)

Se trata, que duda cabe, de la forma más extendida de teletrabajo, y la que genera más situaciones problemáticas desde el punto de vista de la regulación, y quizás esta preeminencia dentro del fenómeno global del teletrabajo, explique el hecho de que "a menudo se confunda el género con la especie, considerando el teletrabajo como una mera y nueva modalidad de trabajo a domicilio". (15)

Dentro de esta categoría de teletrabajadores a domicilio, existen varias opciones: desde los que teletrabajan todo su jornada desde su casa (teletrabajadores principales o completos), a los que trabajan una parte de la jornada en su casa y otra parte de la

jornada en la empresa (teletrabajadores parciales), fenómeno este último que gráficamente ha sido llamado de "telependularismo". (16)

- D. Una de las más recientes modalidades, y con bastante perspectivas de futuro, corresponde al denominado "teletrabajo internacional" (off shore), donde la empresa y el teletrabajador se encuentran en países distintos.

La razón de ser de este tipo de teletrabajo es bastante obvia: el teletrabajador se encuentra en un país de menor nivel de desarrollo que el de la empresa, por lo que los costos laborales son más bajos, lo que permite a la empresa, contratar más barato y vender más caro en el país donde funciona.

Estos costos más baratos, el diferente uso horario "que permite trabajar las veinticuatro horas del día" (17), explican su promisorio futuro, y su ya actual uso en países como India, Singapur, Corea y Filipinas.

EL TELETRABAJO Y EL DERECHO DEL TRABAJO: UNA REGULACION PENDIENTE

La recepción del teletrabajo en la legislación laboral ha sido nula: no existen disposiciones normativas de alcance general que se refieran a este fenómeno en la experiencia del derecho comparado (18), y sólo ha sido recogido

(13) MELLA, L. "Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo", *Aranzadi Social*, vol. V, 1998, 647.

(14) DAVENPORT, T. Op. cit., p. 31.

(15) THIBAUT, J. Op. cit., p. 32. Incluso para algunos sólo corresponde llamar teletrabajo al prestado en el domicilio, al entenderlo como "la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos", MARTIN FLOREZ, L. "Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo", *REDT*, 1996, Nº 71, p. 413.

(16) GAETA, L. Op. cit., p. 38.

(17) GAETA, L. Op. cit., p. 38.

(18) De ahí que resulte especialmente "avanzado" el proyecto de reforma laboral presentado por el gobierno a fines de 2000, ya que expresamente se incorpora la figura, y más aún se le define, en concordancia con la doctrina comparada, como servicios prestados "preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones".

hasta ahora, y regulado en lo que se pueda, por la vía de la negociación colectiva (19), a la que nos referiremos más adelante.

La doctrina laboral, sin embargo, se ha hecho cargo del desafío, y ha intentado dar respuesta a dos problemas básicos: a) qué tipo de teletrabajo es el que debe interesar al Derecho del Trabajo, y b) a qué regulación debe ser sujeta dicha forma de trabajar.

A. El concepto jurídico-laboral del teletrabajo y sus tipos

El teletrabajo, como ya lo explicamos, es un fenómeno amplísimo, y por lo mismo, lo primero que ha debido clarificarse es qué tipo específico de la variada gama de posibilidades del mismo, es la que debe ser objeto de atención para el Derecho del Trabajo.

En ese sentido, el fenómeno que ha preocupado al Derecho del Trabajo no corresponde al teletrabajo en sentido amplio, ni a todas las figuras que arriba hemos descrito, sino a una forma más específica de la misma.

La clave ha sido puesta en el fenómeno cuantitativo: el teletrabajo que debe ser objeto de atención por la ley laboral, es aquel que prestándose fuera del lugar físico de funcionamiento de la empresa, y por medio de nuevas tecnologías, importa la forma preponderante en que el trabajador se relaciona con un determinado empresario.

De este modo, para el Derecho del Trabajo, no importa el teletrabajo que corresponde a una faceta esporádica de la prestación global de servicios (teletrabajo parcial), sino

a aquella que en que se da "un uso habitual y preponderante de los medios informáticos y de telecomunicaciones" (20), y por ello, no es teletrabajador a efectos jurídico-laborales, aquel ejecutivo que por algún supuesto extraordinario trabaja en su casa con el computador portátil, pero sí lo es aquel teletrabajador que no obstante que la mayor parte de sus servicios los efectúa fuera de la empresa, debe concurrir diariamente a las oficinas de la misma, a efectuar reportes u otra tarea profesional.

¿Cuándo un trabajador teletrabaja de forma predominante para una empresa?

La doctrina no está de acuerdo: para alguno cuando el veinte por ciento de los servicios de un trabajador son trabajo informatizado o teletrabajados (21), para otros, mayoritariamente, el teletrabajo debe representar a lo menos el cincuenta por ciento de la jornada de trabajo. (22)

En lo que sí existe acuerdo es en las modalidades que puede adoptar el tipo jurídico laboral de teletrabajo, esto es, aquel que se presta preferentemente o preponderantemente fuera del lugar de funcionamiento físico de la empresa por la vía de la utilización de tecnología informática o de telecomunicaciones, y que son importantes, como veremos en adelante, para fijar su régimen legal:

1. Teletrabajo desconectado (off line):

No existe conexión informática directa entre el medio tecnológico utilizado por el teletrabajador y el computador central de la empresa, y salvo las instrucciones iniciales, el trabajador y la

(19) Un país donde se ha dado una buena experiencia de regulación del teletrabajo por la vía del convenio colectivo, corresponde a Italia, donde empresas como SEAT o TELECOM, han suscrito con sus trabajadores acuerdos de teletrabajo. Al respecto ver DI NICOLA, P. "Contrattare IL telelavoro", *Lavoro e Diritto*, Nº 3, 1997.

(20) THIBAUT, J. Op. cit., p. 30.

(21) ESCUDERO, R. "Teletrabajo", en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas de organizar la producción*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo, MTAS, 1999, p. 11.

(22) GAETA, L. Op. cit., p. 37.

empresa no mantienen comunicación tele-mática simultánea. En este caso, al final de la jornada el trabajador "entrega al empresario el resultado obtenido, bien personalmente (en discos flexibles o ya impreso), bien por correo electrónico o vía módem, tras lo cual, el empresario procede al control de la prestación laboral y de sus resultados, conforme a lo inicialmente dispuesto por él". (23)

2. Teletrabajo conectado (on line):

En este caso el teletrabajador realiza su tarea en un video terminal o otra tecnología análoga conectado con el computador central de la empresa, existiendo dos modalidades del mismo:

2.1. "One way line": la conexión "es muy simple con el ordenador central, al cual fluyen los datos directamente sin que sea posible, no obstante, un control directo sobre el terminal externo: se trata de una conexión en sentido único, como en el caso de un teletipo altamente perfeccionado". (24)

2.2. "On line":

B. La regulación jurídica del teletrabajo

El recién apuntado carácter polisémico del teletrabajo se refleja en su regulación jurídica: existen diversos regímenes legales que podrían ser aplicables, según de qué forma de teletrabajo se trate.

Como no existen normas legales específicas referidas al teletrabajador, la duda sobre qué régimen jurídico debe ser aplicado a las relaciones entre el teletrabajador y el receptor de los servicios telemáticos, ha generado un interesante debate doctrinal al respecto.

(23) MELLA, L. Op. cit., p. 648.

(24) GAETA, L. Op. cit., p. 38.

1. El teletrabajador como trabajador subordinado o dependiente

¿Corresponde el teletrabajo a una relación jurídico laboral de las protegidas por el Derecho del Trabajo? La respuesta es bastante clara: al igual que cualquier otro trabajo, si concurre la nota de subordinación o dependencia típica del contrato de trabajo, entonces, el teletrabajador debe ser considerado como un trabajador asalariado protegido por la normativa laboral.

Lo anterior parece simple, pero no todo es tan sencillo: "¿ En qué medida estarán presentes las notas de ajenidad y dependencia en una actividad laboral que rompe la clásica visión de la relación de trabajo fundamentada en una aristotélica unidad de tiempo, lugar y acción y que parece abolir el Derecho del Trabajo de ayer, en el que el área geográfica de autoridad del empleador determinaba el estatuto del trabajador y, por tanto, el conjunto de las condiciones de trabajo? (25)

En este punto, se ha dicho que el concepto clásico de subordinación, entendido como un poder para dirigir la prestación de servicios, una de cuyas manifestaciones más evidente era el control físico y directo del trabajador, debe ser rediseñado, para poner el acento en una manifestación nueva de control empresarial, de carácter virtual, ejercida desde la distancia.

Si ese rediseño da lugar a un nuevo concepto de subordinación, la denominada "telesubordinación", o más bien se trata del antiguo y tradicional concepto de dependencia, con algún retoque en su sistema de indicios para este caso en concreto, es un tema sobre el que no entraremos, ya que lo

(25) THIBAUT, J. Op. cit., p. 44.

importante es destacar que nada impide que el teletrabajo, con más esfuerzo que el resto de los casos, sea considerado un trabajo subordinado.

¿Cuáles son los nuevos indicios que deben apreciarse para calificar el carácter de subordinado, y por tanto de sujeto de una jurídico laboral, en la figura del teletrabajador?

Entre otros, se ha destacado "la modalidad de inserción del trabajo en el sistema informático y telemático de la empresa (si existe un enlace directo con la central –empresa on line– o la comunicación se produce a través del almacenamiento de datos en disquetes –empresa off line–, las características del programa que encauza la prestación (si permite o no la transmisión de instrucciones y el control del cumplimiento), el grado de dependencia tecnológica (si el sujeto carece de know how propio o ha creado de forma autónoma el hardware o el software que utiliza), o el nivel de conexión funcional y económica existente respecto del ciclo productivo de la empresa", etc. (26)

Precisamente, este tipo de indicios son los que el Tribunal Supremo español ha destacado como claves al momento de calificar la laboralidad de un supuesto de teletrabajo, señalando en una sentencia del 22 de abril de 1996, que debe considerarse trabajo subordinado y dependiente, y no un mero arrendamiento de servicios, cuando respecto de la realización de los servicios telemáticos de que se trata, concurre una "estricta dirección", verificada a través de "un programa informático confeccionado por la empre-

sa", la que controla "dichos trabajos mediante comunicación directa" con el trabajador. (27)

En la necesidad de encontrar algunos parámetros más generales para la calificación de la subordinación en los supuestos de teletrabajo, se ha utilizado por la doctrina la clasificación referida al modo de prestar el teletrabajo a las que nos referimos anteriormente.

Se ha dicho respecto del teletrabajo "on line", que "permite el contacto permanente y directo entre la organización empresarial y la unidad descentralizada. Tal contacto facilita el ejercicio del poder directivo, del control y de vigilancia empresarial, igual que si el trabajador se hallase en la sede física de la empresa" (28), produciéndose una verdadera "supervisión y dirección remota". (29)

Distinta es la situación del teletrabajo "off line", que por la falta de interconexión en tiempo real, disminuye el grado de sujeción del trabajador a la poder de mando del empleador, situación que también puede ser predicada del denominado "one way line".

Aún así estos criterios no son del todo exactos y definitivos: ya que como se ha destacado "esta intensificación del control puede darse también cuando la prestación se realiza desconectada (off line), no en tiempo real sino a través del "trabajo firmado", en la medida en que la maquina permite el control minuto a minuto de quien ha tratado la información y del como lo ha hecho". (30)

(26) SANGUINETTI, W. "La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?", *Temas Laborales*, Nº 40, 1996, p. 58.

(27) STS, 22 de abril de 1996.

(28) MELLA, L. Op. cit., p. 655.

(29) PADILLA, A. Op. cit., p. 14.

(30) THIBAUT, J. Op. cit., p. 45.

En lo que si parece haber algún grado de acuerdo, es en que un indicio fundamental de subordinación, lo constituye la facultad del empleador de disponer con discreción del denominado "software" específico, en el desarrollo de la prestación de servicios: "el poder directivo estaría caracterizado, en líneas generales, por la facultad contractualmente reservada al patrón de escoger o sustituir discrecionalmente y en cualquier momento el denominado software aplicativo (programa operativo específico): en tal caso el trabajador estaría rígidamente vinculado en cada fase de su actividad a las directivas insertadas en el programa y no sólo a los procedimientos técnicos generales necesarios para el funcionamiento de la maquina. Por lo tanto, según esta construcción, si el trabajador puede elegir libremente qué programa utilizar, no es heterodirección, y por consiguiente no es subordinación". (31)

Determinado el carácter de subordinado, y por tanto laboral, del teletrabajo en algunas condiciones, surge de inmediato la duda sobre qué régimen jurídico aplicar: el común propio de todos los trabajadores, o alguno especial que atienda a sus particularidades.

La aplicación de la normativa común del Derecho del Trabajo ha generado resistencia en la doctrina: sólo baste pensar en las numerosas disposiciones que no tiene forma de ser aplicada con un trabajador desde la distancia, como por ejemplo, las normas que limitan la jornada y el control de la misma o las normas sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Por ello, en ciertos países donde existe la regulación de la figura del trabajo

a domicilio, algunos autores han sostenido la aplicación del régimen legal de dicha figura al teletrabajo, como ha ocurrido en España. (32)

Sin embargo, buena parte de los autores que han dedicado tiempo al tema, terminan concluyendo que se hace absolutamente necesario la regulación con normas especiales del teletrabajo, una especie, para ocupar la expresión de GAETA, de "estatuto del teletrabajo" (33), que logre asegurar a este tipo de trabajadores la protección de ciertos derechos laborales básicos, pero que mantenga las notas de flexibilidad que esta forma de trabajar supone.

2. El teletrabajador como trabajador independiente o autónomo

Por otra parte, el teletrabajo puede desarrollarse sin subordinación o dependencia laboral de la empresa que recibe los servicios telemáticos, constituyéndose en dicho caso el teletrabajador, como un trabajador independiente o autónomo.

La determinación del carácter autónomo de un teletrabajador se hace de modo negativo: cuando no concurren las notas propias de una relación de subordinación o dependencia, porque el teletrabajador no está sujeto al "poder directivo" ni real ni virtual del empleador.

(31) GAETA, L. Op. cit., p. 43.

(32) Se trata de un asunto controvertido en la doctrina española: a favor se manifiesta MELLA, L. Op. cit., en contra RODRIGUEZ-SAÑUDO, F. Op. cit.

(33) En el ya citado proyecto de reforma laboral presentado por el Gobierno a fines del 2000, se contempla un "mini-estatuto" para el teletrabajo, ya que al excluirlo del límite de jornada ordinaria de trabajo se producen varias consecuencias: no hay control de jornada, no hay sobretiempos, no hay atrasos, etc.

En dicho caso, ¿qué normas regularán el teletrabajo?

En dicho caso, el teletrabajo queda situado fuera del edificio tuitivo de la ley laboral, quedando su regulación jurídica entregada, como por lo demás ocurre con cualquier trabajador autónomo, al específico contrato que entre las partes se celebre, ya sea que se trate de un arrendamiento de servicios inmateriales o similar, o lisa y llanamente de alguna figura atípica creada por las partes.

En fin, tal como se ha señalado "teletrabajo y autoempleo son expresiones a menudo aunadas", ya que "las condiciones en que se ejecuta esta prestación laboral, el que el tipo de trabajo desarrollado no forme parte de la actividad principal de la empresa y la utilización de instrumentos telemáticos favorecen que el trabajo se realice dentro de un ámbito de organización que el trabajador controla" (34), lo que lo aleja de la dependencia propia de las relaciones laborales clásicas a las que va dirigida el Derecho del Trabajo.

(34) THIBAUT, J. Op. cit., p. 291.

Ministerio de Hacienda

ESTABLECE NORMAS PARA FACILITAR LA CREACION DE MICROEMPRESAS FAMILIARES

Ley N° 19.749 (*)

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Ley N° 3.063, de 1979:

1.- En el artículo 26:

A) Agrégase al inciso segundo, a continuación de su punto final (.) que pasa a ser punto seguido, lo siguiente: "Las limitaciones y autorizaciones señaladas no se aplicarán a la microempresa familiar. Con todo, sus actividades deberán sujetarse a lo dispuesto por el D.S. N° 977, de 1997, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento Sanitario de los Alimentos. Se entenderá por microempresa familiar aquella que reúna los siguientes requisitos:

- a) Que la actividad económica que constituya su giro se ejerza en la casa habitación familiar;
- b) Que en ella no laboren más de cinco trabajadores extraños a la familia, y
- c) Que sus activos productivos, sin considerar el valor del inmueble en que funciona, no excedan las 1.000 unidades de fomento.

B) Agréganse los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos:

"La microempresa familiar señalada en el inciso segundo podrá desarrollar cualquier actividad económica lícita, excluidas aquellas peligrosas, contaminantes o molestas.

Para acogerse a los beneficios señalados, a los contemplados en los artículos 22 y 84 del D.L. N° 824, de 1974, Ley sobre Impuesto a la Renta, en los artículos 29 y siguientes del D.L. N° 825, de 1974, Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, y demás que favorezcan a la microempresa, el interesado deberá inscribirse en la municipalidad respectiva y acompañará una declaración jurada en la que afirme que es legítimo ocupante de la vivienda en que se desarrollará la actividad empresarial y que su actividad no produce contaminación.

Si la vivienda es una unidad de un condominio, deberá contar con la autorización del Comité de Administración respectivo."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 25.08.01.

2.- Agrégase el siguiente artículo 26 bis, nuevo:

"Artículo 26 bis. Los trabajos que se ejecuten por las microempresas familiares, por encargo de terceros, se entenderán, para todos los efectos legales, que se realizan por cuenta de quien los encarga."

Artículo transitorio.- El Presidente de la República reglamentará la aplicación de esta ley dentro del plazo de tres meses contado desde su publicación."

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

Santiago, 16 de agosto de 2001.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.

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

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones
Subsecretaría de Transportes

APRUEBA REGLAMENTO DE CURSO DE CAPACITACION A CONDUCTORES QUE INDICA

Decreto N° 61 (*)

Núm. 61.- Santiago, 31 de mayo de 2001.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.710; lo prescrito en el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República, y

Considerando: Que la profesionalización de los conductores de vehículos de transporte público de pasajeros y de carga es un objetivo institucional de enorme relevancia, y que ello sólo puede ser alcanzado mediante un proceso formador orientado al mejoramiento de la seguridad, del uso adecuado de la infraestructura vial, del respeto y protección al medio ambiente y a la vida humana, y a la prestación de un servicio de calidad y excelencia,

Decreto:

Apruébanse las siguientes normas para la realización del Curso de Capacitación para Conductores que hayan obtenido su licencia de conductor clase A-1 y/o A-2, con anterioridad al 8 de marzo de 1997.

Artículo 1º.- Los titulares de licencias de conductor clase A-1 o A-2 obtenidas con anterioridad al 8 de marzo de 1997, vigentes al 20 de enero de 2001, podrán optar a licencia de conductor profesional clase A-3 o A-5, respectivamente, previa acreditación con el certificado correspondiente, de haber aprobado el curso de capacitación a que se refiere el presente reglamento, cumpliendo, en todo caso, con los demás requisitos legales y reglamentarios.

Artículo 2º.- Los cursos podrán ser dictados por todas aquellas entidades que estén reconocidas como Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, circunstancia que deberán acreditar ante el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, a través de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones respectiva, mediante certificado de vigencia otorgado por dicho Servicio, y que cumplan además con los siguientes requisitos:

- a.- No tener entre sus socios o bajo su dependencia, a cualquier título, funcionarios públicos o municipales, que cumplan labores de fiscalización y control de la normativa de tránsito y transporte público vigente en el país, ni en el otorgamiento de licencias de conductor.
- b.- Que el o los propietarios y el o los representantes del Organismo, acrediten idoneidad moral, la que será calificada por el Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, conforme a lo dispuesto por los artículos 14 inciso primero número 1º y 15 de la Ley N° 18.290, de Tránsito.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 16.08.01.

Artículo 3º.- Para impartir los cursos de capacitación, los Organismos deberán presentar al Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones respectivo, una solicitud que deberá contener los siguientes datos y antecedentes:

- 1.- Nombre, RUT, nacionalidad y domicilio de la o de las personas naturales o jurídicas propietarias del Organismo y de sus representantes.
- 2.- Tratándose de personas jurídicas, se deberá acompañar copia autorizada de la escritura de constitución de la sociedad, con todas sus modificaciones, si las hubiere, y certificado de vigencia.
- 3.- Domicilio del Organismo dentro de la región, dirección de correo electrónico, número de teléfono y de fax.
- 4.- Especificar la infraestructura y equipamiento del Organismo.
- 5.- Indicar el curso o cursos que impartirá.
- 6.- La calificación, títulos, especialidades y experiencia del personal docente.
- 7.- Declaración jurada de que entre sus propietarios, dependientes o personal docente no existen funcionarios públicos o municipales que cumplan labores de fiscalización de la normativa del tránsito y transporte público o en el otorgamiento de licencias de conductor.
- 8.- Los planes y programas de estudio, la presentación de los planes y programas, deberá ajustarse a un formato tipo que diseñará el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, el cual se encontrará a disposición de los interesados en las respectivas Secretarías Regionales Ministeriales de Transportes y Telecomunicaciones.
- 9.- Indicación de el o los domicilios en que se impartirán los respectivos cursos.
- 10.- Entrega de la garantía de fiel cumplimiento, la que podrá consistir en boleta de garantía o vale vista bancario o póliza de seguros, que deberá tener vigencia por todo el tiempo que el Organismo se encuentre autorizado para impartir los cursos a que se refiere el presente reglamento, y por un mínimo de un año, emitida a favor de la Subsecretaría de Transportes, por un monto de quinientas unidades de fomento, a fin de caucionar las obligaciones que establece el presente reglamento.

Artículo 4º.- La infraestructura y equipamiento del Organismo corresponderá a las mismas exigidas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para las actividades de capacitación.

Artículo 5º.- Los planes y programas del curso deberán tener los siguientes contenidos:

- a.- Módulo de Normativa Aplicada al Transporte: contenido: Responsabilidad civil y penal como conductor; legislación laboral, de drogas y estupefacientes y sustancias sicotrópicas y de alcoholes; infraestructura vial y medio ambiente. Total, 10 horas cronológicas.
- b.- Módulo de Seguridad en la Conducción: contenido: Conducción segura; primeros auxilios; prevención y combate de incendios. Total, 10 horas cronológicas.

c.- Módulo Relaciones Humanas: contenido: Relaciones con sus pares; atención a clientes. Total, 5 horas cronológicas. Psicología del conductor; cambios conductuales, autoestima y valoración en el puesto de trabajo. Total, 3 horas cronológicas.

d.- Evaluación: 2 horas cronológicas.

Artículo 6º.- El cuerpo docente de los Organismos deberá estar integrado por profesionales de universidades, institutos profesionales o Centros de Formación Técnica, reconocidos por el Estado.

Artículo 7º.- El Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones respectivo dará autorización para impartir los cursos mediante resolución, previa suscripción, entre la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones respectiva y el Organismo, de un convenio de fiel cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente reglamento.

Artículo 8º.- Diez días antes de dar inicio a un curso, el Organismo deberá informar por escrito a la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones respectiva, la fecha de inicio y término del mismo, lugar de realización, nombre de los relatores, horario de clases e individualización completa del alumno, y un cronograma de la realización del curso.

La omisión del informe señalado precedentemente importará la no autorización para impartir cursos, en todo el territorio nacional, al Organismo infractor. Si el Organismo estuviere autorizado, dicho incumplimiento será causal de revocación de la autorización para impartir cursos en todo el territorio nacional.

Artículo 9º.- El Organismo acreditará mediante certificados diseñados por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones la realización de los cursos. Estos certificados serán emitidos por la Casa de Moneda de Chile y serán firmados por el representante del Organismo capacitador.

Artículo 10.- Para aprobar el curso, los alumnos deberán tener una asistencia mínima de 75% y un rendimiento promedio de 75% en una escala de 1 a 100.

Artículo 11.- El Organismo autorizado para impartir cursos en una región, se entenderá autorizado para impartirlos en cualquier lugar del territorio nacional, previa presentación al Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones competente en la jurisdicción respectiva, de fotocopia autenticada ante Notario Público de la resolución que lo autoriza, debiendo señalar el domicilio en que impartirá el curso en la región y entregar la garantía de fiel cumplimiento, en los mismos términos señalados en el artículo 3º, numeral 10, del presente reglamento.

Artículo 12.- Cuando un Organismo no diere cumplimiento a los planes, programas, docencia e infraestructura que determinaron su autorización, el Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones que la otorgó podrá revocar dicha autorización mediante resolución fundada. Dicha resolución se tramitará conforme a lo dispuesto en el artículo 15, procediendo en su contra los recursos que se señalan en el artículo 16 de este reglamento.

Artículo 13.- La fiscalización estará a cargo de la Secretaría Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones respectiva.

Artículo 14.- En la sede o local en que se impartan los cursos, deberá existir un libro de reclamos y sugerencias a disposición del público en un lugar visible; un libro de clases y control de

asistencia, de acuerdo a la normativa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en que se deberán consignar la nómina de alumnos asistentes a cada clase, las materias impartidas y la fecha y hora en que se impartieron; y un libro de fiscalización. Todos estos libros deberán ser foliados por la Secretaría Regional Ministerial de Transportes respectiva y su inexistencia o adulteraciones injustificadas serán sancionadas.

Artículo 15.- Frente a cualquier anomalía en el funcionamiento de un Organismo, el Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, previo el procedimiento que se señala más adelante, podrá sancionar al infractor con la revocación de la autorización para impartir cursos, con la suspensión del funcionamiento del Organismo por un período de hasta seis meses, o con amonestación por escrito, según la gravedad de la falta.

Procederá siempre la revocación, por acumulación de tres amonestaciones por escrito dentro de un período de doce meses, acumulación de suspensiones por más de 90 días dentro de un período de doce meses, entrega de certificados sin haberse realizado los cursos, y realización de cursos sin estar debidamente autorizados para ello.

Procederá la suspensión, cuando la infraestructura y equipamiento del Organismo no corresponda al especificado en la solicitud de autorización, impartir cursos distintos al autorizado, cuando el personal docente no corresponda al señalado en la correspondiente solicitud de autorización, y cuando el libro de clases y control de asistencia no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo anterior.

En los casos no contemplados en los incisos anteriores, procederá la amonestación por escrito.

De acuerdo con los antecedentes que obren en su poder, el Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones formulará el o los cargos al representante de la entidad, los que serán notificados mediante carta certificada enviada al domicilio registrado por el representante del Organismo en la región en que se encuentra operando.

El representante del Organismo tendrá quince días hábiles, contados desde la fecha de la notificación, para presentar sus descargos y demás antecedentes probatorios ante el Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones, quien analizará los descargos y demás antecedentes y procederá a dictar la correspondiente resolución de absolución o aplicación de la sanción respectiva. Esta resolución debe ser notificada mediante carta certificada al representante del Organismo, quien deberá abstenerse, cuando proceda, de desarrollar nuevos cursos o matricular nuevos alumnos desde el momento de la notificación.

Con todo, el Organismo sancionado con suspensión o con la revocación de la autorización para impartir cursos, deberá dar cumplimiento íntegro al curso o cursos que se encuentre realizando, de acuerdo a los planes, programas, y demás condiciones en que se autorizó al Organismo.

Artículo 16.- En contra de la resolución respectiva procederán los siguientes recursos:

- a.- De reposición ante el Secretario Regional Ministerial que la hubiere dictado.
- b.- De aplicación subsidiaria para ante el Subsecretario de Transportes, cuando se trate de la revocación o de una suspensión por un plazo superior a treinta días.

Estos recursos deberán interponerse dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la notificación y deberán ser fundados. Este plazo se entenderá prorrogado hasta las 14 horas del día hábil siguiente cuando dicho término recayere en día sábado o feriado.

Artículo 17.- En todos aquellos casos en que se aplique la sanción de revocación de autorización para impartir cursos, y ésta se encuentre ejecutoriada, se hará efectiva totalmente la garantía de fiel cumplimiento entregada por el Organismo afectado con ella.

Artículo 18.- El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones podrá dictar las resoluciones e impartir las instrucciones que correspondan, de acuerdo con sus facultades, para cumplir este decreto.

Artículo transitorio: Se entenderá que han dado cumplimiento al curso de que trata el presente reglamento, todos aquellos conductores que hayan realizado los cursos de capacitación exigidos por las Bases de Licitación Pública para la Prestación de Servicios de Transporte Público Remunerado de Pasajeros mediante Buses en Vías de Santiago, circunstancia que deberán acreditar mediante la exhibición de la credencial de aprobación respectivo, debidamente visada por el Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones de la Región Metropolitana, ante la Dirección de Tránsito y Transporte Público de la Municipalidad en que soliciten la licencia de conductor, cumpliendo los demás requisitos legales.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Carlos Cruz Lorenzen, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Saluda a Ud., Patricia Muñoz Villela, Jefe Depto. Administrativo.

Ministerio de Relaciones Exteriores
**PROMULGA EL CONVENIO DE
SEGURIDAD SOCIAL CON LA
REPUBLICA FRANCESA**

Decreto N° 430 (*)

Núm. 430.- Santiago, 3 de julio de 2001.- Vistos: El artículo 32, N° 17, y 50, N° 1, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 25 de junio de 1999 la República de Chile y la República Francesa suscribieron, en Santiago, el Convenio de Seguridad Social.

Que dicho Convenio fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 2.859, de 10 de mayo de 2000, de la Honorable Cámara de Diputados.

Que se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 31 del mencionado Convenio.

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Convenio de Seguridad Social, suscrito por la República de Chile y la República Francesa el 25 de junio de 1999; cúmplase y llévase a efecto como ley y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- María Soledad Alvear Valenzuela, Ministra de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Alberto Yoacham Soffia, Embajador, Director General Administrativo.

**CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE
Y LA REPUBLICA FRANCESA**

La República de Chile y la República Francesa animadas por el deseo de regular sus relaciones en el área de la seguridad social, han convenido lo siguiente:

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Definiciones

1. Las expresiones y términos que se indican a continuación tienen, para efectos de la aplicación del presente Convenio, el siguiente significado:

(*) Publicado en el Diario Oficial de 8.09.01.

a) "Territorio",

En relación con Francia: los departamentos europeos y de ultramar de la República Francesa; incluyendo las aguas territoriales así como la zona ubicada más allá de los mares territoriales en los que Francia puede ejercer sus derechos soberanos con fines de exploración y explotación, conservación y administración de los recursos naturales biológicos o no biológicos;

En relación con Chile: la República de Chile incluyendo sus aguas territoriales así como la zona ubicada más allá de los mares territoriales en los que Chile puede ejercer sus derechos soberanos con fines de exploración y explotación, conservación y administración de los recursos naturales biológicos o no biológicos;

- b) "Nacional", respecto de Francia, una persona de nacionalidad francesa; respecto de Chile, toda persona reconocida como tal por la Constitución Política de la República de Chile;
- c) "Legislación", las leyes, reglamentos y disposiciones sobre cotizaciones, contribuciones y prestaciones de los sistemas de Seguridad Social que se indican en el artículo 2 de este Convenio;
- d) "Autoridad Competente", respecto de Chile, el Ministro del Trabajo y Previsión Social y, respecto de Francia, los Ministros encargados de la aplicación de las legislaciones mencionadas en el párrafo 1 letra B) del artículo 2 en sus respectivas competencias;
- e) "Institución Competente", la Institución u Organismo encargado, en cada caso, de la aplicación de las legislaciones a que alude el artículo 2 del presente Convenio;
- f) "Organismo de Enlace", el Organismo de coordinación e información entre las Instituciones de ambas Partes Contratantes, que intervengan en la aplicación del Convenio y en la información a los interesados sobre los derechos y obligaciones derivados del mismo;
- g) "Pensión o Renta", toda prestación pecuniaria o pensión, incluidos los complementos o aumentos que sean aplicables, en virtud de las legislaciones mencionadas en el artículo 2;
- h) "Período de Seguro", todo período de cotizaciones reconocido como tal por la legislación bajo la cual se haya cumplido, así como cualquier período considerado por dicha legislación como asimilado a un período de seguro;
- i) "Trabajador Dependiente", toda persona que tiene un vínculo de subordinación y dependencia con un empleador, así como aquella que se considere como tal por la legislación aplicable;
- j) "Trabajador Independiente", toda persona que ejerce una actividad por cuenta propia por la cual percibe ingresos;
- k) "Refugiado", toda persona que ha obtenido el reconocimiento de esta condición jurídica conforme a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 28 de julio de 1951, como también al Protocolo sobre Estatuto de los Refugiados, del 31 de enero de 1967;
- l) "Apátrida", respecto de Francia, toda persona definida como tal por el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, de 28 de septiembre de 1954 y, respecto de Chile, toda persona que carezca de nacionalidad;

2. Los demás términos o expresiones utilizados en el Convenio tienen el significado que les atribuye la legislación que se aplica.

Artículo 2

Ambito de aplicación material

1. El presente Convenio se aplica:
- A) Respecto de Chile, a la legislación sobre:
- a) El Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual;
 - b) Los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, administrados por el Instituto de Normalización Previsional;
 - c) Las pensiones del seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;
 - d) El régimen público y el régimen privado de prestaciones de salud;
 - e) El régimen de prestaciones familiares.
- B) Respecto de Francia:
- a) a la legislación que fija la organización de la seguridad social;
 - b) a las legislaciones de los seguros sociales aplicables:
 - a los trabajadores dependientes de profesiones no agrícolas,
 - a los trabajadores dependientes de profesiones agrícolas,
 - a los trabajadores independientes de profesiones no agrícolas, con excepción de aquellas relativas a los regímenes complementarios de seguro de vejez y a los regímenes de seguro de invalidez y muerte,
 - a los trabajadores independientes de profesiones agrícolas, a excepción de las disposiciones que permiten a las personas que trabajan o que residen fuera del territorio francés, la facultad de afiliarse a los seguros voluntarios que les correspondan;
 - c) a la legislación relativa al seguro personal y al seguro voluntario de vejez y de invalidez aplicable a las personas que residen en Francia;
 - d) a la legislación sobre la prevención y rehabilitación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, a la legislación sobre el seguro voluntario en materia de accidentes del trabajo;
 - e) a la legislación relativa a las prestaciones familiares;

- f) a las legislaciones relativas a los diversos regímenes de los trabajadores independientes y asimilados;
 - g) a las legislaciones sobre los regímenes especiales de seguridad social.
2. Para los efectos de la concordancia, el presente Convenio, se aplica a las siguientes materias:
- A) Para Chile:
- Las legislaciones contempladas en el párrafo 1 letra A):
- letras a), b) y c) para la aplicación del artículo 5 del presente Convenio;
 - letras a) y b) para la aplicación del Título III del Capítulo II; y
 - letra d) para la aplicación del artículo 12.
- B) Para Francia:
- Las legislaciones contempladas en el párrafo 1 letra B):
- letras b), d), f) y g) para la aplicación del artículo 5 del presente Convenio;
 - letras b), f) y g) en lo que corresponde al seguro de vejez y de invalidez para la aplicación del Título III del capítulo II;
 - letras b) y g) en lo correspondiente al seguro de enfermedad-maternidad para la aplicación del artículo 12.
3. Para los efectos de la aplicación de los artículos 4 y 6 a 11 de este Convenio, se considera la totalidad de la legislación contemplada en el párrafo 1 precedente.
4. El presente Convenio se aplicará igualmente a las disposiciones legales que en el futuro complementen o modifiquen las mencionadas en el párrafo 1 precedente, siempre que las autoridades competentes de una de las Partes no comuniquen objeción alguna a la otra Parte, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de tales leyes, reglamentos o disposiciones.

Artículo 3

Ambito de aplicación personal

Salvo que el presente Convenio disponga otra cosa, éste se aplica a:

- a) Los nacionales de las Partes Contratantes y los apátridas o refugiados reconocidos por éstas, que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones mencionadas en el artículo 2;
- b) Los nacionales de un tercer Estado que estén o hayan estado sujetos a las legislaciones de una o ambas Partes Contratantes;
- c) Las personas que deriven sus derechos de las mencionadas en las letras a) y b).

Artículo 4

Igualdad de trato

Salvo que en el presente Convenio se disponga otra cosa, las personas mencionadas en el artículo 3 que residen en el territorio de una Parte Contratante, tienen las mismas obligaciones y beneficios que la legislación de esa Parte Contratante establece para sus nacionales.

Artículo 5

Exportación de pensiones

1. Salvo que en el presente Convenio se disponga otra cosa, las pensiones o rentas que se paguen de acuerdo con la legislación de una Parte Contratante no podrán estar sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en el territorio de la otra Parte.
2. Las prestaciones contempladas en el párrafo 1 precedente, adeudadas por una de las Partes Contratantes a las personas señaladas en el artículo 3 que residen en un tercer Estado, se pagarán en las mismas condiciones que a los propios nacionales.

TITULO II

DISPOSICIONES SOBRE LA LEGISLACION APLICABLE

Artículo 6

Regla general

El trabajador está sometido a la legislación de la Parte Contratante en el territorio en el cual ejerce la actividad laboral, cualquiera sea su domicilio o la sede de su empleador en caso de tratarse de un trabajador dependiente, salvo que en el presente Convenio se disponga otra cosa.

Artículo 7

Trabajadores desplazados

1. El trabajador dependiente que ejerce su actividad en el territorio de una de las Partes Contratantes y que sea enviado por su Empresa al territorio de la otra Parte Contratante para realizar un trabajo determinado, quedará sometido a la legislación de la primera Parte Contratante, siempre que la duración previsible del trabajo no exceda de dos años.
2. Si la duración del trabajo excediera de los dos años, el trabajador continuará sometido a la legislación de la primera Parte Contratante por un nuevo período de hasta dos años, siempre que las Autoridades Competentes de cada una de las Partes Contratantes, o las Instituciones designadas por estas Autoridades, den su conformidad.

Artículo 8

Trabajadores al servicio del Estado y personal diplomático y consular

1. El funcionario público que sea enviado por una de las Partes Contratantes al territorio de la otra Parte Contratante, continúa sometido a la legislación de la primera Parte, sin límite de tiempo.
2. Los nacionales de una Parte Contratante que se desempeñen como miembros del Personal Diplomático de una Misión Diplomática o Funcionarios Consulares de una Oficina Consular de esa Parte Contratante en el territorio de la otra Parte Contratante, están sujetos a la legislación de la primera Parte Contratante.
3. El personal administrativo y técnico y el personal de servicio, que sea contratado por una Parte Contratante, para desempeñar funciones en una Misión Diplomática o en una Oficina Consular, estará sujeto a la legislación de la otra Parte Contratante, a menos que se trate de nacionales de la primera Parte Contratante y que, dentro del período de seis meses contado desde el inicio de sus servicios o desde la vigencia del presente Convenio, opten por sujetarse a la legislación de esta Parte. Lo anterior se aplicará, igualmente, a los criados particulares y a los miembros del personal privado, que sean contratados por los miembros de la Misión o por los miembros de la Oficina Consular, respectivamente.

Artículo 9

Trabajadores a bordo de una nave o aeronave

1. El trabajador que ejerce su actividad a bordo de una nave está sometido a la legislación de la Parte Contratante cuyo pabellón enarbole esa nave. Los trabajadores empleados en trabajos de carga, descarga y reparación de naves o en servicios de vigilancia en un puerto, están sometidos a la legislación de la Parte Contratante a cuyo territorio pertenezca el puerto.
2. El personal itinerante perteneciente a empresas de transporte aéreo que desempeñe su actividad en ambas Partes Contratantes, está sujeto a la legislación de la Parte donde la Empresa tenga su sede social.

Artículo 10

Beneficiarios acompañantes del trabajador

Las personas que derivan sus derechos del trabajador y que acompañen a éste, salvo que ejerzan una actividad laboral, se benefician con las legislaciones aplicables al trabajador, en relación a lo dispuesto en los artículos 7, 8 y 9.

Artículo 11

Excepciones a las disposiciones de los artículos 6, 7 y 9

A petición del trabajador y del empleador para la Parte chilena, o, a petición del trabajador independiente o del empleador para la Parte francesa, las Autoridades Competentes de ambas Partes Contratantes, o las Instituciones designadas por éstas, pueden, de común acuerdo, establecer excepciones a las disposiciones contenidas en los artículos 6, 7 y 9 para determinadas personas o categorías de personas. En tales casos, también se aplicará lo dispuesto en el artículo 10 del presente Convenio.

TITULO III

DISPOSICIONES RELATIVAS A PRESTACIONES

CAPITULO I

PRESTACIONES DE SALUD

Artículo 12

Prestaciones de salud para pensionados

1. Las personas que residan en el territorio de una Parte Contratante y perciban pensiones conforme a la legislación de la otra Parte Contratante, tendrán derecho a prestaciones no pecuniarias en caso de enfermedad de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante en el territorio en que residen, en las mismas condiciones que las personas que perciben prestaciones similares conforme a la legislación de esa Parte.
2. Respecto de Francia, el beneficio de las disposiciones señaladas en el párrafo 1 antes mencionado se subordinará:
 - a la inscripción de los interesados en la Institución encargada de la cobranza de las contribuciones y de las cotizaciones de seguridad social en el territorio francés,
 - y al pago efectivo y regular de estas contribuciones y cotizaciones, las cuales se fundan en la o las pensiones percibidas en relación con los regímenes de la otra Parte Contratante.

CAPITULO II

PENSIONES

Artículo 13

Totalización de períodos de seguro

1. Si la legislación de una de las Partes Contratantes requiere el cumplimiento de determinados períodos de seguro para la adquisición, conservación o recuperación del derecho a prestaciones de pensión, los períodos cumplidos según la legislación de la otra Parte Contratante se sumarán, cuando sea necesario, a los períodos cumplidos bajo la legislación de la primera Parte Contratante, siempre que ellos no se superpongan.

2. No obstante lo anterior, en caso de que la legislación de una Parte supedita el otorgamiento de ciertas prestaciones a la condición de que los períodos de seguro hayan sido cumplidos en una profesión o actividad determinada, o en un régimen especial, para tener derecho a estas prestaciones sólo se sumarán aquellos períodos de seguros cumplidos en la otra Parte en la misma profesión o actividad, o en el régimen especial correspondiente.
3. En caso que no puedan ser totalizados en una profesión o actividad determinada o en un régimen especial, los períodos de seguro mencionados en el párrafo 2 precedente, serán considerados por el régimen aplicable a los trabajadores dependientes de la Parte Francesa.

Artículo 14

Asimilación de los períodos de seguro

Si la legislación de una Parte Contratante subordina el otorgamiento de las prestaciones a la condición que el trabajador esté sometido a esa legislación en el momento en el cual se presenta la contingencia que da origen a la prestación, dicha condición se entenderá cumplida si, al verificarse esa contingencia, el trabajador está cotizando en la otra Parte Contratante o percibe pensión de esta segunda Parte.

Artículo 15

Presentación de la solicitud

Si de una solicitud presentada ante la Institución Competente de una Parte Contratante en conformidad a su legislación, se infiere que el trabajador también ha estado sujeto a la legislación de la otra Parte Contratante, dicha solicitud será igualmente considerada como una solicitud de prestación conforme a la legislación de esta última Parte.

Sin embargo, si el trabajador así lo desea, puede solicitar que la Institución de esta última Parte suspenda su petición, la deje pendiente o la postergue.

Artículo 16

Aplicación de la legislación francesa

1. Cuando estén dadas las condiciones requeridas por la legislación francesa, para tener derecho a las prestaciones sin que sea necesario recurrir a los períodos de seguro y asimilados cumplidos bajo la legislación chilena, la Institución Competente determinará el valor de la pensión que debiera pagarse, por una parte en relación con la legislación que aplica, y por otra parte conforme a las disposiciones mencionadas en el párrafo 2 letra a) y letra b) siguiente.
2. Cuando las condiciones requeridas por la legislación francesa para tener derecho a las prestaciones no sean satisfechas sino recurriendo a los períodos de seguro y asimilados cumplidos en la legislación chilena, la Institución Competente determinará el valor de la pensión, según las reglas siguientes:
 - a) *Totalización de los períodos de seguro.*

Los períodos de seguro cumplidos en cada Parte Contratante así como los períodos asimilados a períodos de seguro, se totalizarán, siempre que no se superpongan, tanto

para determinar el derecho a las prestaciones como para la mantención o la cobranza de este derecho.

Los períodos asimilados a períodos de seguro son los que en cada Parte Contratante se definen como tales por la legislación de esta Parte.

b) Liquidación de la prestación.

Teniendo en cuenta la totalización de los períodos, efectuada como se menciona en la letra a) precedente, la Institución Competente francesa determinará, según su propia legislación, si el interesado reúne los requisitos para tener derecho a una pensión de vejez.

Si el derecho a la pensión está configurado, la Institución Competente francesa determinará el valor teórico de la prestación a la cual el asegurado pudiere pretender si todos los períodos de seguro o asimilados hubieran sido cumplidos, exclusivamente bajo su propia legislación, luego calculará el valor de la prestación a prorrata de la duración de los períodos de seguro y asimilados cumplidos bajo su legislación, con respecto a la duración total de los períodos cumplidos bajo las legislaciones de ambas Partes Contratantes. Esta duración total está limitada por la duración máxima eventualmente exigida por la legislación que aplica la Institución para el beneficio de una prestación completa.

3. La Institución Competente francesa debe pagar al interesado el monto de la prestación más alto, calculado en conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 ó 2.

Artículo 17

Aplicación de la legislación chilena

1. Los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones financiarán sus pensiones en Chile con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual. Cuando éste fuere insuficiente para financiar pensiones de un monto al menos igual al de la pensión mínima garantizada por el Estado, los afiliados tendrán derecho a la totalización de períodos computables de acuerdo al artículo 13 para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de sobrevivencia.
2. Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos exigidos por la legislación chilena para pensionarse anticipadamente en el Sistema de Capitalización Individual, se considerará, en el caso de los afiliados que hayan obtenido pensiones conforme a la legislación de Francia, el monto de la pensión obtenida en esta Parte de igual forma que el monto de la pensión obtenida en los regímenes previsionales chilenos indicados en el párrafo 4 subsiguiente.
3. Los trabajadores que se encuentren afiliados al Sistema de Capitalización Individual, podrán enterar voluntariamente en dicho Sistema cotizaciones previsionales en calidad de trabajadores independientes durante el tiempo que residan en Francia, sin perjuicio de cumplir, además, con la legislación de dicho Estado relativa a la obligación de cotizar. Los trabajadores que opten por hacer uso de este beneficio quedarán exentos de la obligación de enterar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud en Chile.
4. Los imponentes de los regímenes de pensión administrados por el Instituto de Normalización Previsional, también tendrán derecho al cómputo de períodos en los términos del artículo 13

para acceder a los beneficios de pensión establecidos en las disposiciones legales que les sean aplicables.

5. En los casos contemplados en los párrafos 1 y 4 del presente artículo, la Institución Competente chilena determinará el valor de la prestación a la que tiene derecho el trabajador, considerando como si el total de los períodos de seguro cumplidos bajo las legislaciones de las dos Partes Contratantes, incluidos los regímenes especiales contemplados en la legislación francesa, hubieran sido cumplidos conforme a la legislación que dicha Institución aplique.

Luego calculará el monto que será de su cargo, aplicando al valor determinado de acuerdo al inciso anterior, la proporción existente entre los períodos cumplidos exclusivamente conforme a su legislación y el total de períodos de seguro cumplidos bajo las legislaciones de las dos Partes Contratantes. Si el total de períodos de seguro computables en virtud de las legislaciones de las dos Partes Contratantes fuese superior al período que la legislación chilena establezca para tener derecho a una pensión completa o a una pensión mínima, según corresponda, los años en exceso no se considerarán para efectos de este cálculo.

Artículo 18

Liquidaciones sucesivas

1. En caso que el interesado solicite la liquidación de sus derechos respecto a una sola legislación, ya sea que difiera esta petición, ya sea que sus derechos no puedan hacerse efectivos en relación con la legislación de una de las Partes Contratantes, la prestación a pagar se hará efectiva bajo esta legislación, conforme a lo dispuesto en los artículos 16 ó 17 del presente Convenio.
2. Cuando las condiciones de edad requeridas por la legislación de una de las Partes Contratantes se cumplen o cuando el asegurado solicite la liquidación de sus derechos que había diferido en relación con la legislación de una de las Partes, se procederá a la liquidación de la prestación debida bajo esta legislación conforme a lo dispuesto en los artículos 16 ó 17 del presente Convenio.

Artículo 19

Calificación de invalidez

1. Para la determinación de la disminución de la capacidad de trabajo para efectos del otorgamiento de las correspondientes pensiones de invalidez, la Institución Competente de cada una de las Partes Contratantes efectuará su evaluación de acuerdo con la legislación a la que está sometida. Los reconocimientos médicos necesarios serán efectuados por la Institución del lugar de residencia a petición de la Institución Competente.
2. Para efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Institución Competente de la Parte Contratante en el territorio que resida el solicitante pondrá a disposición de la Institución Competente de la otra Parte, a petición de ésta y gratuitamente, los informes y documentos médicos que obren en su poder.
3. En caso de que la Institución Competente de Francia estime necesario que en Chile se realicen exámenes médicos adicionales que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados y

reembolsados por dicha Institución, según las modalidades fijadas en el Acuerdo Administrativo.

4. En caso que la Institución Competente chilena estime necesario la realización de exámenes médicos adicionales en Francia, que sean de su exclusivo interés, éstos serán reembolsados en su totalidad por esta Institución a la Institución Competente de Francia.

No obstante la Institución Competente chilena requerirá del interesado el 50% del costo de esos exámenes, para lo cual podrá deducir dicho costo de las pensiones devengadas, o, cuando se trate de trabajadores afiliados al Sistema de Capitalización Individual, del saldo de la respectiva cuenta.

5. Cuando los nuevos exámenes se soliciten a propósito de una reclamación interpuesta al dictamen de invalidez emitido en Chile, el costo de tales exámenes será financiado de la forma señalada en el párrafo anterior, salvo que la reclamación sea interpuesta por una institución competente chilena o por una compañía de seguros, en cuyo caso tales gastos serán financiados por estas últimas.

Artículo 20

Pensiones de invalidez y sobrevivencia

Las pensiones de invalidez y las pensiones de sobrevivencia serán liquidadas según lo dispuesto en este Capítulo.

TITULO IV

CAPITULO I

DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 21

Solicitudes, declaraciones y recursos

Las solicitudes, declaraciones, recursos y todo documento que, a efectos de la aplicación de la legislación de una Parte Contratante, deban ser presentados en un plazo determinado ante las Autoridades o Instituciones correspondientes de esa Parte, se considerarán como presentados ante ella si lo hubieran sido dentro del mismo plazo ante la Autoridad o Institución correspondiente de la otra Parte Contratante.

Artículo 22

Asistencia recíproca administrativa

1. Para la aplicación de este Convenio las Autoridades Competentes, los Organismos de Enlace y las Instituciones Competentes de las Partes Contratantes se prestarán asistencia recíproca tal como si se tratara de la aplicación de su propia legislación. Dicha asistencia será gratuita.

2. Las Autoridades e Instituciones Competentes de la dos Partes Contratantes podrán comunicarse directamente entre sí y con las personas interesadas. También podrán, si fuere necesario, comunicarse a través de canales diplomáticos y consulares.
3. Las autoridades diplomáticas y consulares de una Parte Contratante podrán dirigirse a las Autoridades e Instituciones Competentes de la otra Parte Contratante con el fin de obtener la información necesaria para velar por los intereses de las personas amparadas por este Convenio. Las autoridades diplomáticas o consulares podrán representar a las personas mencionadas sin necesidad de poderes especiales.

Artículo 23

Idiomas que se utilizarán en la aplicación del convenio

En la aplicación del presente Convenio, las Autoridades Competentes, Organismos de Enlace e Instituciones Competentes utilizarán los idiomas oficiales de las Partes Contratantes.

Artículo 24

Exención de impuestos, derechos y exigencias de legalización

1. Las exenciones de derecho de registro, de escrituras, de timbre y de aranceles consulares u otros análogos, previstas en la legislación de una Parte Contratante, se extenderán a los certificados y documentos que se expidan por las Instituciones Competentes de la otra Parte para la aplicación del presente Convenio.
2. Todos los actos administrativos y documentos que se expidan por una Institución Competente de una Parte Contratante para la aplicación del presente Convenio serán dispensados de los requisitos de legalización u otras formalidades similares para su utilización por las Instituciones Competentes de la otra Parte.

Artículo 25

Moneda, forma de pago y disposiciones relativas a divisas

1. Los pagos que procedan en virtud de este Convenio se efectuarán en la moneda de cualquiera de las Partes Contratantes.
2. La fecha y forma de pago de la prestación se efectuará conforme a la legislación de la Parte Contratante que realiza dicho pago.
3. Las disposiciones de la legislación de una Parte Contratante en materia de control de cambios no pueden obstaculizar la libre transferencia de los valores resultantes de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 26

Atribuciones de las Autoridades Competentes

Las Autoridades Competentes de las Partes Contratantes deberán:

- a) Establecer los Acuerdos Administrativos necesarios para la aplicación del presente Convenio;
- b) Designar los respectivos Organismos de Enlace,
- c) Comunicarse las medidas adoptadas en el plano interno para la aplicación del presente Convenio;
- d) Notificarse toda modificación de las legislaciones indicadas en el artículo 2;
- e) Prestarse sus buenos oficios y la más amplia colaboración técnica y administrativa posible para la aplicación de este Convenio.

Artículo 27

Comisión Mixta y regulación de controversias

1. Una Comisión Mixta compuesta por los representantes de las Autoridades Competentes de cada una de las Partes Contratantes, estará encargada del seguimiento de la aplicación del Convenio y de proponer las eventuales modificaciones. Esta Comisión Mixta se reunirá cuando lo estime necesario, a pedido de una de las Partes, alternadamente en Francia o en Chile.
2. Las dificultades relativas a la aplicación o a la interpretación del presente Convenio, serán resueltas por esta Comisión Mixta, la que fijará su procedimiento.

Sus decisiones serán obligatorias y definitivas.
3. En caso que no sea posible llegar a un acuerdo por esta vía, la controversia será resuelta definitivamente por los Ministros encargados de la seguridad social de ambas Partes Contratantes.

CAPITULO II

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 28

Cómputo de períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio

Los períodos de seguro cumplidos según la legislación de una Parte Contratante antes de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, serán tomados en consideración para la determinación del derecho a las prestaciones que se reconozcan en virtud del mismo.

Artículo 29

Contingencias acaecidas antes de la entrada en vigor del Convenio

1. El presente Convenio se aplica también a contingencias acaecidas con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor. Sin embargo, el pago de las prestaciones no se efectuará, en ningún caso, por períodos anteriores a la entrada en vigor del Convenio.
2. Las prestaciones que hayan sido liquidadas por una o ambas Partes Contratantes o las peticiones de prestaciones que hayan sido denegadas antes de la entrada en vigor del Convenio, serán reexaminadas a solicitud de los interesados, teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio. El monto de la prestación resultante de este nuevo cálculo no podrá ser inferior al de la prestación inicial.

Las prestaciones que hayan sido objeto de un pago único, no serán revisadas.

3. Si los interesados presentan una solicitud dentro de dos años contados desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio, las normas sobre prescripción y caducidad previstas en la legislación de cada una de las Partes Contratantes, no se aplicarán.

CAPITULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 30

Duración del Convenio

1. El presente Convenio se celebra por tiempo indefinido. Podrá ser denunciado por cualesquiera de las dos Partes Contratantes. La denuncia deberá ser notificada por vía diplomática, produciéndose el término del Convenio transcurridos doce meses contados desde la fecha de la denuncia.
2. En caso de denuncia del presente Convenio, se mantendrán todos los derechos adquiridos en virtud de sus disposiciones.
3. Los derechos en curso de adquisición que se relacionen con períodos cumplidos con anterioridad a la fecha en que la denuncia hubiere tenido efecto, no se extinguirán por este hecho. Su conservación se determinará de común acuerdo por las Partes Contratantes por el período posterior o a falta de dicho acuerdo, por las legislaciones de las Partes Contratantes.

Artículo 31

Entrada en vigor

Ambas Partes Contratantes se notificarán el cumplimiento de sus respectivos trámites constitucionales y legales necesarios para la entrada en vigor del Convenio. El presente Convenio entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente a la fecha de la última notificación.

En fe de lo cual, los representantes debidamente autorizados, firman el presente Convenio.

Hecho en la ciudad de Santiago, Chile, en dos ejemplares en los idiomas español y francés, el veinticinco de junio de mil novecientos noventa y nueve, siendo los dos textos igualmente auténticos.

Por la República de Chile

Por la República Francesa

Núm. 8.166.-

El Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección de Asuntos Jurídicos, saluda atentamente a la Embajada de la República Francesa y tiene el honor de comunicarle que el Convenio de Seguridad Social, suscrito el 25 de junio de 1999, en Santiago, fue aprobado conforme a los procedimientos constitucionales chilenos.

Al mismo tiempo, esta Secretaría de Estado se permite solicitar a esa Embajada que se sirva remitir la Nota en que comunique la aprobación del mencionado Convenio, para el efecto de su entrada en vigor internacional, previsto en su artículo 31.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección de Asuntos Jurídicos, se vale de esta oportunidad para reiterar a la Embajada de la República Francesa las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

Santiago, 23 de mayo de 2000.

Núm. 11.283.-

El Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección de Asuntos Jurídicos, saluda atentamente a la Embajada de Francia y tiene el honor de comunicarle que con fecha 15 de junio del año 2001 se depositó ante el Gobierno de Chile el instrumento de ratificación francés relativo al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República Francesa, suscrito en Santiago el 25 de junio de 1999.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección de Asuntos Jurídicos, se vale de esta oportunidad para reiterar a la Embajada de Francia las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

Santiago, 20 de junio de 2001.

DEL DIARIO OFICIAL

16 - Agosto

- Decreto N° 61, de 31.05.01, de la Subsecretaría de Transportes. Aprueba Reglamento de curso de capacitación a conductores que indica (*publicado en esta edición del Boletín*).

18 - Agosto

- Ley N° 19.750. Modifica Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, en relación con la oportunidad en que hay que poner en conocimiento de la Corte Suprema proyectos que contengan preceptos relativos a organización y atribuciones de los Tribunales.

20 - Agosto

- Extracto de Resolución N° 31 exenta, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligaciones relacionadas con la presentación del formulario 29 de Declaración y pago simultáneo mensual.

23 - Agosto

- Ley N° 19.748. Establece la obligatoriedad de revisar el proyecto de cálculo estructural (*modifica la Ley General de Urbanismo y Construcciones*).

24 - Agosto

- Resolución N° 1.176 exenta, de 7.08.01, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución N° 96 exenta, de 1996, que aprueba el Arancel de Acciones de Protección de la Salud.

25 - Agosto

- Ley N° 19.742. Reforma constitucional que elimina la censura cinematográfica sustituyéndola por un sistema de calificación y que consagra el derecho a la libre creación artística.
- Ley N° 19.749. Establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 800, de 9.08.01, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre del año 2001 para el personal del sector público. De acuerdo con este decreto, las fechas de pago para el Servicio, serán las siguientes: lunes 17 de septiembre; viernes 19 de octubre, miércoles 21 de noviembre y viernes 21 de diciembre.

27 - Agosto

- Decreto N° 271, de 5.07.01, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba documento Plan Nacional de Recopilación Estadística del año 2001.

29 - Agosto

- Circular N° 56, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Rectifica Circular N° 36,

de 2001, que imparte instrucciones respecto de las modificaciones introducidas a la Ley sobre Donaciones con Fines Culturales.

30 - Agosto

- Decreto N° 214, de 15.06.01, del Ministerio de Educación. Fija tabla y procedimiento para pagar asignación de perfeccionamiento, y deroga disposiciones del Decreto N° 789, de 1992 (*aplicable a profesionales de la educación del sector municipal que se rigen por el D.F.L. N° 1, de 1996, texto refundido de la Ley N° 19.070*).

1º - Septiembre

- Extracto de Resolución N° 37 exenta, de 27.08.01, del Servicio de Impuestos Internos. Amplía plazo en la presentación de declaraciones mensuales realizadas en formulario 29 por Internet, que no importe el pago de impuesto (*hasta el día 17 del mes respectivo*).
- Extracto de Circular N° 57, de 27.08.01, del Servicio de Impuestos Internos. Refunde en un solo documento las instrucciones impartidas a través de Circulares N°s. 36 y 56, de 2001, respecto de las modificaciones introducidas a la Ley sobre Donaciones con Fines Culturales.

6 - Septiembre

- Extracto de Circular N° 58, de 30.08.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de las modificaciones introducidas al Código de Minería por la Ley N° 19.719.

7 - Septiembre

- Extracto de Resolución N° 35 exenta, de 24.08.01, del Servicio de Impuestos Internos, que fija nómina de "grandes contribuyentes" para los efectos señalados en dispositivo 3º de Resolución N° 34 exenta, de 2001.

8 - Septiembre

- Decreto N° 430, de 3.07.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con la República francesa (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Circular N° 59, de 3.09.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de las normas de carácter tributario que contiene la Ley N° 19.728, sobre Seguro de Desempleo (*el texto completo de esta circular se publica en esta edición del Boletín*).

10 - Septiembre

- Decreto N° 46, de 6.08.01, del Ministerio Secretaría General de Gobierno. Aprueba Reglamento del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de las Donaciones con Fines Deportivos sujetas a Franquicia Tributaria.

11 - Septiembre

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 18.04.01, del Ministerio de Hacienda. Aprueba texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.420. Establece incentivos para

el desarrollo económico de las provincias de Arica y Parinacota, y modifica cuerpos legales que indica.

12 - Septiembre

- Ley N° 19.757. Modifica la planta de oficiales y empleados civiles de la Armada.

13 - Septiembre

- Ley N° 19.756. Renueva vigencia de la facultad para condonación de deudas municipales conferidas en la Ley N° 19.704.
- Resolución N° 3.469, de 7.09.01, del Servicio Nacional de Aduanas. Establece listado de objetos incluidos como "equipaje" preceptuado en la Ordenanza de Aduanas.

NOTICIAS

3 - Agosto

- **Iglesia hace llamado a empresarios a no aprovecharse de la crisis:** Al iniciar el "Mes de la Solidaridad", a cien años del nacimiento del Padre Hurtado, el vicario de la Pastoral Social, monseñor Alfonso Baeza, hizo un llamado a los empresarios a no aprovecharse de la situación económica y despedir trabajadores para contratar a otros por un sueldo menor.

Monseñor Baeza indicó que ha recibido gran cantidad de denuncias de este tipo, las que indican que los empresarios estarían aprovechando los subsidios que entrega el Estado para combatir el desempleo.

5 - Agosto

- **Gobierno congelará proyecto de Ley de Rentas Vitalicias:** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, informó que se congelará el estudio del proyecto de ley de rentas vitalicias en el Congreso Nacional.

El secretario de Estado indicó que el Gobierno está a la espera de enviar, para enero de 2002, una propuesta alternativa al remate electrónico de pensiones el cual será elaborado por el Ejecutivo.

Cabe indicar, que el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la iniciativa debido a que ésta se contraría con el derecho de propiedad de los trabajadores sobre sus fondos previsionales, debido a que los obliga a disponer de sus fondos dentro de un rango limitado de alternativas.

6 - Agosto

- **Denuncian irregularidades en contratos de trabajo:** La Directora Regional del Trabajo de Antofagasta, Nelly Toro, lamentó la conducta de algunos empleadores que se aprovechan de la cesantía y cometen abusos en la relación laboral que establecen con los trabajadores, en donde las empresas contratistas figuran como las que menos respetan la legislación laboral.

A pesar de ello, Nelly Toro, recalcó que aunque la responsabilidad mayor recae sobre los contratistas, los trabajadores responden subsidiariamente.

7 - Agosto

- **Dirección del Trabajo interpuso querrela:** La Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta interpuso una querrela por injurias contra un dirigente del Sindicato Nacional de Minería por maltratar verbalmente a una funcionaria de la Dirección Provincial El Loa.

La querrela fue interpuesta en el Tercer Juzgado de Calama.

En tanto, la Directora Regional, Nelly Toro, señaló que no es posible que las personas actúen de esa manera contra aquellos que sólo cumplen sus funciones en el organismo fiscalizador.

7 - Agosto

- **Interventor de Aerocontinente canceló sueldos a trabajadores:** El Interventor de Aerocontinente, Hermann Chadwick, canceló de manera incompleta los sueldos de julio a los 613 trabajadores de la compañía.

Aquellos empleados que tengan remuneraciones por sobre un millón de pesos recibieron el 70% de sus salarios, recibirán hoy el porcentaje restante.

El interventor indicó que el dinero que posee la empresa "no alcanza", ya que era una empresa de "papel" y "sin dineros frescos".

8 - Agosto

- **Por accidentes laborales: Servicio de Salud de Antofagasta abrió sumario contra CODELCO:** El Servicio de Salud de Antofagasta (SSA) abrió un sumario contra la División Chuquicamata de CODELCO por la dudosa tipificación de 25 accidentes laborales que han venido ocurriendo desde el año pasado hasta ahora.

El jefe del Departamento Programa del SSA, Manuel Cortés, indicó que se tratará de establecer si es que ha habido una alteración de los índices de siniestralidad, al no contabilizar algunos incidentes que han significado una pérdida de días trabajados.

10 - Agosto

- **Ministro de Justicia señaló que recursos para reforma laboral serán definidos este año:** El Ministro de Justicia, José Antonio Gómez, informó que la reforma a los tribunales laborales y su presupuesto para ponerlos en marcha se definirán durante este año.

El secretario de Estado indicó que el foro se encuentra estudiando el tema con el fin de tener una propuesta sobre los recursos que se utilizarán, antes de hablar con el Ministerio de Hacienda.

"La idea es que esto sea proyecto de ley ojalá a principios del próximo año", ya que "nunca vamos a poder mandar un proyecto que no tenga la firma de Hacienda", señaló Gómez.

- **Fuero Maternal reintegra a directora jurídica de Municipalidad de Recoleta:** Tras recoger un recurso de protección en favor de la directora jurídica de la Municipalidad de Recoleta, la Corte Suprema respaldó el fuero maternal de la funcionaria, quien fue removida de su cargo cuando gozaba de su permiso posnatal.

El conflicto se inició cuando asumió como alcalde Gonzalo Cornejo (UDI), (en reemplazo de Ernesto Moreno, DC) quien cambió a los funcionarios entre los que figuraba la abogada y jefa de la Dirección Jurídica, Marcela González, la que presentó un recurso de protección para que se le reconociera el fuero maternal.

- **Diputados piden que se respeten normas laborales:** Los diputados, Carlos Montes (PS) y Juan Pablo Letelier (PS) pidieron al presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Ricardo Ariztía, que se respeten las leyes laborales, debido a que de no ser así, será difícil que se llegue a concretar un tratado de libre comercio con Estados Unidos ni Europa.

10 - Agosto

- **Inspección Provincial del Trabajo: Multan a empresas panificadoras y bencineras:** La Inspección Provincial del Trabajo de Curicó cursó 17 multas a empresas panificadoras y a bombas bencineras en esta ciudad.

La industria panificadora fue cursada con tres multas debido a que no concurrió a la cita-ción por incumplimiento con las condiciones de higiene, y por no poseer registro de asis-tencia.

La fiscalización se realizó a 18 empresas panificadoras y 178 trabajadores.

A las bombas bencineras la inspección provincial cursó 14 multas, entre las que destacan el no uso del descanso dominical por parte de los trabajadores, la no presentación de documentación así como también el no contar con el registro de asistencia.

- **Ministro de Hacienda y Trabajo: "Derecho del mercado no puede estar sobre el dere-cho de las personas":** El Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre y del Trabajo, Ricardo Solari, señalaron que el "derecho del mercado no puede estar sobre el derecho de las personas". Los secretarios de Estado respondieron de esta forma al requerimiento de constitucionalidad que presentaron 14 senadores de la alianza por Chile al proyecto de ley que modifica las rentas vitalicias.

Los congresistas presentaron al Tribunal Constitucional (TC) objeciones a dos artículos del texto de reforma los que a su juicio atentarían contra la libertad de los afiliados, la vida privada, el derecho de propiedad y la competencia del Estado. Tales objeciones fueron rechazadas por el Gobierno por lo cual envió al TC una defensa del proyecto.

- **Aumento de empleo y salarios de personas afiliadas a A.F.P.:** La Asociación de Admi-nistradoras de Fondos de Pensiones informaron que el empleo y el índice de remuneracio-nes registró en mayo un alza en el sistema previsional privado, esto en comparación de igual fecha del año 2000.

Según la entidad, el número de afiliados que están con trabajo aumentó a 2,38%, lo que equivale a 73 mil personas más en comparación con el año pasado.

11 - Agosto

- **Firman acuerdo para fijar protección laboral a sindicatos de 8 sanitarias:** El presiden-te del Sistema Administrador de Empresas (SAE), Felipe Sandoval, junto a representantes de los sindicatos de ocho empresas de servicios sanitarios (que son controladas por el Estado) y que se encuentran agrupados en la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENATRAOS), firmaron un acuerdo marco. Dicho acuerdo fija las nor-mas de protección laboral que regirán para aquellos trabajadores en el proceso de incorpo-ración de capitales privados que está realizando la SAE a través del sistema de concesio-nes.

12 - Agosto

- **Proyecto de ley que fija sueldo mínimo para microbuseros ingresaría este año al Congreso:** El proyecto de ley que fija un sueldo mínimo a los microbuseros podría ingresar al Congreso Nacional en unos meses, así lo anunció el Secretario Ejecutivo de la CONASET, Antonio Dourthé.

12 - Agosto

Dourthé señaló que "hay un problema de fondo que es el porcentaje asociado al pasaje". Asimismo, agregó que "tenemos un compromiso para que de aquí a fin de año enviar al Congreso la ley que va a dar al conductor un sueldo mayoritariamente fijo".

13 - Agosto

- **Proponen crear DICOM Laboral:** Los diputados Carlos Montes (PS) y Exequiel Silva (DC) y el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, plantearon la idea de crear un "DICOM laboral" en donde se lleve un registro de antecedentes de los incumplimientos laborales que cometan las empresas.

El diputado Montes, señaló que a través de dicho registro se podrá sancionar a las pequeñas, medianas y grandes empresas que no cumplan con los derechos contractuales de los trabajadores.

- **Pdte. de la CUT llamó a trabajadores a participar en marcha del 16:** El presidente de la CUT, Arturo Martínez junto a representantes de 13 organizaciones gremiales llamaron a los trabajadores a participar en la marcha del próximo 16 de agosto.

La acción tiene como objetivo: que las autoridades recojan las indicaciones que la entidad gremial presentó al proyecto de reformas laborales.

Entre las indicaciones que figuran está la modificación del artículo 161 el que permite despedir trabajadores por necesidad de la empresa, así como también el establecimiento de la negociación colectiva interempresas y la eliminación del reemplazo en caso de huelga.

14 - Agosto

- **Ministro del Trabajo señaló que "mayoría de los empresarios respeta las leyes":** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, señaló que si bien hay empresarios que no cumplen con las leyes laborales y derechos de los trabajadores, agregó que la mayoría de ellos sí cumplen con la normativa legal.

Si bien, el Secretario de Estado declinó referirse a la propuesta de crear un "DICOM laboral" debido a que la idea no le ha sido presentada, indicó que "no hay que juzgar a todos los empresarios por aquellos que infringen las normas".

Finalmente, Solari agregó que su ministerio cuenta con un registro de aquellos infractores que no respetan la legislación laboral sobre la base de la fiscalización que ejerce la Dirección del Trabajo.

- **En V Región aumentó el número de finiquitos:** En lo que va corrido del año el número de finiquitos en la quinta Región aumentó de 8.714 (entre enero y mayo) a 17.765, cifra que resalta si se le compara con las 10.525 registradas el año pasado por la Dirección del Trabajo.

14 - Agosto

Fuentes de la Dirección del Trabajo señalaron que si bien no se puede establecer una comparación con el mismo período del año 2000 para ver el desarrollo que ha tenido el tema de los finiquitos en la región, ya que se cuenta con información parcial sobre esas cifras en ese lapso, señalaron que en el año 2000 se infringieron 4.878 materias, de las cuales 1.682 estaban relacionadas con la no asistencia a comparendos, 783 al no pago oportuno de las cotizaciones previsionales y 476 estuvieron referidas al hecho de que no se contaba con libros de asistencia.

15 - Agosto

- **Trabajadores forestales se ven afectados por sueldos impagos:** Operarios, técnicos y profesionales de la empresa Bosques S.A. se han visto afectados por los sueldos impagos que les mantiene durante tres meses la empresa forestal en la cual trabajan y que realiza laborales de exportación y sustitución forestal en el sector costero de la provincia de Valdivia.

La situación se originó debido a que la empresa disminuyó sus faenas forestales la que se produjo por las "bajas ventas del mercado internacional", así lo informó el gerente de operaciones de la forestal, Sergio Hoddar.

Los trabajadores informaron la situación al jefe provincial de la Inspección del Trabajo, Ramón Guevara, quien se encontraba de paso en la localidad de Chaihuín, el cual pudo constatar la situación.

Guevara agregó que la situación se produjo por el "exceso de credibilidad" de los trabajadores en la empresa, ya que pensaron en que ésta cumpliría con las promesas de pago. En ese sentido señaló que los trabajadores debieron acercarse antes a la Inspección del Trabajo.

- **Estudios señalan que en el sector comercio y servicios existe diferencia salarial por sexo:** Diversos estudios económicos tanto del país como de la CEPAL han arrojado como resultado que en Chile, así como también en el resto de la región existen diferencias salariales en los distintos sectores productivos.

Organismos como el INE (Instituto Nacional de Estadísticas) y el SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) han constatado que la mayor brecha salarial se produce en el sector comercio y servicios.

En el área del comercio, los sueldos de las mujeres equivalen al 55,2% del de los hombres. En el sector servicios el promedio es de un 62%. Las brechas menores se producen en el sector de la minería y la agricultura, según cifras entregadas por el INE y la Dirección del Trabajo.

- **Empresas violan derechos laborales:** Los diputados, Carlos Montes (PS) y Exequiel Silva (DC) señalaron que las empresas Wackenhut, Turbus Limitada, Natur's Farm Product y Office Support S.A. son las que figuran como las más multadas por la Dirección del Trabajo en los últimos dos años por incumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Los parlamentarios agregaron que resulta sorprendente que empresas como Wackenhut (que tiene más de 300 multas) continúen funcionando con toda tranquilidad.

15 - Agosto

Las infracciones que más se repiten son el no pago de remuneraciones, imposiciones y gratificaciones, así como también el falsear las causales de despido y por prácticas antisindicales.

16 - Agosto

- **Presidente Ricardo Lagos valoró creación de empleo:** El Presidente de la República, Ricardo Lagos, señaló que Chile crecerá este año el doble que Japón, Europa y Estados Unidos. El primer mandatario indicó que a pesar de la crisis económica "estamos creciendo y desarrollándonos más que varios grandes países y eso debe ser motivo de optimismo".

Lagos, destacó la creación de 130 mil puestos de trabajo que se generaron a partir del 21 de mayo.

- **INP incorpora problemas de la droga en empresas públicas:** La Comisión Nacional para el Control de Estupeficientes (CONACE) junto al Instituto de Normalización Previsional (INP) iniciaron un trabajo en conjunto con el fin de prevenir el consumo de alcohol y drogas al interior de las empresas públicas. Esta es la primera vez que el INP considera esta problemática como es la droga en la prevención de los riesgos que tienen los trabajadores. La Secretaria Ejecutiva del CONACE, María Teresa Chadwick, señaló que al INP por ley le corresponde hacer las políticas de prevención de accidentes del trabajo y de riesgo que tienen los trabajadores.
- **CUT pide a presidentes no escuchar al FMI:** La Central Unitaria de Trabajadores sugirió a los presidentes americanos que se reunirán en Santiago (en la cumbre de Río) que no consideren los dictados económicos que formula el Fondo Monetario Internacional (FMI) para dar importancia a las necesidades inmediatas que tienen las personas.

El presidente de la CUT, Arturo Martínez, señaló no ser contrario a la integración ni a la modernización, pero que ésta "debe darse considerando la dimensión social".

17 - Agosto

- **12 detenidos: Marcha de la CUT terminó con incidentes:** La marcha convocada por la Central Unitaria de Trabajadores para protestar contra las reformas laborales terminó con incidentes los que se registraron anoche en el centro de Santiago.

Según cifras dadas por Carabineros en las manifestaciones hubo 12 detenidos.

- **Empresa Pollak despidió a 144 trabajadores:** El timonel de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), Alfonso Pastene, denunció que la empresa textil Pollak despidió arbitrariamente a 144 trabajadores al término de la huelga legal. Por otra parte, denunció también el pago de las indemnizaciones a los afectados en chirilitos.

El dirigente señaló además que los ejecutivos de la empresa textil no respetaron el acuerdo de no tomar represalias en contra de los huelguistas una vez que se superara el conflicto.

18 - Agosto

- **Marcelo Albornoz, Subdirector del Trabajo: "crisis económica no se debe entender como pretexto para el no cumplimiento de normas":** El Subdirector del Trabajo, Marcelo Albornoz, señaló que no se debe utilizar el argumento de la crisis económica, la que se traduce en una alta cesantía, para no respetar las leyes laborales.

Albornoz, señaló que la actual situación que se vive en el país hace que los trabajadores sientan temor que en algunos casos los lleva a no denunciar hechos que podrían ser irregulares.

19 - Agosto

- **Ex Gerente de Federación acudió a la Dirección del Trabajo:** El ex gerente técnico de la Federación de Hockey y Patinaje, Cristián Serqueira, señaló que acudió a la Inspección del Trabajo a presentar un juicio laboral en contra de la Federación de Hockey y Patinaje.

Serqueira señaló que las acusaciones en su contra son infundadas. "Si no me querían, entonces bastaba que me lo dijeran y me iba sin mayores problemas. Me acusaron de malversación de fondos en unos dineros del Hockey que nunca administré".

20 - Agosto

- **Gobierno estudia creación de registro de empresas que infringen ley laboral:** El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, señaló que el Gobierno estudiará la creación de un registro sistemático de aquellos empleadores que no cumplan con las leyes laborales. Esto, con la idea de promover los derechos laborales sobre la base no sólo de una sanción pecuniaria, sino también morales.
- **Reforma Laboral: Indicaciones de diputados socialistas genera confusión:** Confusión generó en el Gobierno y los parlamentarios de la Concertación las modificaciones al artículo 161 del Código del Trabajo. La propuesta fue presentada por diputados socialistas.

El diputado PS Alejandro Navarro señaló que la indicación (la que fue aprobada por la Comisión de Trabajo de la Cámara) establece la "creación de un nuevo inciso segundo donde el empleador deberá especificar las causas de despido apoyadas en las necesidades de la empresa. Después de esta justificación el trabajador si no queda satisfecho podrá apelar al tribunal del trabajo".

21 - Agosto

- **Consultadas en Santiago: 59% de personas opinan que reducción de jornada laboral elevaría resultados en empresas:** Una encuesta realizada por la agencia BBDO indicó que un 59% de los santiaguinos piensan que una reducción de la jornada laboral beneficiaría el resultado en las empresas.

La encuesta fue realizada en julio pasado con un universo de 741 personas en Santiago de ambos sexos, mayores de 15 años y de diversos estratos socio económicos. Un 22% señaló que la situación seguiría igual y un 18% indicó que las empresas bajarían sus resultados si se redujera la jornada laboral.

21 - Agosto

- **Pesca en la VIII Región: Ha generado una pérdida de 4500 empleos:** El diputado, Alejandro Navarro (PS) señaló que la ley de pesca (que establece cuotas por armador) generó un cese automático de 80 barcos de los 135 que existen en la VIII Región. El parlamentario agregó que este hecho ha traído como consecuencia el despido de 4500 trabajadores.

Los tripulantes que iniciaron una marcha rumbo a la capital, se reunieron con la intendenta de Seguridad Social, Ximena Rincón con el fin de pedirle que medie una reunión con el Presidente Ricardo Lagos.

- **Sectores de Minería y agricultura lideraron por capacitación de sus trabajadores:** Según la encuesta laboral Encla 99, las grandes (68%) y medianas (52%) empresas son las que capacitan más a sus trabajadores. La encuesta indica también que los sectores que capacitaron más a sus empleados fueron: minería (con un 53% de sus trabajadores cada año), después aparece agrícola con el 43% de sus empleados. Posteriormente, aparecen comercio y la banca con el 37% y se ubican en el último lugar la construcción (23%) y el transporte (27%).

- **Centro de apoderados pagan sueldos de profesores:** El centro de padres del Colegio subvencionado, San José de Maipú, resolvió prestar 2 millones de pesos para pagar los sueldos impagos de los profesores.

El director del colegio, Carlos Carnevalle, señaló que el problema se produjo debido a que un 40% de los apoderados está atrasado en el pago de sus mensualidades, que corresponden a 20 mil pesos sobre la base del sistema compartido.

El presidente del centro de padres del colegio, Reinaldo Melo, denunció que el sostenedor del colegio no reintegra al colegio la subvención del Ministerio de Educación (lo que son unos 28 millones de pesos).

22 - Agosto

- **Gobierno informó que enviará en septiembre Proyecto de ley sobre Consejo de Diálogo Social:** El Presidente de la República, Ricardo Lagos, informó que enviará, el próximo 3 de septiembre, el proyecto de ley que institucionaliza el Consejo de Diálogo Social. La entidad, reunirá a representantes del Gobierno, empresarios y trabajadores.

El primer mandatario señaló que el consejo se encargará de ver cuatro temas, como es el de la competitividad de Chile, mejora de los niveles de capacitación, formalización del mundo laboral e incorporación de algunos sectores al trabajo.

- **Rechazan idea del DICOM Laboral:** Dirigentes gremiales manifestaron su molestia ante la idea de que el Gobierno habilite lo que se ha llamado el "DICOM laboral" para denunciar a aquellos empresarios que no cumplan con los pagos previsionales a sus trabajadores.

La iniciativa, que no necesita de una ley especial, según indicó el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, (debido a que la Dirección del Trabajo tiene las atribuciones legales para llevarlo a cabo), tiene como objetivo que las empresas afectadas no podrían participar en

22 - Agosto

los procesos de licitaciones por lo que no podrían proporcionar al Estado los insumos mientras permanezcan con morosidad previsional.

- **Proponen aumentar en 500 personas dotación de la Dirección del Trabajo:** El Subdirector de la Dirección del Trabajo, Marcelo Alborno, señaló que entre las indicaciones que presentó el Gobierno a la comisión de trabajo de la Cámara de Diputados está la idea de aumentar en 500 personas la dotación de la Dirección del Trabajo. La propuesta permitiría aumentar en alrededor de un 50% las fiscalizaciones a las empresas señaló Alborno.
- **María Ester Feres se refiere al DICOM Laboral: "No se puede poner a todos los incumplidores y publicarlos sin tener en cuenta si son ocasionales o no":** La Directora de la Dirección del Trabajo, María Ester Feres señaló, en una entrevista realizada por el diario La Segunda, que hay que tener "cautela" al momento de "apuntar con el dedo" a aquellas empresas que no cumplen con las normas laborales.

Al preguntársele sobre la idea de crear un "DICOM laboral", Feres dijo que es imprescindible diferenciar entre quienes no cumplen con la normativa como práctica habitual de las que son coyunturales.

- **Cámara de Diputados aprobó proyecto de ley que crea multifondos de pensiones:** La Cámara de Diputados aprobó en el día de ayer la creación de un esquema de multifondos en el sistema provisional.

El proyecto, que cumplió con su primer trámite constitucional, modifica el Decreto Ley Nº 3.500 de 1980, en materia de instrumentos donde puedan dirigir sus inversiones los fondos de pensiones, ampliándola en el mercado nacional como internacional.

23 - Agosto

- **Rentas vitalicias: Presentan una nueva propuesta:** El Gobierno anunció que incluirá una fórmula alternativa dentro del proyecto de rentas vitalicias con el fin de aumentar la competitividad y transparencia del sistema junto al derecho a la información de quienes están afiliados y que opten por esta modalidad de retiro.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social decidió incluir esta nueva fórmula luego del fallo adverso que dictara sobre esta materia el Tribunal Constitucional.

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, señaló que la iniciativa pretende perfeccionar el sistema de rentas vitalicias por lo que en ese sentido se busca por el momento garantizar el derecho a la información.

- **Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados despachó proyecto de Reformas Laborales:** El proyecto de ley de Reformas Laborales quedó en condiciones de ser votado en la Sala en la primera semana de septiembre luego que el pasado martes fuera despachado por la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados.

La comisión aprobó todas las indicaciones que presentó el Gobierno con el fin de reponer aquellos temas que habían sido objetados durante el primer trámite en el Senado.

23 - Agosto

- Entre los temas que fueron acordados figuran el concepto de empresa (en donde el Gobierno aceptó mantener la actual definición). Asimismo, aumentaron las multas por transgresiones a la ley laboral.
- **Directora del Trabajo propone estimular a buenos empleadores:** Ante la idea que ha surgido de crear un "DICOM laboral", la Directora del Trabajo, María Ester Feres indicó que se inclina más por publicar una nómina con las seis empresas más "contumaces y pertinaces" (aquellas reincidentes en el incumplimiento de la normativa) y las seis de mejor cumplimiento, debido a que la idea no es desincentivar las malas prácticas sino que también hay que estimular las que son positivas.

24 - Agosto

- **Dirección del Trabajo busca modernizarse:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres, dio a conocer las modificaciones que se están implementando en materia de "rediseño de los procedimientos de fiscalización".

María Ester Feres señaló que al interior del organismo se hizo una reflexión en donde se logró visualizar cuales eran las áreas más significativas de la institución en donde aparecen la inspectiva, la de prevención y solución de conflictos y aquella que se refiere a la conciliación prejudicial de carácter individual una vez que se termina el contrato de trabajo.

Asimismo, indicó que entre los desafíos que se ha propuesto la institución está la de alcanzar una conducta homogénea de la Dirección a lo largo de todo el país.

- **En los últimos años: Deuda que mantienen trabajadores se duplicó:** Según fuentes del Instituto de Normalización Previsional la deuda previsional que mantienen los empleadores se duplicó en los últimos años debido a la acumulación de intereses y el aumento de empresarios morosos.

En febrero del año 1999, la deuda acumulada por las Administradoras de Fondos de Pensiones alcanzaba los 52.683 millones de pesos. En tanto, en el sistema antiguo, las deudas alcanzaban los 32 mil millones de pesos.

- **Sólo el 12,6% de los empleadores ha repactado deuda previsional:** Sólo un 12,6% de los empleadores del plan de reprogramación de deudas previsionales se han comprometido a pagar las cotizaciones debidas con las A.F.P.

Según una información dada por la A.F.P. Habitat (hasta el 17 de agosto) se han firmado 2.178 convenios de un total de 17.279 solicitudes de repactación.

La Ley N° 19.720 establece hasta el 3 de septiembre hay plazo firmar los planes de reprogramación que los empleadores pidieron entre mayo y junio pasado.

25 - Agosto

- **CUT rechaza declaraciones de Ministro Eyzaguirre:** Las declaraciones que hizo el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, (quien pidió moderar las expectativas salariales de

25 - Agosto

los trabajadores frente la crisis económica) fueron rechazadas por el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, quien señaló que "hablar de moderación de las aspiraciones de los trabajadores, es llamarlos a morirse de hambre". En este contexto agregó que el ministro debe pedir moderación al "empresariado".

- **Portuarios realizaron protesta:** Los trabajadores portuarios de la ciudad de Arica realizaron ayer una manifestación que tuvo como objetivo demandar más puestos de trabajo. La demanda se realizó a pesar de que el intendente de esa región, Patricio Zapata ofreciera 100 cupos de emergencia.

Los portuarios amenazaron con un paro para el próximo uno de septiembre.

27 - Agosto

- **Remuneraciones promedio aumentaron entre 0,1% y 0,2%:** Según la consultora Deloitte & Touche, entre diciembre del año pasado y junio de 2001 sólo en un 0,2% aumentaron las remuneraciones reales promedio en las grandes empresas y un 0,1% en las medianas.

El socio director de la división Management Solutions de esa firma, Jaime Valenzuela, señaló que la escasa variación demuestra que las empresas han enfrentado la crisis económica con nuevas herramientas. En ese sentido, agregó que "la postergación de nuevos proyectos y reestructuración de procesos, para hacerlos más eficientes, ha permitido a las empresas disminuir su dotación sin afectar mayormente los niveles de producción".

- **Subsecretaria de Previsión Social: "beneficiados con acuerdos previsionales alcanza el millón de trabajadores":** La Subsecretaria de Previsión Social, Ariadna Hornckol, señaló al diario La Nación que el universo de beneficiados con convenios previsionales con otros gobiernos alcanza al millón de trabajadores, que por exilio o en forma voluntaria han prestado labores remuneradas y con protección social en otros países.

En la actualidad, Chile mantiene convenios vigentes y ratificados por los respectivos congresos con 24 países, lo que beneficia a más de 535 mil chilenos.

28 - Agosto

- **Banco Santander repartirá \$2.300 millones a sus empleados:** El Banco Santander llegó a un acuerdo con sus trabajadores que consiste en otorgar un bono de \$ 1 millón bruto a todos aquellos empleados que perciban rentas inferiores a \$ 1,5 millones brutos. Esto da un total de \$ 2.300 millones. El bono se pagará en el mes de septiembre.
- **Marcelo Albornoz, Subdirector de la Dirección del Trabajo: "Será Hacienda quien defina el aumento de personal":** El Subdirector de la Dirección del Trabajo, Marcelo Albornoz, señaló que desconoce si el aumento de personal del organismo fiscalizador, será cerca de los 500 funcionarios, cifra que fue anunciada por el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari. "El número dependerá directamente de las conversaciones de esta última cartera con el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, indicó.

28 - Agosto

- **Magdalena Huietra, presidenta de la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular: "Las madres castigadoras les echan la culpa a las nanas":** La presidenta de la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular, Magdalena Hueitra, defendió a las asesoras de casa particular argumentando que éstas tienen que cuidar a los niños y además hacer las labores domésticas. Asimismo, indicó que muchas veces las "madres castigadoras les echan la culpa de sus maltratos a la empleada".

En el día de ayer se conoció un caso de maltrato infantil denunciado en la ciudad de Temuco donde una joven de 17 años golpeó a un niño de dos que estaba a su cuidado. La muchacha confesó a su empleadora que le pegó al menor porque éste lloraba demasiado y ella quería ver su telenovela.

El jefe de fiscalización de la Dirección del Trabajo, Jorge Arriagada, indicó que las normas de contratación a menores de 15 años facultan la contratación de mujeres jóvenes para trabajar como "nanas" siempre que el padre o madre de la menor de edad entregue su permiso por escrito.

29 - Agosto

- **Deuda de reajuste: Corte de Apelaciones ordenó a municipio pago a profesores:** La Corte de Apelaciones de Concepción ordenó al municipio de esa localidad el pago de mil quinientos cincuenta y seis millones de pesos a favor de 272 profesores a quienes se les adeudaba el pago de reajuste por la llamada "Ley Madariaga" (originada a raíz de la deuda que tienen los municipios con el magisterio).

El tribunal de alzada de esa ciudad confirmó así la sentencia del Segundo Juzgado del Trabajo.

30 - Agosto

- **Trabajadores de empresa sanitaria ESVAL vendieron su participación:** Los empleados de la empresa sanitaria de la quinta región (ESVAL) vendieron el 6,7% de su participación en la compañía. Los trabajadores de la empresa pusieron a la venta 221.939.892 acciones, las que se transaron un precio mínimo de \$ 75.
- **Existen 300 mil trabajadores en empleos que son temporales:** Según la Inspección de la Dirección del Trabajo existen hasta 300 mil personas que trabajan en el país en empleos que son temporales. Los sectores van desde la industria al área administrativa lo que representa un aumento de la fuerza laboral de un 6%.

En la actualidad, la mayor oferta de los servicios temporarios son para telefonistas y secretarías.

El presidente de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios, Alberto Finlay, indicó que las dificultades con que se encuentran los trabajadores que optan por esta clase de puestos es que las empresas eluden los beneficios que éstos debieran tener lo que a su juicio "debe combatirse".

30 - Agosto

- **CUT pide seguir con programas pro empleo:** La Central Unitaria de Trabajadores solicitó al Gobierno y a los presidentes del Senado y a la Cámara de Diputados que el Ejecutivo continúe con los programas proempleo por el tiempo que sea necesario incluso durante "todo el próximo año".

Para ello la organización propone que el Estado aumente el actual subsidio de cesantía al 75% del último ingreso del cesante hasta que empiece a operar el seguro de cesantía.

31 - Agosto

- **Encuesta de ICARE: Chilenos trabajan entre 10 y 12 horas diarias:** Una encuesta realizada por el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE) que fue aplicada ayer a más de 300 asistentes a uno de sus seminarios arrojó como resultado que el 45,2% de los encuestados trabaja entre 10 y 12 horas diarias.

No obstante ello, un 42,4% de los encuestados reconoció que dedica entre 8 y 10 horas diarias a su trabajo. Sólo un 6,2% señaló que trabaja entre 6 y 8 horas diarias.

- **Trabajadores no irán a huelga en ENAP:** Los 1.200 trabajadores del sindicato número 1 de operarios de la empresa Nacional de Trabajadores (ENAP Magallanes) decidieron aceptar la última oferta de la empresa petrolera por lo que no realizarán la huelga que comenzaría hoy.

La huelga había sido votada el lunes pasado y contaba con un 98,7 % de adhesión.

- **Gobierno pondrá máximo interés en agenda económica:** Con el fin de acelerar la agenda económica, el Gobierno decidió establecer sus prioridades legislativas para el segundo semestre. Entre los proyectos con urgencia destacan la reforma laboral, las modificaciones al mercado de capitales, la certificación de documentos electrónicos, las reformas constitucionales, entre otras.

El subsecretario del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Eduardo Dockendorff señaló para el diario Estrategia que al Gobierno "le interesa el avance en el término de las restricciones a las libertades y una serie de medidas que generen una aceleración de la reactivación económica y generen más empleo".

- **Diputado denuncia a medios por violar ley laboral:** El presidente de la Comisión Especial de la Cámara de Diputados que investiga las presuntas irregularidades en la legislación laboral, Carlos Montes, señaló que en los medios de comunicación, los que muchas veces denuncian públicamente prácticas antisindicales, paradójicamente también sus trabajadores denuncian prácticas antisindicales.

El parlamentario indicó que especialmente en canales de televisión "los sindicatos han denunciado contratos de trabajo por 24 horas y distintos tipos de plantas. Además de carecer de protección social". Para el diputado Montes, las denuncias realizadas por los trabajadores de medios de comunicación es "la repetición de lo que existe en todos los sectores de la economía".

1º - Septiembre

- **Empresarios critican reforma laboral:** El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril, Juan Claro señaló que el Gobierno debería retirar, rechazar o modificar el proyecto de ley de reformas laborales con el fin de "evitar que se promulgue una iniciativa como ésta". Asimismo, recalcó que debatir una ley laboral en la mitad del proceso electoral "no es lo más adecuado".

El presidente de la CUT, Arturo Martínez, criticó la posición del sector privado debido a que "los empresarios que cumplen con los derechos de los trabajadores, deberían apoyar las reformas".

4 - Septiembre

- **Cámara Nacional de Comercio analiza descanso dominical:** Según la legislación vigente los trabajadores del sector comercio tienen derecho a un día domingo de descanso obligatorio al mes y por cada domingo que trabajen de los tres que restan deben descansar un día a la semana. A juicio de la presidente del Comité Laboral de la Cámara Nacional de Comercio, Darcy Fuenzalida, dicha normativa ha sido adecuada.

Darcy Fuenzalida, manifestó su preocupación de su sector ante la iniciativa que pretende aumentar a dos domingos al mes el descanso de los trabajadores, idea que será votada el martes próximo en la Cámara de Diputados.

Fuenzalida indicó además que la modificación aumentará en un 4% los costos de la planilla de remuneraciones, situación que las empresas no podrán enfrentar dado la situación económica que se vive en el país.

- **Gobierno paga subsidio a las empresas:** El Gobierno empezará a cancelar la mayor parte de los beneficios a la bonificación por la contratación de trabajadores desempleados.

El Servicio de Capacitación y Empleo impulsó en mayo pasado un programa de bonificación a la contratación de mano de obra con 45 mil cupos.

El plan, que contó con una inversión de 9 mil millones de pesos, consistió en que el Gobierno pagaría el 40% del salario mínimo, entre dos y cuatro meses, más 50 mil pesos para capacitación a cada uno de los nuevos contratados.

El director del SENCE, Daniel Farcas, informó que el beneficio favoreció a 6.500 micro y pequeños empresarios.

5 - Septiembre

- **Cámara de Diputados despachó al Senado proyecto de reforma laboral:** La Cámara de Diputados, por 90 votos a favor y una abstención, aprobó anoche en general el proyecto de ley sobre Reforma Laboral y, posteriormente en particular. El proyecto de ley pasó al Senado para cumplir con su tercer trámite constitucional.

- **Por cuota de la merluza: 20 detenidos en protesta en violenta protesta de pescadores artesanales:** Con un total de 20 detenidos concluyó ayer la protesta realizada por pescadores artesanales que rechazan la baja cuota de merluza común fijada para las caletas del

5 - Septiembre

sur de la octava región. Los pescadores afirman que dicha cuota no respetaría los márgenes que tradicionalmente han tenido de captura.

Para la mencionada región, se aprobó una cuota adicional de 2.506 toneladas de merluza común, las que están distribuidas en 626,7 toneladas por cada mes entre septiembre y diciembre según las zonas de desembarque. De esa cifra, 178 toneladas son para las caletas ubicadas en la zona sur (desde Lo Rojas de Coronel hasta la provincia de Arauco), las otras 448 toneladas restantes corresponden a las caletas de la zona norte y centro (existentes en Tomé, Penco y Talcahuano).

El presidente de la Asociación Gremial de Pescadores, José Parra, indicó que la cuota total de merluza común debió haber sido de unas 3.500 toneladas y de 600 para las caletas ubicadas en el sector sur.

- **Gobierno introdujo indicaciones a proyecto de reformas laborales:** El Gobierno introdujo un total de 15 indicaciones al proyecto de ley sobre reformas laborales. Entre ellas figuran, un incremento de 300 fiscalizadores y de 143 funcionarios a la dotación de la Dirección del Trabajo. Asimismo, se repone la posibilidad de que el trabajador impugne mediante un juicio los despidos por "necesidades de la empresa".
- **Pago de aguinaldos:** Entre el 10 y 14 de septiembre, más de 460 mil trabajadores del sector público (incluidos los funcionarios de las Fuerzas Armadas) recibirán los aguinaldos de Fiestas Patrias.

Aquellos que ganen hasta 241 mil pesos recibirán un aguinaldo de 31.649 pesos, mientras aquellos que están por sobre esa cantidad, recibirán 22.046 pesos.

6 - Septiembre

- **En el mes de julio: Remuneraciones crecen 5,5%:** En el mes de julio el índice remuneraciones por hora de jornada ordinaria de trabajo alcanzó un valor nominal de 215,71 lo que experimentó un aumento de 0,4% en comparación con el mes anterior y en los últimos seis meses registró un 2,3%.

La variación a diciembre fue de 3% y en doce meses alcanzó el 5,5%.

La remuneración media llegó a un valor de 250.286.

- **Beneficios para temporeras:** El Gobierno y la Sociedad Nacional de Productores de Fruta (FEDEFruta) llegaron a un acuerdo para implementar medidas a favor de 400.000 trabajadoras agrícolas temporeras. Entre los beneficios para los trabajadores están, el cuidado infantil, salud laboral, capacitación laboral, uso de plaguicidas y mejoras de condiciones laborales.
- **Senadores demócratacristianos están de acuerdo con reformas laborales:** La mayoría de los senadores de la Concertación se manifestaron partidarios de aprobar los cambios que introdujeron los diputados al proyecto de ley de reformas laborales con el fin de despacharlo para que se convierta en ley y evitar que vaya a una comisión mixta.

6 - Septiembre

El senador Edgardo Boeninger, que representa a los ocho senadores DC que son partidarios a reformas más flexibles, estima que en el texto de reforma se recogen todos los temas planteados por el grupo que encabeza.

- **Proyecto de Reformas Laborales: Economistas señalan que aumentos en costos de contratación frenarían el empleo:** Diferentes analistas calificaron el proyecto de ley de reformas laborales como "negativo".

Las críticas señalan que rigidiza el mercado y eleva los costos de contratación en un período donde hay un alto desempleo.

7 - Septiembre

- **Sindicatos cuestionan gestiones en Teatro Municipal:** Los cinco sindicatos del Teatro Municipal de Santiago (agrupados en FEDARTE) manifestaron su preocupación por el curso que está tomando proceso de negociación colectiva que lleva un mes. El presidente de dicha entidad Mario del Río, que están en desacuerdo con las gestiones que la Corporación Cultural de Santiago habría estado efectuando ante la Dirección del Trabajo para poner fin a los contratos colectivos, solicitud que se fundamenta en el hecho de que más del 50% del financiamiento que recibe la corporación es de origen estatal.
- **Reformas Laborales: Gobierno ante críticas que señalan que proyecto aumentaría desempleo:** El Ministro Secretario General de Gobierno, Claudio Huepe, respondió a dichas advertencias que señalan que las Reformas Laborales aumentarían el desempleo. Huepe las calificó de "exageradas y alarmistas" e indicó que las reformas laborales favorecerán un mayor equilibrio al interior de las empresas y por consiguiente una mayor armonía entre empleadores y trabajadores.
- **Pdte. de la SOFOFA: Reforma Laboral "es cruel" para los trabajadores:** El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Juan Claro señaló que el proyecto de ley de reformas laborales aprobadas por la Cámara baja es "cruel" para los trabajadores. Claro indicó que los más perjudicados serán los jóvenes que buscan empleo por primera vez.

Jurisprudencia Judicial

REMUNERACIONES VARIABLES PACTADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

1. Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago
2. Fecha: 29 de marzo de 2000
3. Rol : 5.548-99
4. Partes: Rodríguez Muñoz, Juan José
5. Año: 2000

Recurso de protección acogido. Derecho a la libertad de trabajo. Artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República. Reclamación contra Inspección del Trabajo. Impugnación a multa impuesta por la Inspección del Trabajo. Artículo 477 Código del Trabajo. Facultades fiscalizadoras de la Inspección del Trabajo. Atribuciones de la Inspección del Trabajo. Artículo 476 Código del Trabajo. Artículo 481 Código del Trabajo.

Doctrina

Es ilegal y arbitraria la multa impuesta por la Inspección del Trabajo a la recurrente, por no cumplir con su instructivo de pagar diferencias de remuneraciones al trabajador; toda vez que en el contrato respectivo se acordó entre las partes una remuneración variable por producción. De exceder en sus facultades la Inspección del Trabajo; de haber controversia respecto de las remuneraciones es un asunto a debatirse ante los tribunales del trabajo. (Considerandos 4º a 7º)

CONSIDERACIONES DEL FALLO Y CONCLUSION

La empresa de calzados Joao S.A. recurre de protección en contra de la Dirección del Trabajo por una multa impuesta por dicha entidad que constituiría un acto arbitrario e ilegal, que, además, vulneraría los derechos constitucionales consagrados en el artículo 19 N°s. 2, 16; 21 y 22.

Lo anterior, se funda en el hecho de que la recurrente habría omitido pagar diferencias de remuneraciones a un trabajador adeudadas durante tres meses y, por lo tanto, dicho incumplimiento significa, a juicio de la autoridad del trabajo, infracción a los artículos 7º y 55 del Código del Trabajo. Además, del no pago de dichas diferencias derivaría el incumplimiento de otras obligaciones legales, como las de entero y pago de las imposiciones previsionales y las relativas a las cotizaciones de salud.

Por su parte, la sociedad recurrente sostiene que según el contrato de trabajo existente entre ella y el trabajador, el salario pactado con éste es variable y depende del volumen de producción. Por consiguiente, argumenta la empresa que no es posible enterar las diferencias de remuneraciones exigidas por la fiscalizadora, en orden a mantener el promedio de remuneraciones del trabajador.

DECISION DE LA CORTE

La Corte de Apelaciones acogió el recurso interpuesto, sosteniendo que la fiscalizadora al impartir instrucciones a la recurrente en orden a imponerle la obligación de pagar al trabajador diferencias de remuneración por los meses de mayo, julio y agosto de 1999 y a mantener el promedio de la producción que éste tenía con anterioridad al mes de mayo de 1999, cuyo incumplimiento dio origen a las multas que posteriormente impuso, excedió el ámbito de sus facultades, circunscrita, por disposición del artículo 476 del Código del Trabajo, a la fiscalización del cumplimiento e interpretación de la ley laboral. En efecto, en tal conducta se advierte claramente la imposición coercitiva de una obligación enteramente ajena al consentimiento mutuo de las partes expresado en el contrato de trabajo, en lo que se refiere al monto de la remuneración pactada por la prestación de los servicios, materia que, en todo caso, de existir controversia, sólo corresponde dilucidar a los Juzgados del Trabajo, según así lo previene el artículo 420 del Código Laboral.

Por lo tanto, el actuar ilegal de la recurrida deviene en una transgresión al legítimo ejercicio del derecho que la Constitución Política de la República garantiza en el artículo 19 N° 16, en cuanto, al imponer a uno de los contratantes intervinientes en un contrato de trabajo, una obligación ajena al pacto laboral, y posteriormente sancionar administrativamente su incumplimiento. Tal conducta implicaría necesariamente el imponer una limitación y producir una perturbación al derecho a la libertad de trabajo que dicha disposición constitucional consagra, por lo que habría de acogerse la protección impetrada en estos autos.

SENTENCIA

Santiago, 29 de marzo de 2000.

Vistos:

A fs. 39 comparece Juan José Rodríguez Muñoz, en representación de calzado Joao S.A., domiciliados en Carmen 1395 de esta ciudad. Expone que recurre de protección en contra de la Dirección del Trabajo sosteniendo que dicha entidad ha impuesto multas a la empresa que representa aduciendo que no habría cumplido con lo ordenado por una fiscalizadora de dicha institución en orden a "otorgar y mantener el promedio de producción que tenía el trabajador Luis García-Huidobro, anterior a mayo de 1999"; agrega que entre dicho trabajador y la sociedad existe un contrato de trabajo en el que se establece que este último recibirá un sueldo variable por producción y que los valores de corte de las diferentes partes de un calzado están señalados en una tabla cortes que se entregan de acuerdo a la capacidad de producción y a los encargos que se hacen a la empresa siendo estos últimos muy bajos según la realidad socio económica del país. Sostiene que la Dirección del Trabajo carece de facultades legales para revisar y determinar por su cuenta la remuneración que corresponde pagar a un trabajador puesto que con dicho actuar se vulneran los derechos constitucionales contemplados en el artículo 19 N°s. 2, 16; 21 y 22 los que han sido violados por dicha entidad.

Pide se acoja el recurso y se deje sin efecto las resoluciones que aplicaron las multas en contra de las cuales reclama. Acompaña los documentos que rolan de fs. 1 a 38.

A fs. 55 informa la institución recurrida. Solicita se rechace el recurso aduciendo que con fecha 20 de agosto de 1999 se recepcionó en la Inspección Provincial de Santiago denuncia del mencionado trabajador fundada en no habersele otorgado el trabajo para el cual fue contratado;

todo lo cual, dio origen a un proceso de fiscalización cuyo resultado se materializó en el Informe N° 99-1920 de fecha 21 de septiembre de 1999 el que, amparado por la presunción de veracidad contenida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, concluyó que eran efectivos los hechos denunciados por el trabajador. Por ese motivo se instruyó al empresario en el sentido de corregir su conducta infractora, lo que no hizo dentro de los plazos legales, originándose de esta manera las resoluciones sancionatorias. Sostiene a continuación la inadmisibilidad del recurso, haciendo presente que la recurrente ha debido utilizar los medios administrativos y jurisdiccionales, distintos al recurso de protección, que le confieren los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, todo lo cual le impide acceder a la presente medida cautelar como un sustituto procesal de aquellas acciones que la ley le franquea, puesto que, además, en el presente caso no existe un atentado en contra de alguna garantía constitucional. En subsidio pide el rechazo del recurso aduciendo su improcedencia. Según expresa no concurren en la especie los requisitos copulativos que para la procedencia de este recurso establece el artículo 20 de la Constitución Política de la República. Agrega seguidamente que el acto administrativo impugnado no es arbitrario, en atención a que se dictó por la autoridad competente en uso de la facultad que le confiere el artículo 477 del Código del Trabajo, según los hechos debidamente comprobados. Por otra parte, señala, no existe acto ilegal, desde que los hechos se comprobaron por un Ministro de Fe y se encuentran amparados por la presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, concurriendo todos los requisitos de legitimidad del acto que lo hacen plenamente válido. Sostiene que le corresponde la fiscalización del cumplimiento de las leyes laborales, encontrando sus límites en la ley. Expone, seguidamente, la inexistencia de vulneración de la garantía constitucional esgrimida por el recurrente, reiterando los fundamentos precedentes.

Acompaña al efecto los instrumentos que rolan de fs. 45 a 54.

A fs. 64 se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que según se desprende de la documental agregada a fs. 30, 32 y 34, reiterada a fs. 49, 51 y 53, la Inspección Provincial Santiago, dependiente de la Dirección del Trabajo, impuso a la recurrente tres sanciones de multas contenidas en las Resoluciones N° M.13.01.99-4465, M.13.01.99-4466 y M.13.01.99-4467, todas de fecha 28 de octubre de 1999, dictadas por la fiscalizadora Isabel Bustos Allende, atribuyéndole el sometimiento de diversas infracciones a normas laborales, provisionales y de seguridad social.

Segundo: Que, del examen de los antecedentes que motivaron todas las multas antes referidas es posible inferir que la eventual conducta infraccional de la recurrente tuvo su origen en el hecho de no haber cumplido con la instrucción del fiscalizador que le impuso la obligación de pagar al trabajador Luis García-Huidobro una diferencia de remuneración por los meses de mayo, julio y agosto de 1999; incumplimiento que, a juicio de la autoridad referida, significaba infracción a los artículos 7° y 55 del Código del Trabajo. Y, del no pago de dichas diferencias derivarían las demás infracciones sancionadas, en cuanto se incumplieron las obligaciones legales de entero y pago de la integridad de las imposiciones previsionales y las relativas a las cotizaciones de salud.

Tercero: Que la sociedad recurrente, al ser fiscalizada negó adeudar tales diferencias remunerativas, lo que reitera en este procedimiento, en cuanto aduce en su recurso que, según el contrato de trabajo existente entre ella y el trabajador, el salario pactado con este último es variable y depende del volumen de la producción y "los encargos que se hacen a la empresa, siendo éstos

muy bajos en la presente realidad socio económica del país". De este modo, argumenta, no es posible cumplir con lo ordenado por la fiscalizadora, en orden a otorgar y mantener el promedio que tenía el trabajador Luis García-Huidobro, con anterioridad al mes de mayo de 1999.

Cuarto: Que, según se desprende de lo pertinente de la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrito entre la recurrente y el trabajador Luis Jaime García-Huidobro Valenzuela, agregado a fs. 17, la primera se obligó a remunerar los servicios de este último con un sueldo mensual variable por producción.

Quinto: Que, en consecuencia, el análisis respecto del proceder de la recurrida conduce necesariamente a concluir que la fiscalizadora, al impartir instrucciones a la recurrente en orden a imponerle la obligación de pagar al trabajador diferencias de remuneración por los meses de mayo, julio y agosto de 1999 y a mantener el promedio de la producción que éste tenía con anterioridad al mes de mayo de 1999, cuyo incumplimiento dio origen a las multas que posteriormente impuso, excedió el ámbito de sus facultades, circunscrita, por disposición del artículo 476 del Código del Trabajo, a la fiscalización del cumplimiento e interpretación de la ley laboral. En efecto, en tal conducta se advierte claramente la imposición coercitiva de una obligación enteramente ajena al consentimiento mutuo de las partes expresado en el contrato de trabajo, en lo que se refiere al monto de la remuneración pactada por la prestación de los servicios, materia que, en todo caso, de existir controversia, sólo corresponde dilucidar a los Juzgados del Trabajo, según así lo previene el artículo 420 del Código Laboral.

Sexto: Que, de la manera como ha quedado dicho el actuar ilegal que la recurrida deviene en una transgresión al legítimo ejercicio del derecho que la Constitución Política de la República garantiza en el artículo 19 N° 16, en cuanto, al imponer a uno de los contratantes intervinientes en un contrato de trabajo, una obligación ajena al pacto laboral, y posteriormente sancionar administrativamente su incumplimiento, tal conducta implica necesariamente el imponer una limitación y producir una perturbación al derecho a la libertad de trabajo que dicha disposición constitucional consagra, por lo que habrá de acogerse la protección impetrada en estos autos.

Séptimo: Que, aparte de lo anterior, debe además concluirse que la recurrida ha vulnerado la garantía constitucional a que se refiere el artículo 19 N° 3, inciso 4° de la Carta Fundamental, al emitir un pronunciamiento en una materia propiamente jurisdiccional, puesto que, como se ha dicho, son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, entre otras, las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo.

Octavo: Que, no resulta atendible la petición de inadmisibilidad del recurso formulada por la recurrente, desde que, como lo previene el artículo 20 de la Constitución Política de la República, que consagra la acción de protección, puede ocurrirse, por esta vía jurisdiccional, no obstante y sin perjuicio de los demás derechos que el afectado pueda hacer valer ante la autoridad o los Tribunales correspondientes.

Por estas consideraciones, y vistos, además, lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, y en el Auto Acordado dictado por la Excm. Corte Suprema, sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, de 24 de junio de 1992, se acoge el deducido a fs. 39, por don Juan José Rodríguez Muñoz, en representación de "Calzados Joao S.A.", en contra de la Dirección del Trabajo, y en consecuencia, se dejan sin efecto, las Resoluciones M-13.01.99, N°s. 4.465, 4.466 y 4.467, de 28 de octubre de 1999 dictadas por la fiscalizadora Isabel Bustos Allende.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Redacción del Abogado Integrante señor Roberto Jacob Chocair.

Dictada por la Ministro señora Sonia Araneda Briones y los Abogados Integrantes señores Roberto Jacob Chocair y Francisco Merino Scheihing.

RODRIGUEZ MUÑOZ, Juan José con DIRECCION DEL TRABAJO.

RECURSO DE PROTECCION.

Rol N° 5.548-99.

Jurisprudencia Judicial

IMPROCEDENCIA DE RECURSO DE PROTECCION DEDUCIDO EN CONTRA DE UNA INSPECCION PROVINCIAL POR UN ACTO DE LA DIRECCION NACIONAL

Mario Varas Castillo (*)

1. Tribunal: Corte de Apelaciones de Antofagasta
2. Fecha: 10 de enero de 2001
3. Rol N° 13.752-00
4. Partes: Sociedad Contractual Minera El Abra con Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama
5. Año: 2001
6. Recurso de Protección declarado inadmisibile, por cuanto la acción cautelar impetrada no cumple con los requisitos propios de la misma. Artículo 20 de la Constitución Política de la República. Formalización progresiva del Recurso de Protección.

Doctrina

El artículo 20 de la Constitución Política, consagra la acción de protección en términos tales que exige la concurrencia de ciertos y determinados presupuestos para su procedencia, entre éstos podemos identificar la existencia de una acción u omisión reprochables, que éstas revistan la calidad de arbitrarias o ilegales, que como consecuencia de ello se derive la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de un derecho protegido constitucionalmente, y que el tribunal ante quien se recurre se encuentre en condiciones de brindar la protección reclamada. Así, de no concurrir uno o todos los requisitos detallados, la acción de resguardo constitucional ejercida, se torna inadmisibile.

Ahora bien, en cuanto a la existencia de acción u omisión reprochables, menester es que una u otra sean imputables al sujeto pasivo contra el cual se dirige el recurso, de suerte tal que de no existir autoría de su parte el mismo no puede prosperar.

De ahí que el pronunciamiento contenido en un dictamen de la Dirección del Trabajo, no puede ser válidamente objeto de un recurso de protección, en tanto el mismo sea dirigido en contra de la Inspección del Trabajo en que éste va a ser aplicado, toda vez que no puede reprochársele a esta última dicha actuación administrativa, ni puede estimarse como amenaza el hecho de que eventualmente pudiese exigirse en lo futuro el cumplimiento de su contenido.

(*) Abogado, Universidad de Chile, se desempeña en la Dirección del Trabajo como coordinador Jurídico de la II Región de Antofagasta.

SENTENCIA

El aspecto más relevante del fallo en comento, confirmado por la Excma. Corte Suprema, es aquel que dice relación con el examen de los requisitos o presupuestos de procedencia de la acción constitucional de protección y como éstos, se vinculan materialmente con el ejercicio de las funciones propias del órgano administrativo.

En efecto, la Illma. Corte de Apelaciones de Antofagasta, es llamada a conocer y resolver de una acción de resguardo constitucional deducida por el recurrente, Sociedad Contractual Minera El Abra, en contra del contenido del Dictamen N° 3.791/0287, de 7.09.2000, por el que este Servicio se pronunció respecto de la oportunidad de reintegro a sus labores de aquellos trabajadores que hacen uso de su derecho a feriado legal dentro de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.

Ahora bien, no obstante emanar dicho acto administrativo de la Dirección del Trabajo, el recurrente dirige el ejercicio de su acción en contra de la Inspección del Trabajo de El Loa Calama, en el entendido de que será ésta la que ejecutará los procedimientos administrativos tendientes a dar eficacia al mismo.

Tal forma de proponer el ejercicio de su acción, en orden a requerir al órgano jurisdiccional resguardo respecto de un sujeto distinto de aquel que ejecutó materialmente el acto objeto del recurso, exigió revisar los presupuestos de admisibilidad del mismo y, a la vez, examinar la vinculación existente entre los distintos niveles de un órgano administrativo.

Respecto de esta materia, la defensa básicamente sustentó sus alegaciones en la naturaleza jurídica cautelar y preventiva del recurso de protección, lo que irroga a éste un carácter de herramienta jurisdiccional eficaz e informalizada, en términos tales que, para estos efectos, no exige la existencia de un vínculo de autoría material entre el acto u omisión ilegal o arbitrario y la persona o autoridad recurrida.

A ello, agregó, que la existencia cierta de un pronunciamiento administrativo en un sentido determinado, resultaría suficiente para materializar el elemento de amenaza al que alude la norma constitucional, toda vez que las potestades fiscalizadoras de la legislación laboral se radican en las unidades operativas de la Dirección del Trabajo y por ello, precisamente, la Inspección del Trabajo recurrida sería la que materializaría los efectos lesivos del pronunciamiento en cuestión.

Por su lado, la recurrida al informar manifiesta que tanto el artículo 20 de la Carta Fundamental como el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre tramitación del recurso de protección de garantías constitucionales de 1992, establecen en forma perentoria como condición de admisibilidad del recurso de que se trata, la existencia de una acción u omisión reprochables imputable al sujeto contra el cual se dirige el mismo, de forma tal que exista una relación de autoría evidente y cierta entre ambos elementos de la acción.

Así también, se sostiene que la inevitabilidad de actuación por parte de la Inspección del Trabajo en orden a dar cumplimiento al pronunciamiento contenido en el dictamen respectivo, no es tal, sino que por el contrario, es de carácter eventual, toda vez que las facultades fiscalizadoras se ejecutan caso a caso, en conformidad a las circunstancias concretas y de la conducta que asuma, en último término, el propio afectado.

El fallo, por su parte en voto de mayoría se pronuncia por el rechazo del recurso de protección por inadmisibilidad del ejercicio de la acción, toda vez que la misma se dirige en contra de un sujeto distinto de aquel que reviste la calidad de autor del acto por el cual se recurre, no aceptando el criterio de constituir una amenaza cierta y determinada a derechos constitucionales la posibilidad de fiscalización por parte de la Inspección del caso, atendida la eventualidad de dicha conducta.

Cabe hacer presente, que el voto de minoría está por acoger el recurso promovido, atendida su naturaleza preventiva lo que le permite reaccionar frente a la inminencia de un hecho que pueda afectar las garantías constitucionales susceptibles de tutela.

Sin duda, el elemento más relevante del fallo en análisis es la constatación de una jurisprudencia cada vez más creciente por parte de los Tribunales Superiores de Justicia en cuanto a abandonar progresivamente aquellos criterios que hacen énfasis en el carácter preventivo e informal de la acción de protección, sustituyéndolos por unos nuevos que tienden a concebir a dicho instrumento jurisdiccional como un medio más riguroso tanto en su forma de interposición como en cuanto a su contenido, asimilándose en alguna medida al tratamiento jurídico dado al ejercicio de acciones ordinarias.

Corroborata tal conclusión, el tenor del Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema de Justicia sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección de 9 de junio 1998, por el que se introdujeron diversas modificaciones al tratamiento jurídico de la acción de resguardo en comento, todas ellas tendientes a formalizarla, así como la reiterada y uniforme jurisprudencia judicial que se ha pronunciado por el rechazo del recurso de protección, en tanto existan procedimientos ordinarios expresamente contemplados por el ordenamiento jurídico para el conocimiento y resolución de materias específicas, tales como aquellas relacionadas a reclamación de multas administrativas.

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

Antofagasta, 10 de enero de 2001

Vistos:

A fojas 15 comparece don Miguel Ricardo Troncoso Guzmán, abogado, en nombre y representación de Sociedad Contractual Minera "El Abra", ambos con domicilio en camino Conchi Viejo Kilómetro 85, comuna de Calama, interponiendo recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Calama, representada por el Inspector Provincial don Jermán Villarroel Burotto, cuya profesión ignora, ambos con domicilio en calle Santa María N° 1657 de Calama, conforme con los siguientes antecedentes:

El día 6 de noviembre de 2000, se recibió copia del Dictamen N° 3.791/0287 de la Directora Nacional del Trabajo de 7 de septiembre del mismo año que fue remitido a la empresa por el presidente de su sindicato, mediante el cual la entidad acogió una presentación que aquél hiciera en el sentido de la fecha que los trabajadores deben reincorporarse a sus funciones después del feriado anual y que se encuentran afectados a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo, constituyendo la comunicación del señalado dictamen una amenaza grave y cierta de una eventual fiscalización por parte de los funcionarios de la Inspección del Trabajo recurrida, lo que determina la competencia de esta Corte para conocer del recurso, ya que la recurrente tiene su domicilio dentro del territorio de aquélla, y la amenaza que supone la aplicación del dictamen afecta las garantías constitucionales que más adelante se señalará, por lo que el Tribunal debe adoptar las

providencias necesarias para prevenir que el organismo de fiscalización laboral intente una interpretación de la legislación que resulta antojadiza, contraria al texto de la ley, a los instrumentos laborales vigentes en la empresa que fueron acordados libremente por las partes y a la resolución de la autoridad que autorizó la distribución extraordinaria de la jornada laboral, de manera que el recurso es admisible, ha sido presentado en tiempo y aparece revestido de fundamentos suficientes, pues el dictamen de la Directora Nacional del Trabajo fue requerido por el sindicato de la empresa, lo que supone una amenaza grave de que si no se adecua a los términos que allí se señala se ejercerán en su contra las potestades sancionadoras que la ley ha atribuido a ese órgano fiscalizador.

Agrega que el acto, o más bien la amenaza, es ilegal y arbitraria, consistiendo la ilegalidad que la Directora Nacional del Trabajo ha sentado una interpretación de los artículos 38, 67 y 69 del Código del Trabajo que resulta contraria al texto de la ley y a los instrumentos laborales vigentes, ya que en ninguna parte se establece, como resulta del criterio de aquélla, que asista al trabajador el derecho a que una vez terminado su período de feriado anual, se deba retardar su incorporación al trabajo mientras su turno o el equipo se encuentre haciendo uso de los días de descanso que contempla la jornada extraordinaria que haya sido autorizada, lo que implica extender el derecho al feriado anual a un número indeterminado de días, una limitación a la libertad del empleador a organizar sus equipos de trabajo y consagrar una inamovilidad de hecho al trabajador respecto del equipo en que se desempeña, por lo que, forzar a la recurrente a ceñirse a lo dispuesto en el Dictamen N° 3.791/0287 de esa autoridad, trae consigo exceder el límite de las atribuciones fiscalizadoras que le reconoce el artículo 476 del Código del Trabajo e invade impropiamente el ámbito de las competencias de la jurisdicción laboral, conforme al artículo 420 letra a) del aludido cuerpo legal, atentando además con la garantía del artículo 19 N° 3 inciso 4º..., N° s. 24 y 21 de la Constitución Política de la República, pues la posible intervención de la Inspección Provincial del Trabajo de Calama, fiscalizando el cumplimiento de lo dispuesto en el Ordinario N° 3.791/0287 la sacaría fuera del ámbito de su competencia y la convertiría en una comisión especial, ejerciendo funciones judiciales; se vería amenazado su derecho de propiedad, ya que ante la posibilidad de una visita inspectiva, con la consiguiente aplicación de sanciones administrativas, que pueden consistir en una multa o clausura, amenazan la integridad del patrimonio de la recurrente... como asimismo de la eventual restricción que podría llegar a imponer al empresario de su derecho a organizar su empresa con libertad cumpliendo las normas legales que regulan su actividad, cumplimiento que excedería e incluso infringiría la ley.

En su parte petitoria solicita se declare que es ilegal y arbitrario, atentatorio contra las garantías constitucionales antes señaladas cualquier intento de la Inspección Provincial del Trabajo de Calama, destinado a forzar a la Sociedad Contractual Minera "El Abra" a aplicar el Dictamen N° 3.791/0287 del 7 de septiembre de 2000, de la Directora Nacional del Trabajo, mientras un Tribunal de Justicia competente no resuelva lo que corresponda, ordenándose a la recurrida de abstenerse de dictar instrucciones y aplicar sanciones administrativas en su contra por el no acatamiento de aquél.

A fojas 63 comparece don Mario Varas Castillo, abogado, por la recurrida, Inspección del Trabajo de El Loa Calama, solicitando el recurso de protección interpuesto en su contra por las siguientes razones.

- a) En primer término por ser inadmisibles, por no cumplir con los requisitos que el ordenamiento jurídico exige, puesto que por el artículo 20 de la Constitución Política de la República, la doctrina y la jurisprudencia, se requiere:

- 1.- La ocurrencia de una acción u omisión reprochable.

- 2.- Que dicha acción u omisión sea arbitraria o ilegal.
- 3.- Que como consecuencia de ello se derive la privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de un derecho protegido constitucionalmente, y
- 4.- Que el Tribunal recurrido esté en condiciones de brindar la protección reclamada.

En la especie resulta que la Sociedad Contractual Minera "El Abra" ha dirigido su acción de protección en contra de la Inspección del Trabajo de El Loa Calama, con la explicación que dicha repartición podría eventualmente o en el futuro intentar tal vez, la aplicación de un pronunciamiento emitido por un sujeto distinto de aquél, contra el cual se ha trabado esta litis, de donde resulta evidente que no existe acto administrativo alguno, sea de instrucción o multa por parte de la recurrida en contra de la recurrente, por lo que no se ha ejercido una acción u omisión arbitraria o ilegal tendiente a amenazar, privar o perturbar de garantías constitucionales a esta última; y, por otra parte, se trata de impugnar un acto administrativo que emana de un sujeto distinto de aquél en contra del cual se dirige esta acción constitucional, pues se trata de un dictamen emitido por la Dirección del Trabajo con sede en la ciudad de Santiago, y de allí resulta su inadmisibilidad.

- b) En segundo término...la Dirección Nacional del Trabajo tiene su sede en la ciudad de Santiago, en calle Agustinas 1253, la Corte de Apelaciones de esa ciudad y no la de Antofagasta es la competente para conocer del recurso de protección, puesto que en el territorio de aquélla se cometió el acto o se incurrió en la amenaza arbitraria e ilegal, siendo en consecuencia la que posee jurisdicción para ello.
- c) En tercer término... se imputa por la recurrente que la Directora Nacional del Trabajo, sujeto distinto de aquél en contra del cual se ha deducido la acción, ha sentado una interpretación de los artículos 67, 69 y 38 del Código del Trabajo que resulta contrario al texto de la ley..., pero ello no es así, porque el artículo 1º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, faculta expresamente a la Dirección del Trabajo para "fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo", y eso fue lo que hizo al analizar la presentación del sindicato de trabajadores de la recurrente respecto de la materia que en ella se contenía, siendo su efecto meramente declarativo, no habiéndose constituido ningún derecho.

De otra parte, atendido a que el sujeto pasivo en contra del cual se dirige la acción de resguardo constitucional, la Inspección del Trabajo de El Loa Calama, no ha incurrido en acción u omisión alguna, de manera que el dictamen, emitido por una autoridad diversa de aquella en contra de la que se recurre, no ha atentado en contra del artículo 19 Nº 3 inciso 4º de la Constitución Política de la República, porque la Dirección del Trabajo, que fue quien lo omitió, ha actuado dentro de la esfera de su competencia, en cuanto al Nº 21, no se observa de qué manera el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo puede amenazar, perturbar o privar el derecho a desarrollar una actividad económica, y, en cuanto al Nº 24, no se advierte atentado alguno contra el derecho de propiedad.

A fojas 82, se trajeron los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, a fojas 15, comparece don Miguel Troncoso Guzmán en representación de Sociedad Contractual Minera El Abra, interponiendo recurso de protección en contra de la Inspección Provincial de El Loa Calama, representada por el Inspector Provincial don Jermán Villarroel Burotto, y, funda el recurso, como latamente se señalara en la parte expositiva, en la circunstancia que la Directora de Trabajo, ante una presentación del sindicato de trabajadores de la empresa antes señalada, emitió Dictamen N° 3.791/0287, de fecha 7 de septiembre de 2000, en el que se consigna que los trabajadores afectos al sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, consistentes en siete días continuos de trabajo seguidos de siete días continuos de descanso que hacen uso del feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y en caso contrario, una vez concluido el ciclo de descanso que contempla dicho sistema; agrega que el dictamen de la Directora del trabajo, ha originado para la empresa una amenaza grave y cierta de una eventual fiscalización laboral a cargo de los funcionarios de la Inspección Provincial de El Loa Calama, por lo que esta Corte debe adoptar las providencias necesarias a fin de prevenir que el organismo de fiscalización intente imponer a través de sus potestades administrativas de sanción, y del pronunciamiento previo del órgano jurisdiccional competente, una legislación laboral contrarias al texto de la ley, a los instrumentos laborales vigentes acordados libremente por las partes y a la resolución de la propia autoridad laboral que autorizó la distribución extraordinaria de la jornada laboral para los trabajadores.

Continúa señalando que el acto, o más bien la amenaza recurrida es ilegal y arbitraria afectando las garantías constitucionales del artículo 19 N° 3 inciso 4º, N° 21 y N° 24 de la Constitución Política de la República, cuales son el derecho a ser juzgado por el Tribunal que señala la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta y en ningún caso por comisiones especiales; a desarrollar una actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que las regulan; y, el derecho de propiedad sobre toda clase de bienes.

Segundo: Que, informando la Inspección Provincial del Trabajo de Calama, ha solicitado el rechazo del recurso de protección por diversos rubros.

- a) Por ser inadmisibles, ya que no existe una acción u omisión determinadas;
- b) Por ser la Corte de Apelaciones de Antofagasta incompetente para conocer del recurso, puesto que el Dictamen N° 3.791/0287 proviene de la Dirección Nacional del Trabajo, que tiene su sede y domicilio en la ciudad de Santiago, calle Agustinas 1253, siendo incompetente para conocer el recurso la Corte de Apelaciones de Santiago.
- c) Porque el dictamen impugnado que proviene de la Dirección Nacional del Trabajo no es ilegal ni arbitrario, ya que ha sido pronunciado por la autoridad conforme a las normas laborales vigentes y a facultades que la ley le confiere expresamente al Servicio, conforme el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo, que faculta a dicho órgano del Estado para interpretar la Ley laboral, y por lo tanto, no se han vulnerado las garantías constitucionales del artículo 19 N° 3 inciso 4º, N° 21 y N° 24 de la Constitución Política de la República anteriormente señaladas.

Tercero: Que, en cuanto a la admisibilidad del recurso de protección que se alega por la recurrida, cabe señalar que, tal como lo sostiene, el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección de las garantías individuales de 1992, comienza señalando en su artículo 1º, que es menester que se haya cometido un acto o incurrido en una

omisión arbitraria o ilegal que ocasionen perturbación, privación o amenaza en el legítimo ejercicio de alguna de las garantías constitucionales que específicamente se consigna en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, requiriéndose los requisitos a que se ha hecho referencia en la parte expositiva de esta sentencia.

Cuarto: Que, el primer requisito dice relación con la circunstancia de que ha de existir una acción o haberse incurrido en una omisión por parte de aquél contra quien se interpone el recurso que sea de tal entidad que prive, perturbe o amenace al recurrente de alguna de las garantías constitucionales susceptibles de ser amparadas, y es así, como en la especie la recurrente lo ha hecho en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, respecto del Dictamen Nº 3.791/0287, de fecha 7 de septiembre de 2000, que emana de la Dirección Nacional del Trabajo, de manera entonces, que como se puede apreciar, la recurrida no ha llevado a cabo ninguna acción ni tampoco ha incurrido en ninguna omisión que diga relación con la Sociedad contractual Minera "El Abra", por lo que el recurso deducido no puede prosperar, ya que los requisitos que nuestro ordenamiento jurídico exige y ya reseñados en la parte expositiva son copulativos, y faltando uno de ellos es suficiente para rechazarlo, de tal suerte que resulta innecesario analizar los restantes.

Quinto: Que, a mayor abundamiento, resulta conveniente también considerar que el Dictamen Nº 3.791/0287 emana de la Dirección Nacional del Trabajo, en contra de quien no se ha recurrido, y si bien la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, depende de aquélla, el o los actos administrativos ejecutados por la primera no pueden reprochársele a la segunda por haberlos emitido, no pudiendo tampoco considerarse como una amenaza de que deba responder la circunstancia de que se haya evacuado un dictamen que esta última, eventualmente, pudiese exigir en cuanto a su contenido.

Sexto: Que, habiendo de rechazarse el recurso de protección por ser inadmisibile, por las razones dadas precedentemente resulta inoficioso entrar a analizar el resto de las alegaciones que ha efectuado la recurrida.

Por estas consideraciones, Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales de 1992, se declara que se rechaza el recurso de protección de fojas 15, interpuesto por don Miguel Troncoso Guzmán, en representación de Sociedad Contractual Minera "El Abra", en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, sin costas.

Acordada en contra del voto del Ministro Sr. Carlos Gajardo Galdames, quien estuvo por entrar a conocer del recurso deducido, teniendo en consideración para ello que de conformidad a lo establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, permite accionar frente amenazas o perturbaciones de los derechos accionales que allí se mencionan, lo que hace posible que el recurso tenga un carácter preventivo y consiguientemente, pueda deducirse el mismo, aun cuando no se haya materializado acto u omisión alguno, pero sí se trate de la inminencia de un hecho que pueda afectar a un recurrente en los términos ya señalados, como acontece en la presente situación, en que, ninguna duda cabe, se pretenderá dar cabal aplicación a lo dictaminado por la Dirección del Trabajo, por parte del órgano en contra de quien se ha recurrido.

Regístrese y devuélvanse.

Rol Nº 13.752.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Beneficios.	3.049/146	14.08.01	70
Contrato de trabajo. Existencia.	3.001/145	9.08.01	67
Dirección del Trabajo. Competencia Universidad Tecnológica Metropolitana.	3.050/147	14.08.01	72
Enfermedad profesional. Cambio de funciones. Remunera- ciones.	3.054/151	14.08.01	78
Estatuto de Salud. Aplicabilidad.	3.362/164	5.09.01	105
Estatuto de Salud. Capacitación.	3.319/162	29.08.01	100
Estatuto de Salud. Capacitación.	3.361/163	5.09.01	102
Estatuto de Salud. Capacitación. Puntaje.	3.361/163	5.09.01	102
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de cálculo.	3.316/159	29.08.01	93
Estatuto de Salud. Feriado.	3.156/155	20.08.01	86
Estatuto de Salud. Horas contratadas. Límite.	3.365/167	5.09.01	110
Estatuto de Salud. Reglamento municipal. Contenido.	3.362/164	5.09.01	105
Estatuto Docente. Asignación de experiencia. Base de cálculo.	3.364/166	5.09.01	109
Estatuto Docente. Bonificación proporcional. Procedencia.	3.052/149	14.08.01	75
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Permiso con goce de remuneraciones. Facultades del empleador.	3.317/160	29.08.01	94
Finiquito. Procedencia. Trabajador fallecido.	3.155/154	20.08.01	86
Fuero sindical. Candidatos.	3.318/161	29.08.01	96
Gratificación legal. Anticipo convencional. Cumplimiento.	3.051/148	14.08.01	73
Indemnización legal por años de servicio. Ley N° 19.170. Ferro- carriles del Estado. Incompatibilidad.	3.055/152	14.08.01	80
Ley N° 19.715. Indemnización. Requisitos.	3.053/150	14.08.01	76
Negociación colectiva. Derecho a negociar. Observaciones. Oportunidad.	3.069/153	14.08.01	82
Negociación colectiva. Huelga. Oportunidad para votarla. Plazo. Cómputo.	3.363/165	5.09.01	107
Permisos médicos. Procedencia.	3.222/158	22.08.01	92
Registro de asistencia. Resolución N° 612. Requisitos.	3.221/157	22.08.01	90
Trabajador portuario. Concepto.	3.220/156	22.08.01	88

CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA.

3.001/145, 9.08.01.

El vínculo jurídico que une a don ... con el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, constituye una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º y 8º.

Mediante presentación, usted ha solicitado que esta Dirección determine si el vínculo jurídico que lo une a la Oficina de Representación Comercial de Puerto Rico en Chile, dependiente del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, constituye una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo dispone:

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

Por su parte, el artículo 8º del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, prescribe:

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

De acuerdo a lo señalado reiteradamente por la jurisprudencia administrativa de este Servicio, del contexto de las normas legales transcritas se desprende que constituye contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones copulativas:

a) que se trate de servicios personales; b) que se pague una remuneración como contraprestación de los servicios prestados, y c) que la ejecución de la prestación de servicios se realice bajo subordinación y dependencia de la persona en cuyo beneficio se ejecuta.

Asimismo, de dichas disposiciones se infiere que la sola concurrencia de los requisitos o condiciones enunciados precedentemente, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación laboral, de tal manera que si, en la práctica, se cumplen todas las condiciones antes señaladas, se estará en presencia de un contrato de trabajo.

En lo que respecta al requisito signado con la letra c), esta Dirección ha sostenido, reiterada y uniformemente, que la *"subordinación o dependencia"* se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como: a) continuidad de los servicios prestados, b) obligación de asistencia del trabajador; c) cumplimiento de un horario de trabajo; d) supervigilancia en el desempeño de las funciones; e) sujeción a instrucciones y controles de diversa índole, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador de dirigir al trabajador, impartiendo-

le órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, sin embargo, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio consta que el 12 de febrero de 1996, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico inicia actividades comerciales en nuestro país, abriendo bajo la razón social Oficina de Representación Comercial de Puerto Rico en Chile, un establecimiento ubicado en Avenida Vitacura 2909 de esta ciudad, contratando a partir del 1º de abril de 1997, a don ... como Director de la entidad. De los mismos antecedentes aparece que el señor ... posteriormente ha suscrito, para desempeñar el mismo cargo, con iguales obligaciones y en los mismos términos que los del contrato original, sucesivos contratos con el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico que las partes han denominado "*contratos de servicios profesionales*".

Es del caso hacer presente que en los contratos acompañados se expresa que la prestación de servicios del consultante consiste en las siguientes funciones:

- "a) Asistir a compañías puertorriqueñas interesadas en establecerse en Chile para realizar negocios;*
- "b) Apoyar a exportadores y a compañías puertorriqueñas en los mercados chilenos;*
- "c) Divulgar en Chile información sobre las oportunidades que existen en Chile para inversionistas de dicho país;*
- "d) Servir de enlace entre el sector privado de Puerto Rico, como por ejemplo, el Negociado de Convenciones, y el mercado de su región de ventas;*
- "e) Establecer y mantener contactos con la Embajada de los Estados Unidos en Chile, así como con la banca, los brokers y los proveedores chilenos;*
- "f) Desempeñar funciones administrativas en la Oficina, coordinar citas y atender visitantes;*
- "g) Revisar los presupuestos presentados por los proveedores para la compra de material y equipo de oficina y someterlos para la aprobación del Banco (el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio actualmente), y*
- "h) Cualquier otro asunto relacionado con la operación de la Oficina conforme le sea requerido por el Banco" (o el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico).*

De lo expresado en los párrafos que anteceden y al tenor de la cláusula tercera de los contratos acompañados, se colige que en la situación en consulta estamos en presencia de una prestación de servicios efectuada personalmente y en forma indelegable por el consultante, labor que ejecuta en condiciones de subordinación o dependencia respecto del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico y por la cual se le paga la remuneración contemplada en la cláusula quinta.

En efecto, cabe hacer presente que en la situación en análisis existe continuidad de la prestación de servicios pues el señor ... se desempeña, en forma ininterrumpida, para el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico desde el 1º de abril de 1997 y concurre también la sujeción a instrucciones y controles del empleador característica de la relación laboral, según se desprende del tenor de las cláusulas contenidas en los contratos y los otros documentos acompañados.

Así, en lo referente a esta última circunstancia, es posible señalar que en memorándum de 4 de agosto de 1998, dirigido por el Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico a los Directores de las Oficinas Comerciales del Gobierno de Puerto Rico en el Exterior, entre ellos, el consultante, se expresa que éstos deben remitir a aquél, cada viernes antes de las 4:00 pm., vía facsímil y correo electrónico, una copia del itinerario y/o calendario para la semana siguiente y cada lunes, antes de mediodía, el itinerario final para la semana anterior. Asimismo, se informa que *"la fecha límite para someter la información necesaria para preparar los indicadores de medición del desempeño es el 20 de agosto de 1998"*.

Acorde con lo anterior los contratos suscritos por el señor ... expresan que éste presentará facturas certificadas, mensualmente, específicamente detalladas por horas y por labor realizada, reservándose el empleador el derecho de no pagar las facturas sometidas, cuando el Director no haya rendido a tiempo los informes, según se le requiera por el contrato o por petición especial. En dichos documentos se establece también diversas obligaciones del consultante: la de *"someter diligentemente aquellos informes que el Departamento le requiera sobre el "status" de las gestiones llevadas a cabo; la de rendir informes trimestrales, "detallando cada labor realizada y explicando el estatus de cada tarea requerida por el Banco"* y la de *"rendir un informe final en el que certifique que ha cumplido con todos los servicios para los que se le contrató"*, agregándose que *"la última factura no será pagadera hasta que el Banco reciba ese informe final"*.

En el memorándum de 5 de abril de 1999, por su parte, se reitera que los Directores tienen la obligación de reportar su trabajo y todas las peticiones necesarias para el funcionamiento de las operaciones de sus oficinas al Secretario del Departamento, quien canaliza todas las autorizaciones requeridas. Asimismo, las Oficinas comerciales de Puerto Rico en el extranjero deben enviar por correo electrónico al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, durante la primera semana de cada mes, un informe sobre su actividad promocional y de inteligencia comercial elaborado de acuerdo al modelo de archivo en Excel que se les proporciona, debiendo el informe constar de nueve páginas, además de la portada. Deben también informar sobre gastos de viaje y representación, utilización del vehículo oficial, uso de teléfonos oficiales, gastos de taxis, gasolina, peajes y estacionamientos, gastos de mensajería, gastos personales, etc., estando, en estas materias, sometidas a una serie de limitaciones, prohibiciones y regulaciones.

Sobre este particular, es necesario señalar que entre los documentos acompañados a la presente consulta figuran las agendas de trabajo de don ..., correspondientes a mayo del presente año, incluida agenda de reuniones en Chile, que dan cuenta detallada de todas las labores efectuadas por la Oficina que dirige y que fueron remitidas vía fax al Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, dando cumplimiento a su obligación de reportar el trabajo efectuado al empleador.

En estas circunstancias, a la luz de todo lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible sostener, en opinión de la suscrita, que en la situación materia del presente informe, el señor ... debe someterse en el desempeño de su labor, a las regulaciones, órdenes e instrucciones impartidas por su empleador, razón por la cual se configura a su respecto el vínculo de subordinación o dependencia que caracteriza a las relaciones laborales que deben materializarse en un contrato de trabajo.

Por consiguiente, el vínculo jurídico que lo une al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, se rige por el Código del Trabajo y el mencionado dependiente tiene derecho a los beneficios y prestaciones regulados en dicho cuerpo legal, tales como indemnización por años de servicios e indemnización por feriado proporcional, en caso de término de la relación laboral, etc. En este mismo sentido se pronuncia el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor R.P.M.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que el vínculo jurídico que une a don ... con el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, constituye una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.

3.049/146, 14.08.01.

La Sociedad Educacional e Investigaciones no puede suprimir unilateralmente el beneficio denominado "Jefe Carrera", otorgado en forma reiterada a la profesional de la educación Sra. ..., por constituir éste una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a su contrato individual de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º. Ley Nº 19.070, artículo 78. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 1.120/46, de 15.02.95 y 3.798/204, de 30.06.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que la Sociedad Educacional e Investigaciones ..., suspenda el pago del beneficio de "Jefe de Carrera", considerando que éste no se encuentra consignado en su contrato de trabajo.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 9º del Código del Trabajo, aplicable al sector educacional de que se trata, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto Docente, en su inciso 1º, establece:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma legal preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder

de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia del carácter "consensual" del contrato de trabajo, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo en aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

La manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

Conforme con lo expuesto anteriormente, es posible concluir que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de los antecedentes aportados, aparece que la Sociedad empleadora le ha pagado el beneficio denominado "Jefe de Carrera" en forma ininterrumpida desde el 1º de marzo de 1998 hasta el mes de marzo de 2001, aun cuando éste nunca se ha consignado por escrito en su contrato.

Si se analiza el caso en estudio, a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en párrafos precedentes, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadora en orden a otorgarle el beneficio en cuestión, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente en su contrato individual de trabajo.

De ello se sigue que la referida estipulación tácita no puede ser dejada sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que la Sociedad Educativa e Investigaciones ... no puede suprimirle unilateralmente el beneficio denominado "Jefe Carrera", que le ha sido otorgado en forma reiterada por constituir éste una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a su respectivo contrato individual de trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA METROPOLITANA.

3.050/147, 14.08.01.

Dejándose sin efecto las Instrucciones N° 2000-6703, impartidas con fecha 21 de julio de 2000, por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida a la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 1°.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones N° 2000-6703, impartidas con fecha 21 de julio de 2000 por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal a la Universidad Tecnológica Metropolitana don E.M.C., en orden a otorgar vacaciones de invierno, a diez trabajadores del Liceo Técnico Emilia Toro de Balmaceda, dependiente de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Previo pronunciamiento sobre el particular se estimó necesario determinar el organismo competente para conocer de la aplicación, fiscalización e interpretación de la normativa laboral aplicable al referido personal, atendida la naturaleza jurídica del ente empleador.

Para tal efecto se requirió informe a la Contraloría General de la República, quien mediante Oficio N° 25.445 de 9 de julio de 2001, tuvo a bien concluir que el Organismo competente para conocer de las materias que afectan al personal de que se trata es esa Entidad de Control.

Lo anterior, en atención a que la Universidad Tecnológica Metropolitana, conforme lo previene la Ley N° 19.239, es una Institución de Educación Superior del Estado, con personalidad jurídica de derecho público y forma parte de la Administración del Estado, y, por ende, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, los funcionarios de los Establecimientos Educativos administrados por esa Casa de Estudios Superiores, tienen la calidad de servidores públicos, aun cuando su estatuto jurídico, sea diverso al de los funcionarios públicos.

En atención a lo expuesto, y considerando que esta Dirección carece de competencia para fiscalizar a esa Universidad, debe abstenerse de intervenir en las relaciones laborales del personal de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y lo informado por la Contraloría General de la República procede dejar sin efecto las Instrucciones N° 2000-6703, impartidas con fecha 21 de julio de 2000 por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida a la Universidad Tecnológica Metropolitana.

GRATIFICACION LEGAL. ANTICIPO CONVENCIONAL. CUMPLIMIENTO.**3.051/148, 14.08.01.**

Procede dejar sin efecto las Instrucciones N° 00-1384, de 27.09.2000, impartidas a la empresa Chocolatería ... por las cuales se le ordena pagar diferencias de gratificación legal por el ejercicio año 1999, más las cotizaciones previsionales, por no encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 46 y 47.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 332/18, de 22.01.2001.

Mediante presentación se impugna Instrucciones N° 00-1384, de 27.09.2000, impartidas a la empresa Chocolatería ... por las cuales se le ordena el pago de diferencia por gratificación anual correspondiente al ejercicio año 1999, con sus cotizaciones previsionales.

Se fundamenta la impugnación en que no procede el pago de diferencias de gratificación legal por el año 1999, ni las respectivas cotizaciones, si de acuerdo a contrato colectivo vigente a la fecha, la empresa pagó mensualmente durante dicho año determinadas cantidades en calidad de anticipos de gratificación, a saber: \$ 9.383.418 al personal y \$3.600.000 al gerente general, cantidades que sumadas exceden a los \$ 10.753.677 que se habría debido pagar por gratificación legal del 30% de las utilidades según liquidación del Servicio de Impuestos Internos, y además, porque en el ejercicio del año 1998, la empresa también había anticipado una cantidad en exceso por gratificación en relación a la legal, diferencia que podría repetir de los trabajadores al no estar prescrita al ejercicio del año 1999, o bien podría aplicar a la obligación de gratificación por este último año, absorbiendo cualquier diferencia que se hubiere producido.

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

El artículo 46 del Código del Trabajo, dispone:

"Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes".

De la disposición legal citada se desprende que las partes pueden pactar libremente un sistema de pago de gratificación con una limitante, que su monto no sea inferior al que resulte para la gratificación legal.

A su vez, el artículo 47, del mismo Código, prescribe:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

De la disposición legal anterior se deriva en lo pertinente, que la gratificación que ella contempla no podrá ser inferior al treinta por ciento de las utilidades de la empresa.

De este modo, analizadas en forma conjunta las normas legales transcritas es posible concluir que las partes pueden pactar libremente un sistema de gratificación convencional siempre que su resultado sea de un monto superior al legal, en este caso del 30% de las utilidades del respectivo ejercicio.

Ahora bien, en la especie, de informe de 17.10.2000, de fiscalizadora M.S.J., se desprende, por una parte, que la empresa Chocolatería ... debió pagar por gratificación legal según 30% de las utilidades por el ejercicio año 1999, la suma de \$10.753.677, según liquidación del Servicio de Impuestos Internos.

Por otro lado, del mismo informe se deduce que la empresa pagó anticipos mensuales de gratificación, por dicho ejercicio anual, por un total de \$9.383.418, al personal y \$3.600.000, al gerente general, cantidades que sumadas ascienden a \$12.983.418, cifra que resulta ser superior a los \$10.753.677, que debió pagar por gratificación legal según el 30% de las utilidades, por el mismo ejercicio, lo que lleva a concluir que nada se adeudaría por concepto de gratificación legal por el ejercicio año 1999.

De este modo, las instrucciones impartidas a la empresa que le ordenaran pagar diferencia de gratificación por el ejercicio año 1999, más cotizaciones previsionales, no se ajustarían a derecho, por lo que correspondería dejarlas sin efecto.

En nada podría hacer variar lo anterior que la empresa pretenda imputar el excedente de gratificación convencional por el ejercicio año 1998 al resultado del año 1999, si para tal efecto debió contar previamente con el consentimiento de los trabajadores, como lo ha señalado la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen Ord. 332/18, de 22.01.2001, lo que en la especie carece de relevancia si tal como se analizó, con los anticipos de gratificación convencional pagados el propio ejercicio año 1999 se supera el monto mínimo de la gratificación legal correspondiente al mismo período.

Tampoco reviste importancia que el contrato colectivo que establece la gratificación convencional no contemple una cláusula sobre el procedimiento a seguir cuando la gratificación según la utilidad líquida sea inferior a lo anticipado por el mismo concepto, si de su texto se desprendería que lo pagado por gratificación tendría el carácter expresamente de anticipo, respecto de la gratificación del Código del Trabajo.

Finalmente, cabe agregar, que la empresa debió efectuar oportunamente liquidaciones anuales por cada ejercicio para determinar si el total de lo anticipado cubría o no lo que legalmente correspondía pagar por gratificación, de modo que si efectivamente se omitió tales liquidaciones se habría faltado a una obligación laboral, que podría ser sancionada, según los hechos, pero que en ningún caso llevaría a cobrar diferencias al respecto si los anticipos superaron la gratificación legal.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Ud. que procede dejar sin efecto las Instrucciones N° 00-1384, de 27.09.00, impartidas a la empresa Chocolatería ... por las cuales se le ordena pagar diferencias de gratificación legal por el ejercicio año 1999, más las cotizaciones previsionales, por no encontrarse ajustadas a derecho.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION PROPORCIONAL. PROCEDENCIA.**3.052/149, 14.08.01.**

Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y técnico-profesional del Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tienen derecho a percibir la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 de la Ley N° 19.070, cualquiera sea la fecha de su contratación, la que debe ser financiada con cargo a los recursos dispuestos para tales efectos por la Ley N° 19.410, más los establecidos en la Ley N° 19.715, deducido de estos últimos el incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 63 y 86.

Concordancias: Dictamen N° 4.245/241, de 16.08.99.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la bonificación proporcional que debe pagarse con cargo a los recursos dispuestos por las Leyes N°s. 19.410 y 19.715, corresponde a todos los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y técnico-profesional del Decreto Ley N° 3.166, de 1980, incluidos aquellos contratados con posterioridad al 1° de febrero del 2001.

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

El artículo 63 de la Ley N° 19.070, dispone:

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

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

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

Por su parte, el inciso 1° del artículo 86 del mismo cuerpo legal, establece:

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

Del análisis de los preceptos legales preinsertos, que reemplazaron los artículos 8º y 14 de la Ley Nº 19.410, se colige que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos técnico-profesionales regidos por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980 y particular subvencionado, incluidos aquéllos cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente.

Ahora bien, considerando que la norma legal antes transcrita y comentada ha otorgado el beneficio de la bonificación proporcional a los profesionales de la educación sin considerar la fecha de su contratación, preciso es sostener que deberá pagarse a todos ellos, incluidos los contratados con posterioridad al 1º de febrero de 2001, conclusión ésta que no se ve alterada con la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.715, publicada en el Diario Oficial de fecha 31 de enero de 2001, habida consideración que la citada ley, sólo tuvo por objeto incrementar la subvención destinada al pago de la bonificación proporcional, sin alterar los términos y condiciones en que se debe otorgar dicho beneficio conforme a los artículos ya transcritos y comentados.

De esta suerte, el monto a pagar actualmente a los referidos docentes por concepto de bonificación proporcional, debe ser financiado con cargo a los recursos dispuestos por la Ley Nº 19.410, para tales efectos, más el incremento de subvención establecido en la Ley Nº 19.715, deducido el aumento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001, de acuerdo al artículo 8º de la última de las leyes citadas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y técnico-profesional del Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, tienen derecho a percibir la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 de la Ley Nº 19.070, cualquier sea la fecha de su contratación, la que debe ser financiada con cargo a los recursos dispuestos para tales efectos por la Ley Nº 19.410, más los establecidos en la Ley Nº 19.715, deducido de estos últimos el incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001.

LEY Nº 19.715. INDEMNIZACION. REQUISITOS.

3.053/150, 14.08.01.

Los profesionales de la educación que han presentado su solicitud de pensión de vejez dentro del plazo dispuesto por el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, en una Administradora de Fondos de Pensiones, sin cumplir con el requisito de la edad legal para obtener dicha pensión no pueden acogerse al beneficio indemnizatorio previsto en el citado precepto legal.

Fuentes: Ley Nº 19.717, artículo 3º transitorio.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los profesionales de la educación que han presentado su solicitud de pensión de vejez dentro del plazo dispuesto por el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, en una Administradora de Fondos de Pensiones, sin cumplir con el requisito de la edad legal para obtener dicha pensión pueden acogerse al beneficio indemnizatorio previsto en el citado precepto legal.

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

El artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, dispone:

"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 mismo precepto se infiere que una vez notificado el docente por el empleador del decreto o resolución que conceda algunos de los citados beneficios previsionales, este último dictará el acto administrativo en virtud del cual se ponga término a la relación laboral y ordene el pago de la correspondiente indemnización.

El análisis de la norma legal precedentemente transcrita y comentada autoriza para sostener que para acogerse al beneficio de indemnización por años de servicio previsto en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.715, es necesario que los profesionales de la educación reúnan los

requisitos para pensionarse y, además, presenten la respectiva solicitud o expediente dentro del plazo legal establecido al efecto.

Ahora bien, si bien es cierto, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el profesional de la educación a que se refiere la consulta planteada ha presentado ante la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentra afiliado, la respectiva solicitud dentro del plazo previsto por la Ley N° 19.715, no es menos cierto, que no cumple con el requisito de edad para acogerse a pensión de vejez, en igual plazo, por lo que preciso es sostener que no puede acceder al beneficio indemnizatorio consignado en el ya citado artículo 3° transitorio, por faltar una de las exigencias previstas al efecto por el legislador y que se alude en párrafos precedentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo en informar a Ud. que los profesionales de la educación que han presentado su solicitud de pensión de vejez dentro del plazo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, en una Administradora de Fondos de Pensiones, sin cumplir con el requisito de la edad legal para obtener dicha pensión no pueden acogerse al beneficio indemnizatorio previsto en el citado precepto legal.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. CAMBIO DE FUNCIONES. REMUNERACIONES.

3.054/151, 14.08.01.

A los trabajadores aquejados de una enfermedad profesional debidamente calificada por el organismo previsional competente, a quienes por instrucción de éste se deba cambiar de faenas a otras en las cuales no exista el agente causante de la enfermedad, se le debe mantener el nivel de remuneraciones, aun cuando sea trabajador remunerado a trato.

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 71, inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 2.483/169, de 1°.06.98 y 1.511/089, de 3.04.98.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de situación de trabajadores textiles, quienes por las labores que desempeñan se ven afectados por enfermedad tenosinovitis extensores, o afección a los tendones de las manos, y que al ser cambiados de funciones por instrucción de la Mutual de Seguridad ven disminuidas sus remuneraciones al ser trabajadores a trato.

Se agrega, que por provenir el cambio de labores de la Mutual debería ser ella la que cubriera la diferencia de remuneración, y se pregunta como se protege al trabajador en tales casos o ante quien se puede recurrir al respecto.

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

El artículo 71, inciso 1°, de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone:

"Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad".

De la disposición legal anterior se desprende que el empleador está obligado a cambiar de faena al trabajador afectado de alguna enfermedad profesional por otra en la cual no se vea expuesto al agente causante de la enfermedad.

Como es posible inferir, la obligación legal anterior que recae sobre el empleador de cambiar de labores al trabajador, dice relación únicamente con el caso de una enfermedad profesional, es decir, previamente declarada y calificada de tal, por los organismos competentes, y por otro lado, la norma legal no trata sobre el mantenimiento de las remuneraciones si las nuevas funciones significan una disminución de ellas.

Con todo, la doctrina uniforme de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 1.511/89, de 3.04.98, basada en Ord. N° 3.168, de 22.04.91, de la Superintendencia de Seguridad Social, sostiene que: *"el ejercicio del derecho que la norma citada contempla sobre reubicación del trabajador afectado por una enfermedad profesional no puede significar un detrimento de sus condiciones remuneratorias, atendidas las que correspondan al cargo del cual fue trasladado, debiendo mantenerse sus ingresos no obstante el nuevo cargo que desempeñe con motivo del traslado forzoso".*

De esta suerte, a la luz de la doctrina antes señalada, sólo cabe concluir que al trabajador trasladado de faenas por instrucciones del organismo médico previsional correspondiente, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 71 de la Ley N° 16.744, se le deberá mantener su nivel de remuneraciones, aún en el caso que haya prestado labores de trabajador remunerado a trato, si la doctrina no hace distingo alguno al respecto.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir sobre la materia, atendidas las circunstancias, como también lo precisa la doctrina aludida.

De esta manera, con la aplicación de la doctrina antes precisada se da protección laboral adecuada al trabajador aquejado de una enfermedad profesional declarada, no siendo posible concebir que una eventual disminución de remuneración por cambio de faena deba ser cubierta por el organismo previsional del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como se plantea en la consulta.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposición legal y doctrina citadas cúmplame informar a Uds. que a los trabajadores aquejados de una enfermedad profesional debidamente calificada por el organismo previsional competente, a quienes por instrucción de éste se deba cambiar de faenas a otras en las cuales no exista el agente causante de la enfermedad, se le debe mantener el nivel de remuneraciones, aun cuando sea trabajador remunerado a trato.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LEY N° 19.170. FERROCARRILES DEL ESTADO. INCOMPATIBILIDAD.

3.055/152, 14.08.01.

No existiría incompatibilidad entre la condición de beneficiario de indemnización compensatoria del artículo 1º transitorio de la Ley N° 19.170, pagada por la empresa de Ferrocarriles del Estado, y la celebración de un contrato de prestación de servicios a honorarios, como profesor, con una Municipalidad y con una Junta de Vecinos, aun cuando se tratara de proyectos aprobados por el Instituto Nacional de Deportes de Chile.

Fuentes: Ley N° 19.170, artículos 1º transitorio, inciso 1º, y 2º transitorio, inciso 1º. Ley N° 19.712, artículo 10.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 7.157/350, de 30.12.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si existiría incompatibilidad entre la condición de indemnizado por la empresa de Ferrocarriles del Estado, de acuerdo a la Ley N° 19.170, y la prestación de servicios a honorarios como profesor de yoga a una Municipalidad y a una Junta de Vecinos, en proyectos aprobados por el Instituto Nacional de Deportes de Chile.

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

El artículo 1º transitorio, inciso 1º, de la Ley N° 19.170, en lo pertinente, dispone:

"Facúltase a la empresa de los Ferrocarriles del Estado para otorgar una indemnización compensatoria a los trabajadores que, al 31 de mayo de 1991, se encontraban prestando servicios en ella, y siempre que sean desahuciados por necesidades de la empresa, dentro del plazo de tres años contados desde la publicación de esta ley".

A su vez, el inciso 1º del artículo 2º transitorio, de la misma Ley N° 19.170, señala:

"Los beneficios establecidos en el artículo anterior serán incompatibles con cualquier ingreso proveniente de contrato de trabajo o de prestación de servicios que el beneficiario celebre con la empresa o con aquellas sociedades en que ésta tenga participación o con el Estado o con sociedades en que éste participe o con los concesionarios".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que la ley ha facultado a la empresa de Ferrocarriles del Estado, para otorgar una indemnización compensatoria, a su personal contratado al 31 de mayo de 1991, de ser desahuciado por necesidades de la empresa, indemnización que es incompatible con cualquier ingreso proveniente de la celebración de contratos de trabajo o de prestación de servicios con la misma empresa, con las sociedades en que tenga participación, o con el Estado o sociedades en que éste participe, o con sus concesionarios.

De lo expresado se deriva que existe incompatibilidad entre la indicada indemnización compensatoria pagada por la empresa de Ferrocarriles del Estado y los ingresos provenientes de contratos de trabajo o de prestación de servicios celebrados únicamente con las siguientes entidades: la misma empresa de Ferrocarriles del Estado, con las sociedades en que ella tenga participación, o con el Estado, o con las sociedades en que éste participe, o con sus concesionarios.

De este modo, de lo expuesto es posible inferir que los ingresos originados por contratos de trabajo o de prestación de servicios celebrados con otras personas jurídicas públicas o privadas distintas a las mencionadas anteriormente, serían compatibles con la indemnización legal compensatoria del caso.

De esta manera, atendido el tenor de la consulta, se hace necesario determinar si la celebración de contratos a honorarios con una Municipalidad y con una Junta de Vecinos, se encontrarían afectos a la incompatibilidad legal en consideración a la naturaleza de las entidades con las cuales se han celebrado tales contratos.

Al efecto, forzoso es concluir que no existiría tal incompatibilidad si tanto una Municipalidad como una Junta de Vecinos no constituyen las entidades precisadas por la ley con las cuales se origina dicha incompatibilidad, como son la empresa de Ferrocarriles del Estado, las sociedades en las cuales ella tenga participación, o el Estado, o las sociedades en las cuales éste participe, ni sus concesionarios.

Lo anteriormente expresado no podría verse alterado a juicio de esta Dirección, si los programas de los cursos en los cuales intervendría el consultante tanto en la Municipalidad como en la Junta de Vecinos, corresponden a proyectos aprobados por el Instituto Nacional de Deportes de Chile, y eventualmente financiados con sus recursos, si este organismo no es el Estado, ni una sociedad en la cual éste tenga participación, ni es concesionaria del mismo Estado o de la Municipalidad, ni tampoco es la entidad con la cual el consultante ha celebrado el contrato de prestación de servicios a honorarios, requisito que determina la norma legal para establecer la incompatibilidad, sino que lo ha hecho con una Municipalidad y una Junta de Vecinos, que de por sí son instituciones que no se encuentran mencionadas en la incompatibilidad.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no existiría incompatibilidad entre la condición de beneficiario de indemnización compensatoria del artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.170, pagada por la empresa de Ferrocarriles del Estado, y la celebración de un contrato de prestación de servicios a honorarios, como profesor, con una Municipalidad y con una Junta de Vecinos, aun cuando se tratare de proyectos aprobados por el Instituto Nacional de Deportes de Chile.

NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR. OBSERVACIONES. OPORTUNIDAD.

3.069/153, 14.08.01.

- 1.- La oportunidad para plantear la observación que una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3º del artículo 304, del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo cuerpo legal, planteamiento que debe ser resuelto por la autoridad competente, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora de los trabajadores.**
- 2.- Reconsiderarse toda doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente dictamen.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 304, inciso 3º, 329 y 331.

Se solicita un pronunciamiento a la Directora del Trabajo, acerca de la procedencia jurídica de que la Corporación Cultural de la I. Municipalidad de Santiago, negocie colectivamente en forma reglada con los trabajadores que cumplen labores en el Teatro Municipal, teniendo en cuenta las limitaciones señaladas en el artículo 304, inciso 3º del Código del Trabajo.

De la petición reseñada precedentemente se concedió traslado a las organizaciones de los trabajadores existentes en la Corporación, otorgándoseles un plazo de diez días, contados desde la recepción del documento respectivo, para que entregaran su opinión en relación con el planteamiento de la empresa. Este trámite fue evacuado por los Sindicatos de Trabajadores de la Corporación Cultural de la I. Municipalidad de Santiago con fecha 10 de agosto de 2001.

En su respuesta las Organizaciones Sindicales afectadas señalan que han acordado con su empleador iniciar conversaciones directas tendientes a lograr un acuerdo que pueda dar origen a la celebración de un convenio colectivo, de aquellos establecidos en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en relación con la materia de fondo manifiestan que, a su juicio, de acuerdo con lo señalado en los artículos 329 y 331 del Código del Trabajo, no correspondería que la Dirección del Trabajo, emita un pronunciamiento en esta oportunidad, sino en el trámite mediante el cual se resuelven las objeciones de legalidad.

Agregan, además, que, en todo caso, los antecedentes económicos y financieros acompañados por la Corporación en su solicitud, serían insuficientes para emitir un pronunciamiento al respecto.

Pues bien, analizados los antecedentes cumpla con informar a Ud. lo que sigue:

El artículo 304 del Código del Trabajo señala:

"La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohiban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley Nº 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley Nº 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código".

De la norma legal transcrita fluye cuales son las empresas afectas al régimen de negociación colectiva, señalándose al respecto, que gozan de este derecho las del sector privado, aquellas empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación, los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.L. Nº 3.476 de 1980, actual D.F.L. Nº 5 de 1993, del Ministerio de Educación y los establecimientos educacionales técnicos profesionales administrados por Corporaciones Privadas conforme al D.L. Nº 3.166 de 1980.

En la misma disposición se indican, además, las empresas e instituciones marginadas del sistema de negociación, y pueden resumirse como sigue:

1. Las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio.
2. Las empresas en que leyes especiales lo prohiban.
3. Las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado.

Del mismo precepto, en estudio, se desprende que existe instituciones o entes que se encuentran definitivamente al margen de la negociación colectiva, como es el caso de los señalados en los numerales 1) y 2) que anteceden, y otros como los indicados en el número 3) en que, atendido que el financiamiento de la respectiva empresa es una situación de hecho, deberá evaluarse en cada caso la posición en que se encuentra la entidad en cuestión.

Sobre la materia en consulta, y a fin de apreciar cual es la situación de la Corporación Cultural de la I. Municipalidad de Santiago, para los efectos de la negociación colectiva, debe tenerse presente que se trata de una Institución sin fines de lucro creada el 15 de febrero de 1982 mediante Decreto Supremo Nº 167 del Ministerio de Justicia. Su objeto es administrar y operar recintos para exposiciones y espectáculos artísticos y culturales de propiedad de la I. Municipalidad de Santiago y, en general, crear, mantener y promover espectáculos musicales, orquestales, corales y de danzas y de cualquier otra forma de expresión artística en la comuna de Santiago.

De lo expuesto en el párrafo anterior es dable colegir que la Corporación en comento tiene el carácter de entidad privada, de tal manera, que es posible sostener que, por encuadrarse dentro de las situaciones previstas en el inciso 1º del artículo 304 del Código del Trabajo, correspondería a la citada entidad negociar colectivamente con sus trabajadores.

No obstante lo señalado precedentemente, la conclusión anunciada podría verse alterada por la forma en que se hubiere financiado su presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años calendario. En efecto, si alguno de dichos presupuestos hubiere sido costeado por el Fisco en más de un 50%, no podría, de acuerdo con la norma legal pertinente, negociar de manera reglada con sus trabajadores.

Ahora bien, aclarado lo anterior corresponde pronunciarse respecto del momento u oportunidad en que corresponde invocar esta limitación y, a su vez, establecer a quien corresponde emitir el pronunciamiento correspondiente. A juicio de esta Dirección del Trabajo, el planteamiento respecto de la eventual prohibición que esta Institución podría tener de negociar colectivamente con sus trabajadores, debe efectuarse dentro del proceso de negociación colectiva y debe ser resuelto por la autoridad competente. En este caso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo en donde se radique el proceso de negociación respectivo, en el trámite denominado objeciones de legalidad.

La deducción precedente se fundamenta en el tenor de la disposición citada, artículo 331 del Código del Trabajo en concordancia con el artículo 329 del mismo cuerpo legal. Efectivamente, del análisis de estas disposiciones es posible concluir que el empleador en su respuesta puede formular las observaciones que le merezca el proyecto de contrato colectivo. De los alcances expresados, la comisión negociadora puede reclamar, ante el Inspector del Trabajo respectivo, o ante el Director del Trabajo si se trata de una negociación que involucre más de mil trabajadores, en el plazo de cinco días contados desde la recepción de la respuesta. Estas autoridades administrativas sólo están facultadas legalmente para pronunciarse respecto de la materia en comento en la oportunidad jurídica señalada en el inciso 2º del artículo 331, ya citado, esto es, al resolver la reclamación de objeción de legalidad.

Como es dable apreciar, el legislador se ha encargado de establecer expresamente la oportunidad y las autoridades administrativas ante las cuales las partes deben hacer valer los argumentos relacionados con todas aquellas materias que, a su juicio, ya sea en el proyecto de contrato colectivo presentado o en la respuesta a dicho proyecto, no se ajustan a las disposiciones del Código del Trabajo, entre las cuales se encuentra la situación analizada en el cuerpo del presente informe.

En este punto es útil recordar que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección ha resuelto, entre otros en los Dictámenes N°s. 2.157/67, de 20.03.88; 1.058/20, de 14.02.90; 9.466, de 4.12.89; 4.663/112 y de 5.07.90, que es improcedente que el Director del Trabajo reconsidere la resolución dictada por un Inspector del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 331 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en que las peticiones de reconsideración de los actos administrativos deben interponerse ante la misma autoridad que emitió la respectiva resolución y ser resueltas por ésta; todo ello de acuerdo a lo prevenido en el artículo 9º de la Ley N° 18.575.

Ahora bien, en la especie, se ha requerido, previo al inicio del proceso de negociación colectiva, a la Directora del Trabajo a fin de que dictamine si la Corporación Cultural de la I.

Municipalidad de Santiago, Teatro Municipal, se encuentra en la situación señalada en el inciso 3º, del artículo 304 del Código del Trabajo, facultad ésta que, conforme a lo expresado en los párrafos que antecede, no le compete, razón por la cual, forzoso resulta concluir que no procede que emita un pronunciamiento sobre la materia.

De consiguiente, atendido lo anterior, esta Dirección considera que la oportunidad para plantear que una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3º del artículo 304, del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente, en el trámite de la respuesta establecida en el artículo 329 del mismo cuerpo legal, planteamiento que debe ser resuelto por la autoridad competente, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora de los trabajadores.

Con todo, cabe hacer presente que aún en el evento que la empresa no pudiera recurrir al procedimiento de negociación colectiva reglada, bien puede celebrar negociaciones directas con sus trabajadores con el objeto de suscribir un convenio colectivo en la forma prevista en el artículo 314 del Código del Trabajo que al efecto, prescribe:

"Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

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

"Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en este Código.

"Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351".

Como es dable apreciar la forma de negociación que consigna la disposición en comento no está afecta a restricción alguna y no debe sujetarse a ninguna norma de procedimiento, pudiendo ser iniciada tanto por un sindicato como por un grupo de trabajadores organizados al efecto toda vez que la ley no ha hecho ninguna distinción al respecto; de esta suerte, en la especie, no existiría inconveniente legal para que la Corporación Cultural de la I. Municipalidad de Santiago, Teatro Municipal, negociara con sus trabajadores en la forma indicada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que la oportunidad para plantear la observación que una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3º del artículo 304, del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo cuerpo legal, planteamiento que debe ser resuelto por la autoridad competente, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora de los trabajadores.

FINIQUITO. PROCEDENCIA. TRABAJADOR FALLECIDO.

3.155/154, 20.08.01.

Rectifica Dictamen N° 2.944/138, de 2.08.2001 en el sentido que indica (*)

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario rectificar las hojas 2ª, párrafo final, y 3ª del Dictamen N° 2.944/138, de 2.08.2001, el cual concluye que *"No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe"*.

Al respecto cabe señalar que debido a un error involuntario de transcripción, en el párrafo final de la hoja 2ª del señalado dictamen, al citar la causal de término de contrato "Muerte del Trabajador" se hace referencia al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, en circunstancias que la cita legal correcta es el artículo 159 N° 3 de dicho cuerpo legal.

Asimismo, en la hoja 3ª del mencionado documento, en la transcripción del artículo 60 del Código del Trabajo y en el comentario de dicho precepto, se incurre en un error al consignar la suma de "cinco Unidades Tributarias Mensuales", debiendo decir, "cinco Unidades Tributarias Anuales".

Por consiguiente, el Dictamen N° 2.944/138, de 2.08.2001 debe entenderse rectificado en los términos precedentemente señalados.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO.

3.156/155, 20.08.01.

En el sistema de salud municipal resulta jurídicamente improcedente considerar para el cálculo del feriado legal de los funcionarios, los años laborados en sectores, áreas y establecimientos distintos de aquellos señalados por el artículo 18 de la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 18.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.145/342, de 30.12.96; 3.847/216, de 8.07.97; 2.646/126, de 13.07.2001.

Se consulta si, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, puede el empleador reconocer años de servicio prestados fuera del "sector público", para calcular el feriado de los funcionarios de salud primaria municipal e imputarlos como trabajados dentro de

(*) El Dictamen N° 2.944/138, de 2001, publicado en la edición anterior del Boletín, incorpora la presente rectificación.

este último sector o, por el contrario, deberá considerarse como de nulidad absoluta cualquier acuerdo en tal sentido, por ser norma de orden público.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 18, incisos primero y tercero, dispone:

"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

"Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento".

Del precepto transcrito en lo pertinente se desprende que, para determinar el feriado legal del personal regido por el Estatuto de Salud Municipal, deben considerarse no solamente los años de trabajo dentro del referido sistema funcionario, sino que también aquellos años laborados en el sector público, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud e incluso, pueden computarse los años laborados en empleos de emergencia como los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras de Jefes de Hogar y Programas de Expansión de Recursos Humanos desempeñados en el sector salud.

En la especie, se consulta si la Corporación ocurrente puede acordar con sus dependientes imputar los años de trabajo laborados fuera del sector público, para calcular el feriado legal o, si un acuerdo en esos términos, adolece de nulidad absoluta atendido el hecho que el feriado legal regulado por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye norma de orden público.

Sobre el particular, cabe destacar que la regla de interpretación contenida en el artículo 19 del Código Civil, establece que cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, de lo cual se deriva que cuando la norma legal precisa su verdadero sentido y alcance, no es lícito al intérprete pretender su aplicación con un alcance que desborda o infringe el propósito legislativo.

En esta perspectiva, la Ley N° 19.378 ha reconocido a los funcionarios afectos a este régimen legal, el derecho a feriado legal de manera que, para su determinación o cómputo, pueden considerarse aquellos años laborados en los sectores y áreas que taxativamente señala, esto es, sector público en cualquier calidad jurídica, establecimientos municipales y corporaciones privadas de atención primaria de salud y en Empleos de Emergencia respecto de servicios prestados en el sector salud.

En otros términos, la amplia cobertura sectorial establecida para acumular años de servicio, a fin de facilitar el rápido acceso a los niveles o tramos de feriado, encuentra su límite también en la misma disposición, atendido el carácter taxativo que adquiere la enumeración de los sectores, áreas y establecimientos que señala el inciso tercero del artículo 18 de la ley del ramo para dicha determinación.

De ello se derivaría que efectivamente, adolecería de nulidad aquel acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según

lo dispone el artículo 1681 del Código Civil, declaración que corresponde al juez competente y, en ningún caso, a esta Dirección del Trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que en el sistema de salud municipal resulta jurídicamente improcedente considerar para el cálculo del feriado legal de los funcionarios, los años laborados en sectores, áreas y establecimientos distintos de aquellos señalados por el artículo 18 de la Ley N° 19.378.

TRABAJADOR PORTUARIO. CONCEPTO.

3.220/156, 22.08.01.

Las labores denominadas de "barrido", consistentes en acumular carga que, transportada a granel, cae en los frentes de atraque, constituye trabajo portuario, entendido éste como faena de carga o como otra labor propia de la actividad portuaria y, consecuentemente, los trabajadores que las realizan tienen la calidad de trabajadores portuarios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 133, inciso 1º.

Concordancias: Dictamen N° 5.174/ 346, de 11.12.2000.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si los dependientes que realizan las labores denominadas de "barrido", al interior del puerto de Iquique tienen la calidad de trabajadores portuarios, debiendo tales faenas, en caso afirmativo, ser incorporados entre aquellas que el Dictamen N° 5.174/346, de 11.12.2000 señala como propias de esta clase de trabajadores.

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

En forma previa al análisis de la situación que nos ocupa, cabe señalar que el Dictamen N° 5.174/346, de 11.12.2000, no señala en forma taxativa las labores que deben ser consideradas como portuarias, limitándose a establecer sólo por vía ejemplar algunas de ellas, sin que tal circunstancia signifique que no existan otras labores propias o inherentes al trabajo portuario.

En efecto, en lo pertinente, el citado dictamen expresa "*Tal sería, por ejemplo, el caso de los siguientes trabajadores, haciéndose presente que la enumeración se indica a título meramente ejemplar y no reviste carácter taxativo*".

Por otra parte el referido dictamen, en su parte final, expresa que "*se reitera lo expresado en párrafos anteriores en cuanto a que para calificar a un trabajador portuario debe atenderse a la función que desempeñe y no a la denominación que se asigne a su cargo*".

De esta forma, la circunstancia que una determinada labor no se encuentre en la enumeración que contiene el citado dictamen no es obstáculo para que sea considerada como una labor propia o inherente al trabajo portuario.

Precisado lo anterior, cabe considerar que las labores de "barrido" por las cuales se consulta consisten en acumular carga que, transportada a granel, cae en los frentes de atraque durante las faenas. De tal forma que si no existiera una faena de carga o descarga de mercancías a granel y parte de ellas se cayera, tales labores no se realizarían.

Por otra parte, es útil indicar que no se trata propiamente de un barrido de desperdicios, sino de la acumulación de material que sigue la misma suerte de aquel que ha sido cargado o descargado, utilizándose para ello medios tales como camiones tolva, palas mecánicas o sopladoras para el piso.

Se trata, en consecuencia, de determinar si las aludidas labores consisten en carga o descarga de mercancías o de otras faenas propias de la actividad portuaria y, consecuentemente, si quienes las desempeñan tienen la calidad de trabajadores portuarios.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo al inciso 1º del artículo 133 del Código del Trabajo, *"Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga o descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios"*.

Por su parte el Dictamen N° 5.174/346, de 11.12.2000, al referirse a que debe entenderse por *"demás faenas propias de la actividad portuaria"* señala que en tal expresión *"debe comprenderse toda acción o trabajo corporal que se realice en naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como también en los recintos portuarios del país, que no siendo faenas de carga y descarga, aparecen como acciones o trabajos que son inseparables de estas funciones, de suerte que sin ellas se alteraría la esencia de la actividad portuaria"*.

El precitado dictamen, fijando el concepto de trabajador portuario, agrega que *"son trabajadores portuarios los trabajadores que cumplen funciones de carga y/o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval"*.

Ahora bien, para calificar si el trabajo de "barrido" es una faena de carga o descarga u otra faena propia de la actividad portuaria es necesario, en opinión de este Servicio, atender al momento en que tal faena se efectúa, así, si la caída de parte de la carga se produce al cargar la nave y el recogido de la misma tiene por objeto su envío al buque con el fin de ser colocada en las bodegas, se está en presencia de una faena de carga y, si por el contrario, la carga que es recogida es enviada a lugares de acopio, existiendo movilización de un lugar a otro del recinto portuario, tal faena sería una labor propia de la actividad portuaria.

En estas circunstancias, a la luz de lo expresado en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que, en uno y otro caso, las labores de "barrido" constituyen trabajo portuario y, quienes las realizan, tienen la calidad de trabajadores portuarios.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada, doctrina y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que las labores denominadas de "barrido", consistentes en acumular carga que, transportada a granel, cae en los frentes de atraque, constituye trabajo portuario entendido éste como faena de carga o como otra labor propia de la actividad portuaria y, consecuentemente, los trabajadores que las realizan tienen la calidad de trabajadores portuarios.

REGISTRO DE ASISTENCIA. RESOLUCION Nº 612. REQUISITOS.

3.221/157, 22.08.01.

Los tacógrafos electrónicos instalados por una empresa de transporte de carga terrestre interurbana con anterioridad al 12.06.99, fecha de publicación de la Resolución Ex. Nº 612, en los vehículos de su propiedad inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación con anterioridad a dicha fecha, reúnen los requisitos para que esta Dirección considere que los mismos constituyen un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo y descanso de los choferes que se desempeñan a bordo de tales vehículos.

Fuentes: Resolución Ex. Nº 612, de 8.06.99, de esta Dirección, artículo 8º.

Mediante oficio la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si el sistema de control de asistencia utilizado por la empresa Transportes ..., consistente en tacógrafos electrónicos, cumple con las exigencias que al efecto dispone la Resolución Ex. Nº 612 de 8.06.99 o con las establecidas en la Resolución Ex. Nº 851 de 30.08.95, ambas de esta Dirección, resolviendo, sobre su base, si se ajustan a derecho las Instrucciones Nº 2000-1497-1865, de 21.11.2000, impartidas a la empresa Transportes ... e impugnadas por ésta.

Asimismo, solicita un pronunciamiento respecto a que debe entenderse por la expresión "tiempos de conducción y no conducción" a que alude el Nº 4 del Ord. Nº 6.216, de 16 de diciembre de 1998, atendida las dificultades que presenta determinar con precisión si el tiempo de no conducción corresponde a un período de descanso, espera de carga, panne o descarga, etc.

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

La Resolución Nº 204, de 15.07.98, luego de fijar el sistema general de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, sobre la base del documento denominado libreta de registro diario de asistencia, en su artículo 11 autoriza a las empresas transportadoras de carga para utilizar, optativamente, sistemas de tipo electrónico, electrónico computacional o automatizados, tales como tacógrafo electrónico u otro dispositivo electrónico de registro condicionando su utilización al cumplimiento, a lo menos, de los requisitos contenidos en la Resolución Nº 851 de 30.08.95, de esta Dirección, relativa al personal que labora a bordo de vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

Mediante Ord. Nº 6.216 , de 16.12.98, este Servicio fijó el sentido y alcance de la ya citada Resolución Nº 204, señalando en su Nº 4 los requisitos que debían cumplir los tacógrafos electrónicos como uno de los sistemas alternativos de control de asistencia considerados en el artículo 11 de dicha resolución.

Atendido el desarrollo tecnológico de los dispositivos electrónicos de control de asistencia y horas laboradas, este Servicio, sobre la base de estudios técnicos, estableció las nuevas

exigencias que deben cumplir los citados dispositivos mediante Resolución N° 612, de 8.06.99, consignando expresamente en su artículo 8° que los requisitos relativos a que el dispositivo debe constituir un sistema cerrado debidamente certificado y que debe generar un informe mensual por trabajador (con impresora) se entienden cumplidos respecto de aquellos vehículos de carga que se encuentren dotados de tales dispositivos e inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados con anterioridad a la fecha de publicación de la precitada resolución, esto es, al 12.06.99.

En estas circunstancias, en mérito a lo expuesto, es posible concluir que los tacógrafos electrónicos instalados por una empresa de transporte de carga terrestre interurbana con anterioridad al 12.06.99, fecha de publicación de la Resolución Ex. N° 612, en los vehículos de su propiedad inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación con anterioridad a dicha fecha, reúnen los requisitos para que esta Dirección considere que los mismos constituyen un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo y descanso de los choferes que se desempeñan a bordo de tales vehículos.

Precisado lo anterior, cabe determinar, entonces, si el tacógrafo electrónico utilizado por la empresa Transportes ... en sus vehículos de carga se ajusta a las disposiciones precedentes.

El análisis de los antecedentes acompañados y tenidos a la vista, permite establecer que la empresa Transportes ... tiene como giro el transporte de carga terrestre y presta sus servicios a ... para el transporte y distribución de combustible en la VIII, IX y X Región. Asimismo, de dichos antecedentes aparece que la citada empresa instaló en cada uno de sus camiones tacógrafos electrónicos por las ventajas que ofrecen en relación con el sistema de libretas, con anterioridad a la publicación de la Resolución N° 612, esto es, al 12.06.99, teniendo como base para el cumplimiento de los requisitos que tales dispositivos debían reunir lo dispuesto en el N° 4 del Ord. N° 6.216, lo que según lo informado por la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano se encuentra verificado, como también que la citada empresa contaría con vehículos inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados con anterioridad a la publicación de la referida Resolución N° 612.

De esta manera, teniendo presente lo expresado en párrafos anteriores, no cabe sino concluir que si los tacógrafos fueron instalados por la empresa en referencia antes del 12 de junio de 1999 en los vehículos de carga de su propiedad inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados con anterioridad a dicha fecha, estos reúnen los requisitos para que esta Dirección considere que los mismos constituyen un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo y descanso de los choferes que se desempeñan a bordo de tales vehículos de carga terrestre interurbana.

Por el contrario, si no se cumple uno de los requisitos señalados como sería en el caso que los dispositivos electrónicos en comento se encuentren instalados en vehículos de propiedad de la precitada empresa inscritos a su nombre con posterioridad al 12.06.99, tales dispositivos deben ajustarse, en materia de exigencias de operación, a lo dispuesto en la Resolución Ex. N° 612, de esta Dirección.

En relación con las Instrucciones N° 2000-1407-1865, de 21.11.2000, cursadas a la empresa Transportes ... e impugnadas por ésta, basadas en que el sistema de control de asistencia en uso –tacógrafo electrónico– no cumple con las exigencias contempladas al efecto, cabe manifestar que esa Dirección Regional, sobre la base de lo expresado en los párrafos que anteceden, deberá resolver en definitiva dicha reconsideración según sea la situación de hecho que se verifique.

Finalmente y respecto a determinar qué debe entenderse por la expresión "*tiempos de conducción y no conducción*" a que alude el N° 4 del Oficio Ord. N° 6.216, de 16.12.98, de esta Dirección, cabe señalar que, considerando los alcances formulados por Inspección Comunal de Talcahuano, la materia es actualmente objeto de estudio para su próxima resolución.

PERMISOS MEDICOS. PROCEDENCIA.

3.222/158, 22.08.01.

El empleador no se encuentra obligado a conceder a sus dependientes permisos especiales para concurrir a consultas médicas, sin perjuicio que por mutuo acuerdo de trabajador y empleador puedan concordarse éstos, sus términos, condiciones y formas de compensación.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 32 inciso 4º, 66, 199, 199 bis y 249 a 252.

Esa Confederación consulta sobre la procedencia legal que el empleador otorgue permisos especiales a sus dependientes para concurrir a consultas médicas.

Sobre la materia, cúpleme informar a Uds. que nuestra legislación laboral contempla varios tipos de permisos, correspondientes –a su vez– a determinadas contingencias a que puede verse expuesto el trabajador.

En efecto, el artículo 66 del Código del Trabajo precisa que, "*En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio*". Agrega esta disposición, que este permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

Asimismo, los artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo, confieren permisos especiales a los trabajadores y trabajadoras, respectivamente, "*Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave*", y también, "*Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte*".

En fin, como es sabido, también los artículos 249 a 252 del Código del Trabajo, regulan los permisos sindicales, precisándose que "*El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos*".

Ahora bien, se infiere de esta relación de disposiciones legales, que nuestro ordenamiento jurídico no contempla el derecho a permisos específicos que permitan al dependiente concurrir a consultas médicas, y por tanto, tampoco el empleador se encuentra en la obligación correlativa de concederlos. Nada impide, sin embargo, que las partes de la relación laboral, libremente y por mutuo acuerdo, concuerden permisos de origen convencional destinados a éstos u otros fines, los cuales, por lo demás, los contempla expresamente el inciso 4º del artículo 32 del Código del Trabajo, al precisar que "*No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un*

permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las normas legales precedentes, cúpleme manifestar a Uds. que el empleador no se encuentra obligado a conceder a sus dependientes permisos especiales para concurrir a consultas médicas, sin perjuicio que por mutuo acuerdo de trabajador y empleador puedan concordarse éstos, sus términos, condiciones y formas de compensación.

ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.

3.316/159, 29.08.01.

En el sistema de salud municipal, no pueden considerarse para el reconocimiento de experiencia los servicios prestados por médicos cirujanos en el extranjero en el sector público, municipales o corporaciones de salud.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 38, letra a). Código Civil, artículo 14.

Concordancias: Dictamen N° 5.789/381, de 24.11.98.

Se consulta si en el ámbito de la salud municipal, procede reconocer para la carrera funcionaria el tiempo de ejercicio profesional en el sector público en el extranjero, en el caso de médicos cirujanos extranjeros que prestan servicios en dicha área.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 5.789/381, de 24.11.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"No resulta procedente considerar años de servicio cumplidos en hospitales ubicados en el extranjero para efectos del reconocimiento del requisito de experiencia del artículo 38, letra a) de la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 38, letra a), del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y 14 del Código Civil, por una parte, el reconocimiento de la Experiencia para los efectos de la carrera funcionaria, comprende los años efectivos de servicio prestados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud municipal del país.

Por otra, la ley chilena rige tanto para chilenos como extranjeros que habiten en el territorio nacional, por lo que la ley chilena no rige en territorio de otro Estado, de manera que la disposición legal que regula el reconocimiento de los años de servicio para la carrera funcionaria en salud municipal, tiene aplicación únicamente dentro del territorio del país y no puede hacerse extensivos sus efectos más allá de sus fronteras.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que en el sistema de salud municipal no pueden considerarse para el reconocimiento de experiencia los servicios de médicos cirujanos prestados en el extranjero en el sector público, municipales o corporaciones de salud.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

3.317/160, 29.08.01.

Resulta improcedente impedir el uso de los permisos con goce de remuneraciones que contempla el artículo 40 de la Ley N° 19.070, los días lunes o viernes, en días o fechas intermedias entre festivos, entre los festivos y los fines de semana, o exigir la presentación de la solicitud de permiso con 48 horas de anticipación y con expresión de fundamentos más allá de la expresión "motivos particulares".

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 40. Decreto N° 453, artículo 95.

Concordancias: Dictamen N° 2.838/132, de 27.07.2001.

Se consulta si está ajustada a derecho la instrucción impartida por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, a través de la cual se establece que los trabajadores dependientes de la Corporación Municipal de Renca, deben presentar la solicitud de los Permisos Administrativos por escrito con una anticipación de a lo menos 48 horas, debiendo exponerse en forma precisa los motivos que fundamenten su petición y no podrá indicarse conceptos globales como, por ejemplo, "trámites personales", por lo que sólo se autorizarán los permisos debidamente fundamentados y justificados y, en todo caso, no se autorizarían permisos solicitados para días o fechas intermedias entre festivos, entre los festivos y los fines de semana o los días lunes y lunes o viernes de cada semana, salvo urgencia extrema y justificada, limitando además el permiso a un día por solicitud o a la vez.

El ocurrente directivo gremial estima que esa instrucción unilateral de su empleador es ilegal, ya que con ello se infringen los artículos 40 y 46 del Estatuto Docente, 95 y 125 del Decreto Reglamentario N° 453 de 1991 y del Punto 8.2.1. del Reglamento Interno de la misma Corporación denunciada, porque de esa manera burocratiza y restringe hasta el extremo de hacer inoperante el beneficio de los permisos otorgados por la ley.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 40 de la Ley N° 19.070 dispone:

"Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones.

"Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento.

"Asimismo, los profesionales de la educación podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero.

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

"Para los efectos de la aplicación del artículo 48 de esta ley, no se considerará el tiempo durante el cual el profesional de la educación haya hecho uso de permiso sin goce de remuneraciones, a menos que acredite ante su empleador que ha desempeñado funciones profesionales definidas en el artículo 5º de esta ley, o ha realizado estudios de post-título o post-grado".

Por su parte, el artículo 95 del Decreto N° 453, Reglamento de la Ley N° 19.070, prevé:

"Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis (6) días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones.

"Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días.

"Las solicitudes respectivas se presentarán al Director del establecimiento en el que se desempeñe el profesional de la educación, o al Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o Corporación Educacional en su caso si se trata de directores de establecimientos educacionales o de profesionales de la educación que se desempeñan en el organismo de administración del sector, el que podrá concederlo o denegarlo.

"Serán hábiles para estos efectos los días de la semana en que se distribuyan las labores semanales de los profesionales de la educación en sus lugares de desempeño".

De los preceptos legal y reglamentarios transcritos se desprende que, en el caso de los Docentes que laboran para la Corporación afectada, la Ley N° 19.070 y su Reglamento regulan circunstanciadamente los denominados permisos administrativos reconocidos a los profesionales de la educación, quienes podrán solicitar hacer uso de ese beneficio para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por 6 días hábiles en el año calendario con goce de remuneraciones, pudiendo fraccionarse por días o medios días, y serán hábiles en este evento los días de la semana en que se distribuyan las labores semanales de los referidos profesionales en sus respectivos lugares donde prestan funciones.

Las mismas disposiciones establecen, a su vez, la facultad del empleador para denegar o conceder esos permisos para la oportunidad solicitada.

En la especie, se denuncia que la Corporación empleadora está conculcando el ejercicio de esos permisos, al exigir que la solicitud de permisos debe formalizarse con una anticipación de 48 horas, precisándose los motivos que fundamenten la petición, sin expresiones globales como "trámites personales" y que, en todo caso, no se autorizarán permisos a usarse en días o fechas intermedios entre festivos, entre los festivos y los fines de semana, o en días lunes y viernes de cada semana, salvo casos de extrema urgencia y justificada, y se limita la petición a un día por vez o a la vez, instrucción ésta que la asociación gremial ocurrente estima ilegal porque se estaría infringiendo las disposiciones legal y reglamentaria que regulan el beneficio en cuestión.

De acuerdo con la normativa transcrita, el derecho de los profesionales de la educación para solicitar y ejercer los permisos con goce de remuneraciones por motivos particulares, está vinculado precisamente a la necesidad del titular del beneficio y a la forma y oportunidad de su ejercicio y en ningún caso, a otras circunstancias.

De ello se deriva que la facultad del empleador para denegar o autorizar el permiso con goce de remuneraciones, está concebida por el legislador en función o según las necesidades del Servicio respectivo, esto es, la oportunidad y continuidad de la actividad educacional a que está obligada dicha entidad corporativa.

En este contexto, resulta evidente que excede la normativa legal en estudio el criterio corporativo que exige expresar causa para solicitar el permiso con goce de remuneraciones en términos globales, con una anticipación de 48 horas, y que descarta su uso los lunes y viernes o en días o fechas intermedios entre festivos, entre los festivos y los fines de semana o cuando se limita la petición a un día por vez o a la vez, puesto que todas esas circunstancias no están reconocidas por la ley como impedimento para hacer uso de los permisos.

Ello, porque como lo ha señalado la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 2.838/1325, de 27.07.2001, una solicitud con la anticipación de 48 horas sólo puede justificarse cuando el funcionario pueda conocer anticipadamente el motivo particular para hacer uso del permiso, pero resulta atentatorio cuando el motivo sea imprevisto, mientras que por su parte, la eliminación de determinados días de la jornada para usar los permisos representa un acto manifiestamente arbitrario, toda vez que la ley no ha limitado su otorgamiento a alguno o algunos días de la jornada, por el contrario, los permisos sirven para ausentarse en uno o más de cualquiera de los días de la jornada semanal.

En otros términos, la facultad del empleador para autorizar o denegar los permisos por necesidades de funcionamiento del respectivo servicio, no puede utilizarse como pretexto para impedir arbitrariamente el ejercicio del derecho funcionario a los permisos, si no concurren objetivamente esas necesidades de atención de un servicio, e igualmente conculcatoria resulta aquella instrucción que invoca circunstancias claramente desvinculadas o ajenas a la normativa que regula la petición y otorgamiento de los denominados permisos administrativos, en el marco de la Ley N° 19.070.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentaria y administrativa, cúpleme informar que resulta improcedente impedir el uso de los permisos con goce de remuneraciones que contempla el artículo 40 de la Ley N° 19.070, los días lunes o viernes, en días o fechas intermedias entre festivos, entre los festivos y los fines de semana, o exigir la presentación de la solicitud de permiso con 48 horas de anticipación y con expresión de fundamentos más allá de la expresión "motivos particulares".

FUERO SINDICAL. CANDIDATOS.

3.318/161, 29.08.01.

Los trabajadores considerados por ley para ser candidatos a la primera elección de directiva a efectuarse en la asamblea constitutiva del sindicato, gozan de fuero desde un período no superior a quince días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección y hasta esta última, siempre que los potenciales candidatos concurren a la asamblea y reúnan los requisitos para ser directores sindicales.

Reconsidera doctrina contenida en Ord. N° 791/40, de 3.02.94 de esta Dirección y cualquiera otra incompatible con lo sostenido en el presente oficio.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículo 19 N° 19. Código del Trabajo, artículos 237 y 238. Código Civil, artículo 24.

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar desde qué momento se entiende que gozan de fuero los candidatos a la primera elección sindical.

Lo anterior, por cuanto, con fecha 26.05.01, se constituyó el Sindicato de Trabajadores Empresa de Muellaje San Antonio Terminal Internacional S.A. y el día 28 del mismo mes y año se les informó que su presidente fue despedido, invocando el empleador la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, haciendo efectivo dicho despido a partir del día 25.06.01.

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

El artículo 237 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, dispone:

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

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

De la disposición legal citada se infiere que para las elecciones de directiva sindical existen dos tipos de candidatos, según se trate de una elección ya constituido el sindicato para renovación total o parcial de directiva, o de la primera elección de directiva, a efectuarse en la asamblea constitutiva de la organización.

En efecto, en el primer caso, ya constituido el sindicato, tienen la calidad de candidatos quienes hayan presentado su candidatura en la forma, oportunidad y publicidad que señalen los estatutos, o si éstos nada dicen, la hayan manifestado por escrito al secretario del directorio, no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la elección, con comunicación al empleador dentro de los dos días de formalizada la candidatura.

En el segundo caso, esto es, cuando se haya de verificar la primera elección, en la asamblea constitutiva de la organización, no se aplican las normas anteriores, sino que todos los trabajadores son considerados por ley candidatos, siempre que reúnan dos condiciones copulativas, a saber, concurrencia a la asamblea constitutiva y cumplir los requisitos para ser director sindical.

Por otra parte, tanto para la renovación total o parcial de directiva como para la primera elección en la asamblea constitutiva, la ley contempla para los candidatos, entre otras prerrogativas, la del fuero.

En efecto, el artículo 238 del Código del Trabajo, establece:

"Los trabajadores que sean candidatos al directorio y que reúnan los requisitos para ser elegidos directores sindicales, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243 desde que se comuniquen por escrito al empleador o empleadores la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para la elección.

"Esta comunicación deberá darse al empleador o empleadores con una anticipación no superior a quince días contados hacia atrás, desde la fecha de la elección, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

"El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores".

De la norma precedentemente transcrita se desprende que los trabajadores que reúnan los requisitos para ser elegidos dirigentes sindicales gozarán del fuero previsto en el artículo 243 del mismo cuerpo legal, desde la comunicación por escrito al empleador o empleadores, con copia a la Inspección, de la fecha en que se efectuará la elección hasta la realización de la misma. Si la elección se postergare, el goce del fuero a que se ha hecho referencia cesará el día primitivamente fijado para su celebración

Se infiere, además, que la aludida comunicación debe llevarse a cabo con una anticipación no superior a quince días contados hacia atrás desde la fecha de la elección, no teniendo lugar el fuero a que se alude en la norma en comento cuando aquélla no se efectúe.

Ahora bien, interpretando las disposiciones legales citadas, este Servicio sostuvo, a través de Dictamen N° 791/40, de 3.02.94, que, del tenor literal de la norma contenida en el artículo 237, antes transcrita y comentada, cabe sostener que la referida comunicación debe entenderse aplicable a todas las elecciones que se celebren en un sindicato con el fin de elegir a los miembros de su directiva, ya sea que ella se lleve a cabo en el acto mismo de su constitución o una vez constituido, para proceder a su renovación.

Agrega el referido dictamen que a igual conclusión se llega aplicando el aforismo jurídico que señala que *"donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir"*; por cuanto, si el legislador ha extendido el fuero a todos aquellos trabajadores que reúnen los requisitos para ser elegidos directores sindicales, sin distinguir entre trabajadores candidatos con ocasión de la renovación de la directiva sindical y trabajadores candidatos a la elección de directorio a efectuarse en el acto de constitución del sindicato, preciso es sostener, conforme al referido aforismo, que el fuero también alcanza a estos últimos trabajadores.

Concluye el citado oficio que el fuero que beneficia a los candidatos a directores sindicales comprende también a todos los trabajadores de la empresa que la ley considera candidatos para los efectos de la primera elección a efectuarse en la asamblea constitutiva del sindicato, siempre que los potenciales candidatos concurren a la asamblea y reúnan los requisitos para ser directores sindicales, desprendiéndose, asimismo, que el indicado fuero se extiende desde la comunicación al empleador, con copia a la Inspección del Trabajo, de la fecha de la elección y hasta la realización de esta última, la que debe materializarse con no más de quince días de anticipación a esta fecha.

Ahora bien, un nuevo estudio del pronunciamiento ya referido permite sostener lo siguiente:

Los incisos primero y segundo del artículo 237 ya citado, contemplan la forma en que deberán presentarse las candidaturas en un sindicato ya existente, remitiéndose a la regulación de dicho procedimiento que dispongan sus estatutos y a falta de ésta, entrega al secretario de la respectiva organización la obligación de recibir las candidaturas y comunicar su presentación, por escrito, al o los empleadores y a la Inspección del Trabajo. Por su parte, el artículo 238 ya citado, condiciona el fuero de los candidatos a la comunicación que se haga al empleador de la fecha de la elección, lo que no puede hacerse con una anticipación superior a quince días.

Lo señalado precedentemente permite afirmar que con anterioridad a la constitución de un sindicato no existe una organización de trabajadores, y, por ende, tampoco un secretario que pueda constituirse en el sujeto pasivo de la obligación de comunicar e informar contenida en el inciso primero del artículo 237 y artículo 238 del Código del Trabajo.

Lo anterior llevaría necesariamente a concluir que el fuero de los candidatos para la primera elección sindical no tendría lugar, atendido que no ha existido el sujeto pasivo de la obligación de comunicar, interpretación ésta que no es dable sostener, si se tienen presente que la Constitución Política de la República consagra, en su artículo 19 N° 19, inciso primero, el derecho a sindicarse en los casos y forma que señale la ley, agregando en su inciso tercero que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones.

De este modo, en conformidad la garantía constitucional a que se ha hecho referencia, necesario es sostener que, si bien el inciso segundo del artículo 237, que establece una excepción a la obligación de comunicar las candidaturas cuando se trate de la primera elección de directorio y, por su parte, el inciso primero del artículo 238, que otorga fuero a los candidatos desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha de la elección y hasta esta última, aparecen como disposiciones contradictorias, en opinión de este Servicio, debe prevalecer aquella que más se compadezca con la doctrina que inspira la garantía constitucional del derecho de sindicación, debiendo, necesariamente concluirse que aun cuando no se hubiere efectuado la comunicación a que alude el inciso primero del artículo 238, los candidatos a la primera elección que cumplan con los requisitos que señala el inciso segundo del artículo 237, gozan de fuero sindical, máxime si se tiene presente, según ya se señalara, la imposibilidad de efectuar tal comunicación por la circunstancia que no ha existido el sujeto pasivo de la obligación de comunicar e informar.

A la misma conclusión se arriba aplicando la regla de interpretación contenida en el artículo 24 del Código Civil, que dispone: *"En los casos a que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural"*, precepto éste que autoriza para determinar el alcance de una norma a través del examen de otras que regulan las mismas materias.

En efecto, la contradicción a que se ha hecho referencia no puede interpretarse en el sentido de considerar la inexistencia del fuero de los candidatos a la primera elección sindical, sino que debe, en opinión de este Servicio sostenerse, en virtud de la norma citada, que sí existe dicho fuero, aún sin conocimiento del empleador de tal circunstancia, interpretación ésta más acorde con el espíritu general de la legislación.

Lo anterior, por cuanto, nuestra legislación contempla otras situaciones de oponibilidad del fuero al empleador, aun cuando no haya tenido conocimiento de tal circunstancia. Entre éstas se encuentra la contenida en el artículo 201 del Código del Trabajo, relativa al fuero maternal, que deja sin efecto el término del contrato efectuado por ignorancia del estado de embarazo, en contravención al artículo 174 del Código del Trabajo, y la del artículo 309 del mismo cuerpo legal, que, en materia de negociación colectiva, otorga a los trabajadores involucrados el fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo, beneficio que, tratándose de la primera negociación colectiva, procede aún sin el conocimiento del empleador, por cuanto dichos trabajadores pueden presentar el proyecto en el momento que lo estimen pertinente.

De este modo, si la normativa laboral contempla situaciones, como las descritas precedentemente, en las que el trabajador está amparado por el fuero, aún sin conocimiento del empleador,

no cabe sino, en razón de lo expresado en párrafos que anteceden, incluir dentro de aquéllas, la relativa al fuero que protege a los candidatos a directores sindicales a la primera elección.

Previsto lo anterior, cabe hacer presente que dicho fuero, para generar su pleno efecto debe comprender necesariamente el período inmediatamente anterior a la constitución del sindicato, sin que pueda exceder de quince días contados hacia atrás, desde la fecha de aquélla y hasta su celebración, en conformidad a lo establecido por el inciso segundo del artículo 238 ya citado. Lo contrario implicaría una contravención al derecho de sindicación, elevado a rango de garantía constitucional por nuestra Carta Fundamental.

Por último, necesario es consignar que para que los referidos candidatos a la primera elección gocen del fuero a que tienen derecho en conformidad al citado artículo 238, en los términos ya señalados, deberán concurrir a la asamblea constitutiva y reunir los requisitos que nuestra legislación laboral exige para ser director sindical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que los trabajadores considerados por ley para ser candidatos a la primera elección de directiva a efectuarse en la asamblea constitutiva del sindicato, gozan de fuero desde un período no superior a quince días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección y hasta esta última, siempre que los potenciales candidatos concurren a la asamblea y reúnan los requisitos para ser directores sindicales.

Reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 791/40, de 3.02.94 de esta Dirección y cualquiera otra incompatible con lo sostenido en el presente oficio.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION.

3.319/162, 29.08.01.

En el sistema acumulativo de puntaje para el reconocimiento de las actividades de capacitación, previsto por el artículo 50 del Reglamento de la Ley N° 19.378, debe considerar necesariamente su duración, la evaluación y el nivel técnico y especialización.

Fuentes: Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículo 50.

Concordancias: Dictamen N° 619/36, de 5.02.97.

Se consulta cuál es la metodología a aplicar cuando falta uno o más de los factores para la ponderación de la capacitación en salud municipal, a saber, la duración, aprobación o nivel técnico que refieren los artículos 51, 52 y 53 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 50 del Decreto N° 1.889, de 1995, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

"El sistema acumulativo de puntaje, mediante el cual se reconocerán las actividades de capacitación, considera los siguientes elementos:

"a) Duración de las actividades de capacitación.

"b) Evaluación de la actividad de capacitación.

"c) Nivel técnico y especialización".

Del precepto reglamentario transcrito, se desprende que son tres los elementos que concurren como referente de ponderación en el sistema acumulativo de puntaje para el reconocimiento de las actividades de la capacitación, a saber, la duración, la evaluación y el nivel técnico y especialización de esas actividades.

En la especie, se consulta cuál es la metodología que debe utilizarse para ponderar las actividades de capacitación en el sistema acumulativo de puntaje, cuando falta uno o más de esos elementos.

Según el claro tenor de la norma reglamentaria citada, el referido sistema acumulativo de puntaje se vale de tres elementos como referentes para otorgar precisamente los puntajes que corresponderá a cada actividad de capacitación, prueba de ello es que los artículos 51, 52 y 53 del Reglamento en estudio precisan la tabla de puntaje y los factores que deben considerarse para ponderar la duración, evaluación y nivel técnico y especialización, respectivamente.

En otros términos, el puntaje de cada actividad de capacitación corresponde precisamente al puntaje y los factores que la ley reconoce a cada uno de esos elementos que, en su conjunto, conforman el denominado sistema acumulativo de puntaje.

De ello se deriva que cada actividad de capacitación, necesariamente tiene una duración, una evaluación y un nivel técnico y especialización, por lo que no es posible concebir la ausencia de ninguno de esos elementos en el ejercicio de reconocimiento de las actividades de capacitación, como tampoco se contempla ninguna metodología o fórmula alternativa al sistema des-crito.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que en el sistema acumulativo de puntaje previsto por el artículo 50 del Reglamento de la Ley N° 19.378, para el reconocimiento de las actividades de capacitación debe considerarse necesariamente su duración, su evaluación y su nivel técnico y especialización.

ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION. PUNTAJE.

3.361/163, 5.09.01.

- 1) **No corresponde reconocer como actividad de capacitación el curso "EPI INFO 6.0" dictado por el Servicio de Salud de Magallanes, por no haber estado incluido en el Programa de Capacitación Municipal, según lo exige el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378.**
- 2) **Corresponderá asignar el puntaje correspondiente a la capacitación en cualquier momento con posterioridad a la acreditación del curso o estadía y, en todo caso, al momento del ingreso del funcionario a la dotación.**
- 3) **El cómputo del excedente de puntaje por concepto de capacitación, comenzó el 1° de noviembre de 1995 en el caso de funcionarios que se encontraban en servicio a esa fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, mientras que aquéllos incorporados con posterioridad a esa data, iniciaron su cómputo a contar del año en que acreditaron actividades de capacitación.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42. Decreto N° 1.889, de 1995, artículos 45, 49, 55 y 2° transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.947/216, de 8.07.97 y 2.518/135, de 19.05.99.

Se consulta sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

1) Si corresponde reconocer como actividad de capacitación por parte de la Corporación Municipal de Punta Arenas, un curso "EPI INFO 6.0", con una duración de 15 horas cronológicas y realizado por el Servicio de Salud Magallanes para efectos de carrera funcionaria, curso que sin embargo no estaría incluido en el programa de capacitación de la entidad pero sí reconocido por el Ministerio de Salud.

2) Si corresponde asignar puntaje al término del año o al mes siguiente de su acreditación, a un curso de capacitación acreditado en el mes de marzo ante la Corporación Municipal.

3) ¿Desde qué año empezó a acumularse el puntaje de excedente por concepto de capacitación?

Al respecto, corresponde informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, en Dictamen N° 2.518/135, de 13.05.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"1) Corresponde computar como actividades de capacitación sólo los cursos y estadías que cumplen con los requisitos copulativos establecidos en el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378"*.

Ello, porque según lo dispuesto por los incisos primero y segundo del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y artículo 45 del Decreto N° 1.889 de 1995, Reglamento de la citada ley, por una parte, la carrera funcionaria concebida en el sistema de salud municipal, reconoce como

actividades de capacitación los cursos y estadías destinados al perfeccionamiento de los funcionarios que tengan su origen en un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

Por otra, el precepto reglamentario exige que para el debido reconocimiento sólo pueden considerarse aquellos cursos y estadías que cumplen copulativamente los tres requisitos establecidos al efecto, esto es, que los cursos y estadías estén incluidos en el Programa de Capacitación Municipal, cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y haber aprobado la evaluación final.

En la especie, consultan si corresponde reconocer como actividad de capacitación un curso que, no obstante estar reconocido por el Ministerio de Salud, no estaría incluido en el Programa de Capacitación Municipal.

De acuerdo con el preciso tenor normativo que regula la materia y el pronunciamiento administrativo invocado, no existe posibilidad alguna de estimar atendible el requerimiento de la ocurrente ya que, por expresa disposición legislativa, sólo pueden computarse para los efectos del reconocimiento de las actividades de capacitación, los cursos y estadías que hayan cumplido con los tres requisitos copulativos que exige el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378 y que, en el caso en consulta, la misma funcionaria admite que el curso "EPI INFO 6.0" no cumple con el requisito de estar incluido en el Programa de Capacitación Municipal.

De consiguiente, no corresponde reconocer como actividad de capacitación el curso "EPI INFO 6.0" dictado por el Servicio de Salud de Magallanes, por no haber estado incluido en el Programa de Capacitación Municipal, como lo exige el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe señalar que los artículos 49 y 55 del Reglamento de la Ley N° 19.378, disponen:

"Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación que haya realizado previamente, válida para la Carrera Funcionaria definida por el Municipio.

"Cada Entidad Administradora definirá tramos de puntajes computables para la capacitación, de conformidad a lo señalado en los artículos anteriores, y asignará porcentajes a cada uno de esos tramos hasta completar el máximo del artículo 42 de la Ley N° 19.378".

De las disposiciones reglamentarias transcritas se desprende, en primer lugar, que cuando el funcionario ingresa a la dotación se le asigna un puntaje correspondiente a la capacitación que hubiere acreditado previamente y, por otra, cada entidad tiene la facultad para definir tramos de puntajes computables para la capacitación en los términos establecidos por los artículos 51, 52 y 53 del Reglamento en estudio, debiendo asignar además los porcentajes correspondientes a cada uno de esos tramos hasta completar los topes anual y de carrera señalados por el artículo 42 de la ley.

En la especie, se consulta cuando corresponde asignar el puntaje a una actividad de capacitación acreditada en el mes de marzo, si al mes siguiente de su acreditación o al año siguiente.

Según la normativa invocada, la entidad administradora de salud municipal tiene la obligación de tener previamente diseñada una tabla de puntaje para el reconocimiento de las activida-

des de capacitación, de manera que cada curso o estadía que se acredite por el funcionario tendrá el puntaje que la referida tabla tenga asignado según la duración, la evaluación y el nivel técnico y especialización del referido curso o estadía.

En otros términos, la ley no ha fijado una fecha determinada para asignar puntajes por actividades de capacitación, por lo que desde el momento en que se acredite el curso podrá asignarse el puntaje y, en todo caso, al momento del ingreso del funcionario a la dotación que se fija anualmente, según lo dispone el artículo 12 de la Ley N° 19.378.

Por lo anterior, corresponderá asignar el puntaje correspondiente a la capacitación en cualquier momento con posterioridad a la acreditación del curso o estadía y, en todo caso, al momento del ingreso del funcionario a la dotación.

3) En lo que se refiere a la última consulta, a través del Dictamen N° 3.947/216, de 8.07.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"3) Deberá reconocerse el elemento capacitación a aquellos funcionarios que ingresaron a la dotación de atención primaria de salud municipal con posterioridad al 1º de noviembre de 1995, si acreditaron la asistencia mínima para aprobar el curso y la aprobación de su evaluación final, respectivamente"*.

Este pronunciamiento se funda en lo dispuesto por el artículo segundo transitorio del Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la Ley N° 19.378, en cuya virtud el reconocimiento de las actividades de capacitación del personal en servicio al momento de la entrada en vigencia de dicho Reglamento, esto es, el 29 de noviembre de 1995, se efectuará respetando las exigencias contenidas en el artículo 45 de ese cuerpo reglamentario, a saber, acreditar la asistencia mínima exigida para el curso y la aprobación de su evaluación final.

En la especie, se consulta desde qué año empezó a acumularse el excedente de puntaje que permite el artículo 54 del Reglamento.

De acuerdo con la disposición reglamentaria en estudio, la voluntad del legislador ha sido clara en orden a reconocer los cursos y estadías efectuados por los funcionarios que hayan cumplido con las exigencias más arriba señaladas, tanto respecto de aquellos que se encontraban en servicio al momento de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, como de aquéllos incorporados con posterioridad al primero de noviembre de 1995.

Por lo anterior, esa misma consideración determinará el año en que el funcionario empezó a acumular el excedente de puntaje para esos efectos de la carrera funcionaria.

De consiguiente, el cómputo del excedente de puntaje por concepto de capacitación que prevé el artículo 54 del Reglamento de la Ley N° 19.378, se inició el 1º de noviembre de 1995 en el caso de funcionarios que se encontraban en servicio en esa fecha de entrada en vigencia de la citada ley, mientras que aquéllos incorporados con posterioridad a esa data iniciaron el cómputo a contar del año en que acreditaron actividades de capacitación.

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

1) No corresponde reconocer como actividad de capacitación el curso "EPI INFO 6.0" dictado por el Servicio de Salud de Magallanes, por no haber estado incluido en el Programa de Capacitación Municipal, según lo exige el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

2) Corresponderá asignar al puntaje correspondiente a la capacitación en cualquier momento con posterioridad a la acreditación del curso o estadía y, en todo caso, al momento del ingreso del funcionario a la dotación.

3) El cómputo del excedente de puntaje por concepto de capacitación, comenzó el 1° de noviembre de 1995 en el caso de funcionarios que se encontraban en servicio a esa fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, mientras que aquéllos incorporados con posterioridad a esa data iniciaron su cómputo a contar del año en que acreditaron actividades de capacitación.

ESTATUTO DE SALUD. REGLAMENTO MUNICIPAL. CONTENIDO. APLICABILIDAD.

3.362/164, 5.09.01.

- 1) En el sistema de salud municipal, las entidades administradoras pueden establecer cargos y su descripción para el mejor funcionamiento de las mismas, debiendo consignarse aquello en el respectivo Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley N° 19.378.**
- 2) El funcionario encasillado en la categoría E, que ejerce como jefe administrativo de un consultorio de salud municipal, está regido por la Ley N° 19.378 no obstante el carácter de confianza que tiene dicho cargo para la corporación empleadora.**

Fuentes: Ley N° 19.370, artículos 3° y 22.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.596/296, de 28.11.96 y 2.092/112, de 17.04.97.

Se requiere pronunciamiento para que se establezca que la figura de jefe administrativo utilizada en la Corporación Municipal de Cerro Navia, debe estar en el ámbito del Código del Trabajo y no del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, porque a juicio de la ocurrente dichos nombramientos responden a cargos de confianza del Alcalde y no a la estructura funcional que establece la Ley N° 19.378.

Agrega que los referidos jefes administrativos están encasillados en la Categoría E, porque tienen acreditado cuarto año de enseñanza media no obstante lo cual perciben una remuneración superior al nivel de sueldos de esa categoría, ejerciendo con responsabilidad directiva con personal a su cargo de la categoría F.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 3° de la Ley N° 19.378, dispone:

"Las normas de esta ley se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en las letras a) del artículo 2º, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en el letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".

Del precepto transcrito, se desprende que la Ley Nº 19.378 es aplicable a todos aquellos funcionarios que cumplen funciones en establecimientos municipales de atención primaria de salud y en las entidades administradoras de salud municipal, y en este último caso, si el funcionario ejecuta personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

En la especie, la ocurrente estima que los actuales cargos de jefe administrativo asignados por la corporación empleadora, son cargos de confianza cuyos funcionarios que los ejercen deberían estar regidos por el Código del Trabajo y no por la Ley Nº 19.378, denunciando además que estos últimos están encasillados en categoría E y ejercen esos cargos con responsabilidad directiva, teniendo a su cargo personal encasillado en la categoría F, superior a aquella, y percibiendo mayor remuneración que la correspondiente a la categoría E.

De acuerdo con la norma legal en estudio, el ámbito de aplicación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal está determinado en función del tipo de establecimiento y entidad donde se desempeñan los funcionarios, y no por el o los cargos que ejercen los mismos, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictámenes Nºs. 6.596/296, de 28.11.96 y 2.092/112, de 17.04.97.

De ello se deriva que, en la especie, el funcionario que ejerce el cargo de jefe administrativo está regido por la Ley Nº 19.378, circunstancia que no puede verse alterada porque aquel cargo sea de la confianza del empleador, hecho este último que tampoco puede entenderse contrario a la ley.

En efecto, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y su Reglamento no ha precisado una descripción de cargos y sólo ha hecho referencia a algunos de ellos, prefiriendo señalar la descripción de funciones y de las categorías y niveles para la carrera funcionaria, como se observa en los artículos 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 27, 33 de la ley y 13 del Reglamento, respectivamente.

En este contexto, resulta evidente que la entidad administradora puede establecer cargos y su descripción para lograr el mejor funcionamiento de los servicios asistenciales de salud primaria, en cuyo caso deberá establecerse aquéllo en el respectivo Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley Nº 19.378.

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

- 1) En el sistema de salud municipal, las entidades administradoras pueden establecer cargos y su descripción para el mejor funcionamiento de las mismas, debiendo consignarse aquéllo en el respectivo Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley Nº 19.378.
- 2) El funcionario encasillado en la categoría E que ejerce como jefe administrativo de un consultorio de salud municipal, está regido por la Ley Nº 19.378 no obstante el carácter de confianza que tiene dicho cargo para la corporación empleadora.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. OPORTUNIDAD PARA VOTARLA. PLAZO. COMPUTO.

3.363/165, 5.09.01.

El plazo del artículo 370, letra b) del Código del Trabajo, para votar la huelga cuando no hay instrumento colectivo vigente, de 45 o de 60 días, contados desde la presentación del proyecto de contrato según se trate de negociación de empresa o supra empresa, dentro de los cuales los últimos 5 días se puede votar la huelga, se computa a partir del día siguiente al de la presentación del proyecto y no del mismo día.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 370, letra b); Código Civil, artículo 48, inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5.198/163, de 30.07.91, y 1.087, de 16.03.81.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la manera correcta de contar desde cuando comienza a correr el plazo de votación de la huelga si no hay instrumento colectivo vigente, si el plazo de 45 ó 60 días contados desde la presentación del proyecto, según sea negociación de empresa o supra empresa, corre desde el mismo día de presentación del proyecto, o del día siguiente de la misma.

Se agrega, que de acuerdo a la regla de interpretación de la ley, del artículo 20 del Código Civil, sobre sentido natural y obvio de las palabras, el plazo se debería comenzar a contar desde el mismo día de la presentación del proyecto, atendido el significado del término "desde", que se utiliza, que significa punto o tiempo a contar del cual se origina o se empieza a contar una cosa, y porque cuando el legislador ha querido que un plazo se cuente a partir del día siguiente, lo ha señalado expresamente, como es el caso del artículo 329 del Código del Trabajo, o plazo para la respuesta al proyecto, de 10 días siguientes a su presentación.

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

El artículo 370, letra b), del Código del Trabajo, dispone:

"Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

"b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente".

De la disposición legal antes citada se desprende que el plazo para votar la huelga deberá estar dentro de los cinco últimos días de vigencia del instrumento colectivo anterior, y en caso de no existir este instrumento, dentro de los cinco últimos días de un total de 45 días o 60 días, según se trate de negociación de empresa o supra empresa, contados desde la presentación del proyecto.

Ahora bien, al tenor de la consulta, se hace necesario precisar cuando comienza a correr el plazo de 45 o de 60 días, desde la presentación del proyecto de contrato colectivo, desde el mismo día en que éste fue presentado o del día siguiente a este hecho.

Al respecto, el artículo 48, inciso 1º, del Código Civil, dispone:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la media noche del último día del plazo".

De la disposición legal antes citada fluye, en lo pertinente, que los plazos de días, meses o años de las leyes han de ser de estos períodos completos, y correrán hasta la media noche del último día del plazo.

Así, para un plazo de días se debe considerar este espacio de tiempo en forma completa, es decir de las 0 a las 24 horas de ese día.

De esta manera, de la norma es posible inferir que los plazos de días, meses o años de las leyes, como son por períodos completos, comenzarán a correr desde la media noche del día en que se inicie el plazo, vale decir a las 0 horas del día siguiente y concluirán, consecuentemente, como lo expresa la ley, la media noche del último día de dicho plazo.

La manera anterior de computar el inicio y término de un plazo de días, meses o años de las leyes, se denomina en doctrina cómputo civil, en virtud del cual *"el día representa una unidad de tiempo comprendido entre una medianoche y otra, calculándose por entero sin tomar en cuenta las fracciones"*. (Curso de Derecho Civil, Parte General, Antonio Vodanovic H., Ed. Nascimento, año 1971, pág.121).

De esta suerte, el plazo legal de la especie, que comienza a correr desde la presentación del proyecto de contrato, se cuenta no incluyendo el mismo día en que se presentó el proyecto, sino desde la medianoche de ese día, es decir, si ésta ocurrió un día 4 de abril, como se ejemplifica en la consulta, el plazo comienza a computarse desde la 24 horas de dicho día, o sea a las 0 horas del día 5 de abril, si antes de esta hora se está en presencia del mismo día en que se presentó el proyecto pero no desde ese día, considerado en forma completa, o a contar de ese día, completo, como lo exige la norma en comento.

De esta manera, como existe norma expresa que permite fijar el sentido o alcance del cómputo inicial de un plazo legal, no es necesario recurrir en el caso a las normas de interpretación de la ley sobre significado de las palabras, para dilucidar el punto, como se hace en la presentación.

A la luz de lo expresado, el plazo de votación de la huelga, cuando no existe instrumento colectivo vigente, de 45 o de 60 días de presentado el proyecto, según el tipo de negociación, dentro de los cuales los últimos 5 días se puede votar la huelga, se cuenta a partir de las 0 horas del día siguiente al día de la presentación del proyecto.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que el plazo del artículo 370, letra b) del Código del Trabajo, para votar la huelga cuando no hay instrumento colectivo vigente, de 45 o de 60 días, contados desde la presentación del proyecto de contrato según se trate de negociación de empresa o supra empresa, dentro de los cuales los últimos 5 días se puede votar la huelga, se computa a partir del día siguiente al de la presentación del proyecto y no del mismo día.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO.**3.364/166, 5.09.01.**

No procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal, en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 48. Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 107. Código del Trabajo, artículo 75.

Concordancias: Dictamen N° 6.256/351, de 11.11.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si procede considerar, para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal en el artículo 75 del Código del Trabajo, respecto del personal docente contratado de marzo a diciembre.

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

El artículo 48 de la Ley N° 19.070 en su inciso 1º, prevé:

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

Por su parte, el Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, Reglamentario del Estatuto Docente, en su artículo 107, dispone:

"El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación corresponderá a servicios docentes efectivos, continuos o discontinuos, prestados tanto en el sector público como en el particular, no pudiendo computarse los servicios paralelos desempeñados durante el mismo período. Los períodos inferiores a dos años incrementarán el bienio siguiente".

Del análisis conjunto de las disposiciones precedentemente transcritas, se infiere que la asignación de experiencia docente a que tienen derecho los profesionales de la educación del sector municipal entre los cuales se encuentran, precisamente, aquellos que laboran, en establecimientos educacionales administrados por corporaciones municipales, es un reconocimiento y estímulo a la experiencia del educador que se aplica sobre la remuneración básica mínima nacional determinada por la ley y que consiste en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

Asimismo, del tenor literal de las aludidas normas se colige que la asignación en comento se devenga por cada dos años de servicios docentes efectivos, continuos o discontinuos, prestados tanto en el sector público como en el particular, que se acreditan en la forma y condiciones previstas en el ordenamiento jurídico.

De esta suerte, posible es afirmar que el período que corresponde al beneficio de la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero, regulado para el sector municipal en el artículo 75 del Código del Trabajo, en que no concurre el requisito sine qua non referido precedentemente, cual es, el desempeño efectivo de servicios docentes, no debe considerarse en la base de cálculo de la aludida asignación.

Con todo necesario es hacer el alcance que la contratación de marzo a diciembre sólo será procedente en la medida que sea para cumplir funciones docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares, no pudiendo aplicarse esta forma de contratación para la ejecución de labores docentes de carácter permanente, evento el cual debe proveerse el cargo mediante el correspondiente concurso público, de lo contrario la aludida contratación adolecería de un vicio de legalidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria transcritas y comentadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no procede considerar, para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal, en el artículo 75 del Contrato de Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ESTATUTO DE SALUD. HORAS CONTRATADAS. LIMITE.

3.365/167, 5.09.01.

El límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo fijado anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 10 y 14, inciso tercero. Código Civil, artículo 19.

Concordancias: Dictamen Nº 2.318/183, de 6.06.2000.

A través de la presentación, se requiere pronunciamiento para aclarar los conceptos de "dotación" y de "número de horas contratadas a través de la modalidad plazo fijo no podrá ser superior al 20% de la dotación", debido a que hay interpretaciones distintas al respecto, a saber, en la mayoría de las comunas dotación constituye la totalidad de las horas contratadas bajo contrato indefinido y plazo fijo, respectivamente y, de ese total, sólo hasta el 20% puede ser plazo fijo; sin embargo, en algunas comunas el 20% de horas contratadas a plazo fijo se considera aparte de la dotación, como para emergencias de corto plazo y en situaciones que no estarían consideradas previamente al fijar la dotación.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 2.318/183, de 6.06.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"2) El límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo establecido anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso tercero del artículo 14 de la Ley N° 19.378, el personal de salud municipal contratado a plazo fijo por períodos iguales o inferiores a un año calendario, en su conjunto, no puede significar un número de horas contratadas superior al 20% de la dotación.

En la especie, se denuncia que existiría una doble interpretación de la citada disposición, por una parte, aquella que corresponde al concepto legal de dotación que contiene el artículo 10 de la Ley N° 19.378 y, por otra, la que considera el límite de 20% del total de horas de trabajo fuera del concepto dotación y utilizado para situaciones de emergencia de corto plazo y no previstas al momento de fijar la dotación.

Sobre el particular, cabe precisar que la Ley N° 19.378, en su artículo 10, ha señalado que se entenderá por dotación de atención primaria de salud municipal, en adelante "la dotación", el número total de horas semanales de trabajo del personal que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento, dotación que debe fijar anualmente cada entidad administradora en los términos establecidos por el artículo 12 de la citada ley.

De ello se desprende que el límite de 20% para la contratación por la modalidad de plazo fijo, debe interpretarse en el sentido literal de la disposición según la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil, en cuya virtud cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, de manera que el límite porcentual en cuestión está establecido expresamente por el legislador en función de la dotación.

En este contexto, cabe precisar que el límite de horas contratadas a plazo fijo, se explica por el propósito legislativo de promover la estabilidad funcionaria a través de la contratación por contrato indefinido, razón por la cual dispuso que dentro de la dotación, esto es, el número total de horas que requiere la entidad administradora para su funcionamiento, sólo el 20% o menos del total de horas pueden ser contratadas a plazo fijo al momento de su fijación cada año y, en ningún caso, al margen de ella o fuera de esa oportunidad.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que el límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo fijado anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal.

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

6, 22.08.01. (Extracto)

Dirección del Trabajo

Instruye sobre publicaciones y avisos publicitarios en temas laborales.

7, 29.08.01. (Extracto)

Depto. Jurídico

Establece las Bases de Funcionamiento del "Sistema de Seguimiento de Causas (SSC) y las responsabilidades asociadas al mismo".

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.920, 2.08.01.

Imparte instrucciones para la aplicación del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Complementa Circulares N°s. 1.796, 1.807, 1.822, todas de 2000, y 1.916, de 2001.

Con el fin de asegurar la correcta aplicación de las normas del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia ha instruido sobre la materia mediante las Circulares N°s. 1.796, 1.807 y 1.822, todas de 2000, y la N° 1.916, de 2001.

En esta oportunidad se ha considerado oportuno impartir las siguientes instrucciones complementarias:

1. Determinación del Promedio Anual de Trabajadores, en casos que indica

- a) Para determinar el Promedio Anual de Trabajadores definido en la letra f) del artículo 2° del reglamento, en los casos en que la entidad empleadora ha pagado o declarado las cotizaciones correspondientes al organismo administrador, sin informar todos los meses el número de trabajadores por los que está cotizando, por lo tanto sin utilizar las planillas nominadas, el Servicio de Salud o la Mutualidad según corresponda, deberán considerar en estas entidades, para la determinación del Promedio Anual de Trabajadores del Período anual específico, 0 trabajador en los meses que se encuentren sin información.

Sin embargo, deberán informar a esas entidades empleadoras, en la etapa de envío de la información a éstas, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 11 del decreto, debe incluir el Promedio Anual de Trabajadores, señalándoles los meses que se ha considerado 0 trabajador y la razón de esa decisión, señalándoles que tal situación puede ser corregida con el envío, dentro de los quince días siguientes contados desde la fecha de recepción de la carta, de la planilla nominada de los meses correspondientes.

En aquellos casos en que no se informó el número de trabajadores mensuales durante todo un Período Anual y no se envió, en su oportunidad, la corrección establecida en el párrafo precedente, para efectos de no dejar indeterminadas las respectivas Tasas de Siniestralidad, al producirse una división por 0, ya que en estos casos el Promedio Anual de Trabajadores de ese Período sería igual a 0, se le deberá asignar un valor igual a 1.

- b) En los casos de Entidades Empleadoras que no hayan tenido movimiento durante todo el Período Anual, es decir, no hayan tenido trabajadores afectos a la Ley N° 16.744, para efectos de la aplicación del D.S. N° 67 deberá considerarse que durante dicho período no han estado adheridas al seguro de la citada ley y considerar sólo los períodos anuales restantes.

2. Requisitos para acceder a exenciones y rebajas de la cotización adicional

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8º del reglamento, para acceder a exenciones y rebajas de la cotización adicional, las entidades empleadoras deben acreditar ante los Servicios de Salud o la Mutualidad que corresponda, el cumplimiento de los siguientes requisitos, al 31 de octubre del año en que se realiza el Proceso de Evaluación:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744.

Se encuentra al día, la entidad empleadora que no registre deuda hasta el mes de septiembre del año en que se realiza dicha evaluación. También se encontrarán al día las entidades empleadoras que registren convenio vigente, de acuerdo a la Ley N° 19.720.

Los Organismos Administradores deberán arbitrar las medidas necesarias para disponer de la información pertinente acerca de la situación de pago de las cotizaciones previsionales de la Ley N° 16.744, respecto de sus empresas adherentes. Asimismo, los Organismos Administradores tendrán la obligación de requerir los antecedentes pertinentes para establecer si una entidad empleadora se encuentra al día o no en el pago de las cotizaciones indicadas en relación con el Organismo Administrador al que hubieran estado adheridas con anterioridad.

- b) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual las entidades empleadoras deberán haber enviado los antecedentes requeridos en el artículo 10 de este decreto.

Para estos efectos, las entidades empleadoras deberán remitir copias de las actas de constitución de todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se hayan constituido por primera vez o renovado en los dos últimos Períodos Anuales en la entidad empleadora, y una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta, suscrita también por los miembros de dichos Comités, en que se certifique el funcionamiento de cada uno de los Comités Paritarios existentes en la entidad empleadora en los correspondientes períodos Anuales.

- c) El cumplimiento, cuando procediere, de las disposiciones establecidas en los Títulos III, V y VI del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante informe de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas al efecto en los últimos dos Períodos Anuales considerados en el Proceso de Evaluación.

En lo que se refiere al Título III del citado D.S. N° 40, la entidad empleadora deberá presentar una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta en la que se indique: la fecha a contar de la cual la entidad empleadora ha contratado al experto en prevención de riesgos, la categoría a la cual pertenece, el número de registro de experto en el registro del Servicio de Salud correspondiente, el número de jornadas por las cuales está contratado, y una copia del contrato o de la resolución correspondiente.

Para acreditar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Títulos V y VI del D.S. N° 40, de 1969, el representante legal de las entidades empleadoras deberá incluir una declaración Jurada ante Notario Público.

3. Cambio de Organismo Administrador de las entidades empleadoras adheridas a una Mutualidad

Atendido lo dispuesto en el artículo 21 y el inciso final del artículo 1º transitorio de este reglamento, referente a la oportunidad en que las entidades empleadoras pueden cambiarse de organismo administrador; conjuntamente con lo establecido en el inciso tercero del artículo 7º del D.S. Nº 285, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores, en el que se establece que las renunciaciones y exclusiones de adherentes surtirán efecto a partir del último día del mes calendario siguiente a su formulación o declaración de exclusión, esta Superintendencia establece que para efectos de cumplir con las disposiciones antes señaladas, las entidades empleadoras *podrán presentar su renuncia* a la Mutualidad a la que estén adheridas, en las siguientes datas:

- Todas las entidades empleadoras hasta el último día hábil del mes de mayo de los años en que se realicen los Procesos de Evaluación.
- Las entidades empleadoras que mantengan su cotización adicional en valores menores o iguales a la tasa que les correspondería en conformidad con el D.S. Nº 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a contar del 1º de diciembre, si a esa fecha ya fueron notificadas, o del día hábil de diciembre en que se les notifique la resolución que les fija la tasa de cotización adicional.
- Las entidades empleadoras que tengan su cotización adicional recargada a valores superiores a la tasa que les correspondería en conformidad con el citado D.S. Nº 110, a partir del mes de marzo del año siguiente a aquel en que se efectúe un Proceso de Evaluación, excepto para el primer Proceso de Evaluación que tiene una instrucción especial.
- Las entidades empleadoras que luego de efectuado el primer Proceso de Evaluación tengan su cotización adicional recargada a valores superiores a la tasa que les correspondería en conformidad con el citado D.S. Nº 110, a partir del mes de junio de 2002.

1.927, 28.08.01.

Licencias Médicas y declaraciones de invalidez. Facultades de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y Unidades de Licencia Médica destinadas a favorecer un adecuado uso de dichos beneficios previsionales y evitar la ocurrencia de posibles fraudes.

I. GENERALIDADES

La presente circular tiene como propósito, señalar pormenorizadamente las facultades, tanto legales como reglamentarias, de que disponen las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– y las Unidades de Licencia Médicas, para el adecuado ejercicio de sus funciones en lo relativo a la tramitación de licencias médicas y solicitudes de declaración de invalidez, sobre las cuales les corresponda conocer y pronunciarse.

Lo anterior con el objeto que dichas facultades sean ejercidas de modo más eficaz y oportuno, permitiendo que los beneficios previsionales antes aludidos sean correctamente utilizados por los trabajadores y evitándose, consecuentemente, posibles fraudes, caso este último en que corresponderá que las asesorías jurídicas de los respectivos Servicios de Salud, emprendan las acciones judiciales que estimen pertinentes.

Las facultades a que alude la presente circular son susceptibles de ser aplicadas por las COMPIN y Unidades de Licencia Médica, tanto respecto de licencias médicas que se otorguen en el contexto de la Ley N° 18.469, como en aquellos casos en que las COMPIN actúen en calidad de instancia de apelación respecto de licencias médicas rechazadas, reducidas o modificadas por una Institución de Salud Previsional y respecto de aquellas licencias médicas correspondientes a la Ley N° 16.744, cuya tramitación deban efectuar.

En el caso de las declaraciones de invalidez, las facultades explicitadas en esta circular, son susceptibles de ser ejercidas tanto en lo relativo al antiguo sistema de pensiones, como en lo concerniente a las facultades que en tal sentido corresponda ejercer a las COMPIN en el marco de la Ley N° 16.744 y del D.L. N° 869, de 1975.

II. LICENCIAS MEDICAS

A. Competencia

Entre las funciones que el artículo 221 del D.S. N° 42, de 1986, del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, establece respecto de las comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN–, figuran las de pronunciarse sobre las solicitudes de licencia por enfermedad de los trabajadores afectos a la Ley N° 18.469 (letra f del artículo 221); y pronunciarse sobre las solicitudes de licencias médicas de los trabajadores regidos por la Ley N° 16.744, de acuerdo con la normativa vigente en la materia (letra i del artículo 221) y pronunciarse sobre las solicitudes de descanso maternal y las de descanso prenatal suplementario y posnatal prorrogado, además de las solicitudes de permiso a la madre trabajadora por enfermedad grave del hijo menor de un año, de trabajadoras afectas a la Ley N° 18.469 (letras k y l del artículo 221).

Por su parte, el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, establece, en sus artículos 39 y 40, la facultad del trabajador afiliado a una Institución de Salud Previsional, para recurrir ante la COMPIN competente, como instancia de reclamo, frente al rechazo, reducción o modificación de una licencia médica decretado por una ISAPRE, derecho que se le concede igualmente al empleador, cuando éste considere que la licencia no ha debido otorgarse o sea otorgada por un período superior al necesario.

En relación con las Unidades de Licencia Médica, el artículo 218 del D.S. N° 42, establece que ellas son dependencias del Servicio de Salud, que actúan en calidad de apoyo a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN–, y que tienen por objeto la tramitación y resolución de todas las licencias médicas que, aisladamente o en conjunto, no exceden de 30 días y de las licencias pre y post natales.

Finalmente, el inciso segundo del precepto antes señalado, establece que si el reposo concedido en virtud de una licencia médica excede de 30 días o la patología que le da origen requiere mayores análisis clínicos para su adecuado diagnóstico, corresponderá

que sean enviada sobre la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN–, para su revisión.

B. Facultades de las COMPIN y Unidades de Licencia Médica

Las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– y las Unidades de Licencia Médica, disponen de una serie de facultades que les permiten ejercer un primer control sobre la procedencia y/o justificación del reposo prescrito en virtud de una licencia médica.

En efecto, el artículo 16 del D.S. N° 3, establece que corresponde a las COMPIN, Unidades de Licencia Médica y, en su caso, a las ISAPRE, aprobar o rechazar licencias médicas, reducir o ampliar el período de reposo solicitado o cambiarlo de total a parcial o viceversa.

Para el mejor acierto de las resoluciones que se adopten en virtud de la norma antes referida, el artículo 21 del D.S. N° 3, dispone que las entidades singularizadas en el párrafo precedente, pueden decretar alguna de las siguientes medidas:

- a) Practicar o solicitar nuevos exámenes o interconsultas.
- b) Disponer que se visite al trabajador en su domicilio o lugar de reposo indicado en el formulario de licencia, por el funcionario que se designe.
- c) Solicitar al empleador el envío de informes o antecedentes complementarios de carácter administrativo, laboral o previsión del trabajador.
- d) Solicitar al profesional que haya expedido la licencia médica, que informe sobre los antecedentes clínicos complementarios que obren en su conocimiento, relativos a la salud del trabajador.
- e) Disponer cualquier otra medida informativa que le permita una mejor resolución de la licencia médica.

En consecuencia, tanto las COMPIN como las Unidades de Licencia Médica, disponen de mecanismos reglamentarios que, ejercidos oportuna y eficazmente, deben permitir que el beneficio en comento sea utilizado correctamente, evitándose la eventualidad de autorizar licencias médicas basadas en antecedentes médicos o administrativos falsos.

C. Facultades de las COMPIN y Unidades de Licencia Médica frente a Licencias Médicas otorgadas indebidamente

El rechazo de una licencia médica importa la aplicación de una sanción al trabajador, puesto que se priva a éste de los beneficios derivados de su goce, a saber: justificación de ausencia laboral y, cuando corresponda, derecho a subsidio por incapacidad laboral.

En tal sentido, el Título VIII del D.S. N° 3, referido a las Sanciones, tipifica las siguientes causales de rechazo de una licencia médica:

- El incumplimiento por parte del trabajador del reposo indicado en la licencia, salvo que la interrupción del mismo se haya debido a tratamientos ambulatorios señalados por el médico que extendió el documento (artículo 55 letra a, del D.S. N° 3).

- La realización de trabajos remunerados o no por parte del paciente, durante el período de reposo dispuesto en la licencia (artículo 55 letra b, del D.S. Nº 3).
- La falsificación o adulteración de la licencia médica (artículo 55 letra c, del D.S. Nº 3).
- La entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de enfermedad por parte del trabajador, debidamente comprobada (artículo 55 letra d, del D.S. Nº 3).
- La certificación médica falsa que expida un profesional con ocasión del otorgamiento de una licencia médica (artículo 58 del D.S. Nº 3).

Además de la facultad de decretar el rechazo de la licencia médica, en razón de haberse acreditado alguna de las causales de rechazo señaladas en los artículos 55 y 58 del D.S. Nº 3, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– y las Unidades de Licencia Médica, pueden, en aquellos casos en que resultare procedente, denunciar los hechos a la Justicia Ordinaria.

Por su parte, el artículo 38 de la Ley Nº 18.469, establece que *"Las personas que sin tener la calidad de beneficiarios obtuvieren mediante simulación o engaño los beneficios de esta ley; y los beneficiarios que, en igual forma, obtuvieren un beneficio mayor que el que les corresponda, serán sancionados con reclusión menor en sus grados mínimo a medio.*

En igual sanción incurrirán las personas que faciliten los medios para la comisión de alguno de los delitos señalados en el inciso anterior".

Para el efecto antes señalado, los Servicios de Salud deberán proporcionar a las COMPIN o Unidades de Licencias Médicas, según corresponda, la asesoría jurídica que sea necesaria a objeto de encausar debidamente las acciones judiciales que se estimen pertinentes, debiendo mantener informada periódicamente a esta Superintendencia sobre el estado y avance de los procesos iniciados.

III. DECLARACIONES DE INVALIDEZ

A. Competencia

El artículo 16 del D.L. Nº 2.763, cuerpo normativo que, entre otras materias, creó los Servicios de Salud, dispuso que éstos serían los continuadores legales del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, dentro de sus respectivos territorios, con los mismos derechos y obligaciones que a éstos les corresponden, para los efectos de cumplir las funciones que les competen.

Por su parte, el artículo 5º del D.S. Nº 42, de 1986, del Ministerio de Salud, establece que las referencias que normas legales, reglamentarias y otras disposiciones vigentes hagan a los organismos precedentemente señalados, hoy inexistentes, se entenderán formuladas a los Servicios de Salud, en las materias propias de las funciones de estos Servicios.

El artículo 217 del D.S. Nº 42, establece que en cada Servicio de Salud existirá una Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– que dependerá del Director del Servicio que tendrá las funciones y atribuciones que las leyes y el citado reglamento le otorgan, sin perjuicio de las que le confiere el Decreto Supremo Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

El D.S. N° 42, de 1986, del Ministerio de Salud, refiere en su artículo 221, las funciones que competen a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN–, entre las que se cuenta la de emitir, en general, pronunciamientos relativos al grado de invalidez de trabajadores afectos al antiguo sistema de pensiones.

En materia de pensiones asistenciales de invalidez, la letra p) del artículo 221 del D.S. N° 42, establece como una de las funciones de las COMPIN, el declarar la invalidez para efectos de la obtención de pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975.

Finalmente, la letra j) del artículo 221 del D.S. N° 42, establece que las COMPIN tienen también la facultad de declarar la invalidez por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales de acuerdo con la Ley N° 16.744.

B. Facultades de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez

El artículo 222 del D.S. N° 42, dota a las COMPIN de una serie de facultades que son funcionales respecto de todas las atribuciones que les corresponden en virtud del artículo 221 del D.S. N° 42, en razón de lo cual, no obstante encontrarse tratadas por la presente circular a propósito de las declaraciones de invalidez, deben también entenderse respecto de licencias médicas que corresponda autorizar a las COMPIN.

Elas son las siguientes:

- a) Ordenar la concurrencia a la Comisión del trabajador cuya gestión médico-administrativa en trámite así lo requiera.
- b) Solicitar informe escrito o verbal al médico cirujano, cirujano dentista o matrona otorgante de la certificación profesional o patrocinante de un trámite médico-administrativo, en casos especiales.
- c) Solicitar informes complementarios, a las instituciones, empresas o personas empleadoras.
- d) Solicitar informes a las instituciones previsionales, referentes a sus trabajadores afiliados.
- e) Practicar el examen o la visita domiciliaria a trabajadores en trámite médico-administrativos, y elaborar el informe respectivo.
- f) Solicitar al Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana o al Departamento de Programas sobre el Ambiente según corresponda, informes sobre los lugares de trabajo y/o condiciones laborales de los trabajadores, en casos específicos.
- g) Solicitar interconsultas o informes a otros profesionales del Servicio de Salud.
- h) Solicitar informes médicos, por intermedio de la Dirección del Servicio de Salud, a otras Comisiones, en los casos especiales establecidos en el artículo 218 del reglamento.
- i) Solicitar informes médicos o copias de historias a todas las instituciones o establecimientos asistenciales de cualquier lugar del país.

En el mismo sentido, esto es, la perspectiva de favorecer el correcto otorgamiento del beneficio en cuestión, se debe estar a lo establecido en el artículo 225 del D.S. N° 42, precepto que se refiere a las funciones que competen a los profesionales que forman parte de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez.

La norma en cuestión dispone que a los profesionales antes referidos, les corresponde:

- a) Estudiar la documentación clínica y los antecedentes sociales y laborales de los casos que deban ser considerados en ésta.
- b) Relatar en sus sesiones los fundamentos del diagnóstico y pronóstico del caso clínico en análisis y proponer las medidas terapéuticas y/o administrativas correspondientes.
- c) Practicar el control clínico cuando así se requiera.

Finalmente, cabe señalar que el inciso final del artículo 225 del D.S. N° 42, se establece que por razones técnicas o administrativas, la comisión Médica podrá distribuir su trabajo sobre la base de Subcomisiones para estudiar las situaciones correspondientes a diversos regímenes de beneficios, las que podrán integrarse con otros profesionales para el examen de esos casos.

C. Facultades de las COMPIN destinadas a hacer efectiva la responsabilidad derivada de la obtención fraudulenta de declaraciones de invalidez

Para hacer efectiva la responsabilidad de aquellas personas involucradas en el otorgamiento fraudulento de beneficios previsionales, como lo es la obtención de una pensión de invalidez fundada en antecedentes falsos, la Ley N° 12.084, tipifica en su artículo 42, el delito de abuso de la previsión, en cuya virtud se castiga con las penas de presidio menor en su grado mínimo a medio a todas aquellas personas no comprendidas en el artículo 41 de la misma ley, que oculten dolosamente datos a las instituciones de previsión a que se encuentren afiliadas o éstos sean falsos y que percibieren cualquier beneficio de estas instituciones en base a dichos datos falsos.

En caso de estimarse por parte de la COMPIN o del Servicio de Salud respectivo, que existen antecedentes suficientes como para sostener la ocurrencia de fraude previsional a la luz de la norma antes referida, procederá que la asesoría jurídica del Servicio, previa evaluación de los antecedentes, lleve a cabo las correspondientes acciones judiciales, debiendo mantener informada a esta Superintendencia sobre estado y avance de los respectivos procesos.

Cabe precisar que la figura de abuso de la previsión, tratada en los preceptos antes citados, es también aplicable a quienes intervengan en el otorgamiento de licencias médicas falsas o basadas en antecedentes médicos falsificados.

IV. ACCIONES CONCRETAS PARA MEJORAR EL CONTROL EN LA AUTORIZACION DE LICENCIAS MEDICAS Y DECLARACIONES DE INVALIDEZ

- a) Las COMPIN y las Unidades de Licencia Médica, en su caso, deberán ejercer todas las atribuciones descritas precedentemente, que se estimen necesarias de implementar, teniendo como fin último, evitar la autorización de licencias médicas y declaraciones de invalidez basadas en antecedentes falsos.

- b) Entre las acciones que pueden realizar las COMPIN y las Unidades de Licencias Médicas, se deberá privilegiar la práctica de peritajes y exámenes personales a los trabajadores que hacen uso de licencia médica o solicitan ser declarados inválidos.
- c) Asimismo, corresponderá que las entidades antes referidas, sin perjuicio de efectuar los peritajes médicos que correspondan, lleven a cabo un adecuado control de las certificaciones médicas y exámenes presentados por los trabajadores que hacen uso de licencia o solicitan ser declarados inválidos, en términos de verificar fehacientemente que dicha documentación fundante tenida a la vista, corresponda a quien hace uso o solicita el beneficio en cuestión, evitándose, de ese modo, posibles suplantaciones o exageración del grado incapacitante de la patología.
- d) En el caso particular de las solicitudes de declaración de invalidez, las COMPIN tendrán a la vista los siguientes requisitos mínimos:
 - El interesado debe acompañar una certificación expedita por su médico tratante en donde dicho profesional informe claramente cuál es el diagnóstico principal en cuya virtud se estima procedente la declaración de invalidez, como asimismo los otros diagnósticos secundarios que el paciente pudiese padecer.
 - El médico tratante debe precisar, además, el estado de salud que actualmente presenta el paciente, efectuando una relación pormenorizada de los tratamientos aplicados frente al cuadro patológico en cuestión, adjuntando, además, el resultado de los exámenes practicados, debidamente identificados con el nombre completo y R.U.T. del paciente.
 - La COMPIN, en el peritaje médico que practique al paciente, dejará constancia en el expediente, tanto de la descripción del examen realizado como los resultados derivados de éste.
 - Al realizar el peritaje en cuestión, el médico deberá requerir al trabajador la presentación de su cédula de identidad, para verificar que efectivamente se está examinando al trabajador solicitante, quien deberá dejar estampada en el expediente su impresión digital.
 - La COMPIN deberá, además, establecer una impresión diagnóstica con sus fundamentos médicos, un pronóstico claro acerca de la recuperabilidad de la patología y la determinación del porcentaje o grado de incapacidad atribuible al paciente.
- e) Tratándose de invalideces ya declaradas, las COMPIN deberán ejercer todas las facultades de revisión con las que cuenten en virtud de los preceptos legales respectivos, como ocurre con el artículo 36 de la Ley N° 10.383 (Ex Servicio de Seguro Social); artículo 10 de la Ley N° 10.475 (Ex Caja de Previsión de los Empleados Particulares); artículo 94 del D.F.L. N° 338 (Ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, Sección Empleados Públicos); artículo 23 del D.S. N° 606 (Sección Empleados y Oficiales de la Ex Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional); artículo 22 de la Ley N° 10.662 (Sección Tripulantes de Naves y Operarios Marítimos de la Ex Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional); artículo 16 de la Ley N° 11.219 (Ex Caja de Retiro y Previsión Social de los Empleados Municipales de la República) artículo 24 del D.S. N° 770, de 1948 (Ex Caja de Previsión Social de los Empleados Municipales de Santiago); artículo 12 del D.F.L. N° 91 (Ex Caja de Previsión de la Hípica Nacional) y artículo 40 del D.F.L. N° 2.552, de 1957 (Ex Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco de Estado de Chile).

- f) Finalmente, se reitera que, en caso de posibles fraudes previsionales, corresponderá que sean las asesorías jurídicas de cada Servicio de Salud, quienes deban evaluar los antecedentes recabados y de estimarlos suficientes, interponer las acciones judiciales pertinentes, tanto en el caso de licencias médicas como declaraciones de invalidez obtenidas fraudulentamente, debiendo mantener informada periódicamente a esta Superintendencia sobre el estado de avance de los respectivos procesos.

Se solicita dar la más amplia difusión a las instrucciones impartidas en virtud de esta circular, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.928, 30.08.01.

Resoluciones de incapacidad laboral. Reitera instrucciones a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud contenidas en Circular N° 1.822, de 2000.

Con el fin de asegurar la correcta aplicación de las normas de D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia ha estimado pertinente reiterar las instrucciones impartidas mediante la Circular N° 1.822, de 11 de julio de 2000 (Boletín N° 140, septiembre de 2000, p. 110), específicamente el punto "1.- concepto de Siniestralidad Efectiva", a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud y a las Mutualidades de Empleadores en cuanto a que en las resoluciones en que fijen el grado de incapacidad de origen profesional de un trabajador, deberán dejar constancia de la fecha en que se produjo el accidente o se contrajo la enfermedad profesional y la identificación de la entidad empleadora en la que laboraba el trabajador a dicha data. Deberá quedar claramente establecido, además, el grado de incapacidad que corresponde a cada una de las incapacidades en aquellos casos en que se trate de incapacidades múltiples.

Lo anterior resulta necesario para los efectos de la determinación de la siniestralidad efectiva, para fijar la cotización adicional que corresponda a cada entidad empleadora, a que se refiere el aludido decreto supremo.

Atendido que no se estaría dando cumplimiento a cabalidad a dicha instrucción, en la emisión de las resoluciones que fijan el grado de incapacidad, con posterioridad a la fecha de la citada circular, se solicita se adopten las medidas necesarias para su difusión y debido cumplimiento.

1.930, 31.08.01.

Complementa instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.720, impartidas mediante Circular N° 1.899, de 2001.

De acuerdo con las instrucciones impartidas mediante Circular N° 1.899 del presente año, las Instituciones de seguridad social que fiscaliza esta Superintendencia que suscribieran convenios de pago con los empleadores que adeudan cotizaciones previsionales, de acuerdo con las normas de la Ley N° 19.720, debían elaborar un texto de convenio que contenga entre otras menciones, la

nómina de los trabajadores cuyas cotizaciones previsionales se incluyan en el convenio, indicando sus nombres, cédula de identidad y los respectivos períodos de cotización adeudados a cada uno de ellos.

Considerando que respecto de los empleadores que adeudan cotizaciones del seguro de la Ley N° 16.744, la obligación de nominar las planillas de pago de cotizaciones rige sólo a contar de junio de 2000 y para facilitar que surtan efecto las disposiciones de la Ley N° 19.720, esta Superintendencia ha estimado conveniente completar las instrucciones impartidas a través de la referida Circular N° 1.899 en el sentido de que las Instituciones podrán suscribir convenio con aquellos empleadores que adeuden cotizaciones del seguro de la Ley N° 16.744, aun cuando no hayan proporcionado la nómina de los trabajadores cuyas cotizaciones se incluyen en el convenio.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes y Circulares

1.- Dictámenes.

2.477, 6.06.01.

Impuesto al Valor Agregado que afecta a servicios de asesorías y gestión en la operación de colocación, transferencia o préstamo de jugadores de fútbol.

Fuentes: Artículos 2º N° 2, 8º, 10 y 53 de Ley de Impuesto a la Ventas y Servicios. Artículo 2º, N°s. 3 y 4 de Ley de la Renta y artículo 3º N° 7 del Código de Comercio.

1. Se han recibido en esta Dirección Nacional sus oficios del antecedente, mediante los cuales traslada una presentación del gerente general de un Club Deportivo, quien consulta acerca de la responsabilidad tributaria derivada del tipo de documento que se les entrega como respaldo del pago que realiza por los servicios que contrataría con terceros, consistente en a) Asesorías Deportivas y; b) Asesoría y gestión en la operación de colocación –transferencia o préstamo de jugadores de fútbol pertenecientes al club de la ocurrente o a instituciones nacionales o extranjeras– como también en la búsqueda de jugadores que la interesada necesite para sus equipos.

Concretamente, consulta si es posible aceptar como documento justificante del pago por el servicio utilizado, una factura exenta o no afecta a IVA y si, en caso de aceptarse ese tipo de documento, existe alguna responsabilidad ulterior para la ocurrente.

Los servicios consistirán básicamente en:

1. Tipos de Asesoría

- Detección de jugadores de fútbol en cualquier punto del país.
- Análisis de cualidades técnicas de uno o más jugadores.
- Informes técnicos específicos, de tipo individual o grupal.
- Informes técnicos generales, de tipo individual o grupal.
- Promoción y búsqueda de contactos para pactar la realización de partidos o campeonatos a nivel nacional o internacional.
- Proposición de métodos de trabajo, en entrenamiento y juego, asesorando al cuerpo técnico estable del Club.

2. Tipos de Gestión de Negocios

- Contacto y materialización de negocios de transferencia y/o préstamo de jugadores de fútbol.
- Preparar y gestionar reuniones entre empresarios deportivos y dirigentes.

- Negociar con jugadores y/o representantes, las condiciones contractuales de los respectivos contratos.
 - Promocionar jugadores.
 - Contactar potenciales compradores de pases de jugadores de fútbol.
2. El artículo 8º, en concordancia con el artículo 2º, Nº 2, del D.L. Nº 825, de 1974, grava con el Impuesto al Valor Agregado a los servicios, siempre que su remuneración, provenga del ejercicio de las actividades comprendidas en el artículo 20, Nºs. 3 ó 4, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Por su parte, el artículo 20, Nº 3, del mencionado texto legal incluye, entre otras, a las rentas provenientes del comercio.

A su vez, el Código de Comercio en su artículo 3º, Nº 7, dispone que son actos de comercio, entre otros, los realizados por agencias de negocios.

3. Para resolver la cuestión planteada se han tenido presente las consideraciones elaboradas por los autores acerca de lo que debe entenderse por agencias de negocios. Entre ellos, don Ricardo Sandoval López, quien en su obra "Manual de Derecho Comercial", Editorial Jurídica de Chile, Tomo I, Cuarta Edición actualizada 1997, pág. 108, señala que "agencias de negocios", no corresponde, en especial a ninguna forma de mandato y que los agentes de negocios prestan servicios a varias personas a la vez. Al efecto, cita como ejemplos las agencias de empleos y las agencias matrimoniales, entre otras, para concluir que los agentes de negocios, son corredores "de comercio privado que realizan una variedad de actos". Por su parte José Parga Gacitúa, en su obra "Derecho Comercial", Tomo 1, pág. 40, Editorial Distribuidora Forense, señala que los agentes de negocios de son individuos que prestan servicios a varias personas a la vez y en mil formas distintas como comisionistas, como mandatarios, como corredores, como administradores de bienes; dan informaciones, tramitan préstamos, colocan créditos, etc., y agrega que estas agencias suponen una organización estable.

Pareciera entonces, que lo que caracteriza a los agentes de negocios es su calidad de intermediarios, de prestar servicios a distintas personas a la vez, de vincular a diversas partes para facilitarles la ejecución de sus negocios, los que pueden ser de la más diversa índole.

4. Así, del análisis de los servicios detallados por la ocurrente, cabe concluir que pueden ser considerados como propios de una agencia de negocios los actos relativos a la promoción y búsqueda de contactos para pactar la realización de partidos o campeonatos, a nivel nacional o internacional; contactos y materialización de negocios y transferencias y/o préstamo de jugadores de fútbol; negociaciones con jugadores y/o representantes, acerca de las condiciones de contratos y contactar potenciales compradores de pases de jugadores de fútbol. Ello por cuanto en los actos enunciados, la función del prestador del servicio consiste en acercar a las partes, sean clubes deportivos, jugadores o terceros ligados a ellos, en la ejecución de sus actos y negocios.

En consecuencia, los servicios precedentemente señalados se encuentran gravados con Impuesto al Valor Agregado por tratarse de una actividad mercantil comprendida en el Nº 7 del artículo 3º del Código de Comercio y por tanto, incluida en el Nº 3 del artículo 20 de la Ley de la Renta. Asimismo se efectuarán todos aquellos otros servicios no señalados expresamente en la consulta y en los que se advierta la misma finalidad de intermediación y acercamiento de partes.

En cuanto a los demás servicios detallados en la presentación en que la función del prestador no es la intermediación y acercamiento de partes, como son: análisis de cualidades técnicas de uno o más jugadores; informes técnicos específicos, de tipo individual o grupal; informes técnicos generales, de tipo individual o grupal y proposición de métodos de trabajo, en entrenamiento y juego, asesorando al cuerpo técnico estable del Club, no se encontrarían gravados con Impuesto al Valor Agregado por tratarse de servicios comprendidos en el artículo 20, N° 5, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

5. Por los servicios gravados con el Impuesto al Valor Agregado, deberá emitirse factura o boleta, según lo dispuesto por el artículo 53, dependiendo si el beneficiario del mismo es o no contribuyente del IVA.

Asimismo, por los servicios que resulten no afectos al tributo en comento, por clasificarse en el artículo 20, N° 5, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, el prestador deberá emitir, según la calidad de contribuyente del beneficiario, una boleta o factura de aquellas establecidas en la Res. Ex. N° 6.080, de 10.09.99, cuyas instrucciones se encuentran contenidas en Circular N° 39, de 2.06.00.

6. Finalmente, en cuanto a la responsabilidad tributaria que pudiera tener la ocurrente en la operación, cabe manifestar que el obligado a retener y enterar en arcas fiscales el Impuesto al Valor Agregado, es el sujeto pasivo del impuesto, que según lo dispone el artículo 10, del D.L. N° 825, de 1974, es en lo pertinente, el prestador de servicios, sea que realice operaciones definidas como servicio o equiparadas a tales por la misma ley.

2.497, 6.06.01.

Tratamiento tributario de las asignaciones otorgadas por concepto de alimentación.

Fuentes: Artículos 17 N° 14, 42 N° 1 y 43 N° 1, de Ley sobre el Impuesto a la Renta.

1. Por presentación anotada en el antecedente, solicita se le informe cuál es el valor equivalente al plato único por día trabajado que puede entregársele a un trabajador, y que no es imponible.

Expresa que lo anterior se debe a que realizó la consulta correspondiente a la Dirección del Trabajo, recomendándosele que ésta la hiciera a este Servicio.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que de acuerdo a lo dispuesto por el N° 14 del artículo 17 de la Ley de la Renta, no constituye renta para los efectos tributarios, la alimentación, movilización o alojamiento proporcionando al empleado u obrero sólo en el interés del empleador o patrón, o la cantidad que se pague en dinero por esta misma causa, siempre que sea razonable a juicio del Director Regional.
3. Ahora bien, de acuerdo a las instrucciones impartidas por este Servicio sobre la materia en consulta, se entiende que la cantidad pagada al trabajador por concepto de alimentación, es razonable a juicio del Director Regional respectivo de este organismo, cuando se cumplan al efecto las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el monto de la asignación sea uniforme para todos los trabajadores de la empresa;
 - b) Que su monto diga relación con el valor de un almuerzo corriente en plaza (colación). Sin embargo, en casos excepcionales su cuantía podrá ser superior en razón del nivel jerárquico del trabajador, permitiéndose que el personal de un rango superior pueda gozar de una asignación de un monto mayor que el resto de los trabajadores de la empresa; y
 - c) Que la referida asignación corresponda a días o períodos efectivamente trabajados.
4. En el caso que la mencionada asignación no cumpla con los requisitos indicados en el número precedente o su monto exceda del que corresponde de acuerdo con las condiciones enumeradas anteriormente, su monto total o su excedente, según proceda, se considera renta para los trabajadores beneficiarios y afecta al Impuesto Unico de Segundo Categoría establecido en los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta.
 5. Finalmente, se expresa que lo dispuesto en los números anteriores solamente tiene aplicación para los efectos tributarios y no previsionales, materia esta última que no es competencia de este organismo.

2.- Circulares.

59, 4.09.01.

Instrucciones sobre normas de carácter tributario establecidas por la Ley N° 19.728, del año 2001, sobre Seguro de Desempleo.

I. INTRODUCCION

- a) En el Diario Oficial de 14 de mayo del año 2001 se publicó la Ley N° 19.728, sobre Seguro de Desempleo, que no obstante establecer en su mayor parte normas de carácter laboral, contiene también algunas disposiciones de índole tributario, de cuyo contenido es necesario tener conocimiento.
- b) La presente circular tiene por objeto analizar este tipo de normas de carácter tributario y precisar sus alcances impositivos.

II. DISPOSICIONES LEGALES PERTINENTES

Los artículos pertinentes de la Ley N° 19.728 que dicen relación con materias de índole tributario son los siguientes:

"Artículo 5°.- El Seguro se financiará con las siguientes cotizaciones:

- a) Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador.
- b) Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.

- c) Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 Unidades Tributarias Mensuales.

Para todos los efectos legales, las cotizaciones referidas en las letras a) y b) precedentes tendrán el carácter de previsionales.

El empleador deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores a la Sociedad Administradora dentro del plazo de quince días contado desde dicha iniciación o término. La infracción a esta obligación será sancionada con multa a beneficio fiscal equivalente a 0,5 Unidades de Fomento, cuya aplicación se sujetará a lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980".

"Artículo 6º.- Para los efectos de lo dispuesto en la presente ley, se considera remuneración la señalada en el artículo 41 del Código del Trabajo. Las cotizaciones a que se refiere el artículo anterior se calcularán sobre aquéllas, hasta el tope máximo equivalente a 90 Unidades de Fomento consideradas al último día del mes anterior al pago".

"Artículo 8º.- En caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, la cotización indicada en la letra a) del artículo 5º, deberá ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora, por la respectiva entidad pagadora de subsidios. La cotización indicada en la letra b) del artículo citado, será de cargo del empleador, quien la deberá declarar y pagar.

Las cotizaciones a que se refiere el inciso precedente deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquél en que se haya iniciado la licencia médica o, en su defecto, la estipulada en el respectivo contrato de trabajo. Para este efecto, la referida remuneración imponible se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajuste el subsidio respectivo".

"Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior".

"Artículo 29.- La prestación se devengará y pagará por mensualidades vencidas y no estará afecta a cotización previsional alguna, ni a impuestos.

Su goce será incompatible con toda actividad remunerada".

"Artículo 30.- La administración del Régimen de Cesantía estará a cargo de una sociedad anónima de nacionalidad chilena o agencia de una extranjera constituida en Chile, de giro

único, que tendrá como objeto exclusivo administrar dos Fondos que se denominarán Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece esta ley.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, deberá prestar los servicios de recaudación de las cotizaciones previstas en las letras a) y b) del artículo 5º y del aporte establecido en la letra c) de dicho artículo, su abono en el Fondo de Cesantía Solidario y en las respectivas Cuentas Individuales por Cesantía, la actualización de éstas, la inversión de los recursos y el pago de los beneficios.

La Sociedad Administradora será de duración indefinida y subsistirá hasta el cumplimiento del plazo de vigencia del contrato de administración. Disuelta aquélla, se aplicará lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes de la Ley Nº 18.046. Con todo, para dar término al proceso de liquidación de la Sociedad Administradora, se requerirá la aprobación de la cuenta de la liquidación por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

La Sociedad Administradora tendrá derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones, de cargo de los aportantes, la que será deducida de los aportes o de los Fondos de Cesantía. El valor base de las comisiones antes mencionadas se determinará en el contrato de prestación del servicio de administración. Con todo, el valor de las comisiones cobradas se establecerá conforme lo señalado en el artículo 42, y sólo podrán estar sujetos al cobro de comisiones los trabajadores que se encuentren cotizando.

Ninguna persona natural o jurídica que no se hubiere constituido conforme a las disposiciones de esta ley como Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, podrá arrogarse la calidad de tal o hacer uso de documentos que contengan nombres u otras palabras que sugieran que los negocios a que se dedican dichas personas son los de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

Las infracciones al inciso anterior se sancionarán con las penas de presidio menor en su grado mínimo a presidio menor en su grado medio. En todo caso, si a consecuencia de estas actividades ilegales, el público sufre perjuicio de cualquier naturaleza, los responsables serán castigados con las penas establecidas en el artículo 467 del Código Penal.

Cuando a juicio de la Superintendencia pueda presumirse que existe una infracción a lo dispuesto en este artículo, ella tendrá respecto de los presuntos infractores las mismas facultades de inspección que su ley orgánica le confiere para con sus instituciones fiscalizadas".

"Artículo 50.- Los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía sólo serán embargables una vez terminado el respectivo contrato de trabajo, en los casos y porcentajes previstos en el inciso segundo del artículo 57 del Código del Trabajo.

Los referidos fondos y los giros que con cargo a ellos se efectúen, no constituirán renta para los efectos tributarios".

"Artículo 53.- La cotización establecida en la letra a) del artículo 5º se comprenderá en las excepciones que prevé el Nº 1 del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Asimismo, quedarán comprendidas en el Nº 6 del artículo 31 de dicha ley, las cotizaciones previstas en la letra b) del artículo 5º y la indemnización establecida en el inciso primero del artículo 13, ambos de esta ley.

Los incrementos que experimenten las cotizaciones aportadas al Fondo de Cesantía no constituirán renta para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta".

"Artículo 54.- Las prestaciones establecidas en esta ley de cargo de los empleadores a favor de los trabajadores afiliados al Seguro, tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicio, para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8° del artículo 2472 del Código Civil".

"Artículo 60.- El Párrafo 6° del Título I de la presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial. Las restantes disposiciones regirán a partir del primer día del duodécimo mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial o a partir del primer día del mes siguiente al de la publicación en el Diario Oficial de la resolución de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que autorice el inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora, en el caso que esta última fecha fuere posterior.

El primer reajuste de los valores inferiores y superiores señalados en la tabla contenida en el inciso primero del artículo 25, se concederá a contar del 1° de febrero posterior a los primeros doce meses de operación del Seguro de Cesantía por la Sociedad Administradora, aplicándose para este efecto lo dispuesto en el inciso segundo del mencionado artículo".

III. INSTRUCCIONES SOBRE LA MATERIA

1. **Carácter de las cotizaciones que se efectúen para financiar el Seguro de Cesantía**

En primer lugar, cabe señalar que el artículo 5° de la Ley N° 19.728, establece que el Seguro de Cesantía a que se refiere dicho texto legal, se financiará con una cotización efectuada por el trabajador equivalente a un 0,6% de sus remuneraciones imponibles; con una cotización efectuada por el empleador equivalente al 2,4% de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores y un aporte efectuado por el Estado equivalente anualmente a un total de 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 Unidades Tributarias Mensuales.

Agrega la citada norma legal, que las cotizaciones efectuadas por los trabajadores y empleadores indicadas anteriormente, *para todos los efectos legales* tendrán el carácter de *previsionales*, lo que significa que son consideradas como una *cotización previsional* para cualquier efecto legal, *incluso tributario*.

Por su parte, el artículo 6° de la citada ley, señala que para los fines de lo establecido por dicha ley, se considerará como remuneración aquella definida por el artículo 41 del Código del Trabajo, y las cotizaciones a que se refiere su artículo 5° señaladas anteriormente, se calcularán sobre dichas remuneraciones, considerando un *tope máximo de 90 Unidades de Fomento vigente al último día del mes anterior al de su pago*.

Para los fines anteriores, los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo establecen lo siguiente:

"Artículo 41.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

"Artículo 42.- Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;
- b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
- d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador".

2. Situación tributaria de las cotizaciones previsionales efectuadas por el trabajador para el financiamiento del Seguro de Cesantía

- a) El artículo 53 de la Ley N° 19.728, establece en la primera parte de su inciso primero que la cotización establecida en la letra a) de su artículo 5º, –esto es, la efectuada con cargo a las remuneraciones del trabajador– se comprenderá en las excepciones que prevé el N° 1 del artículo 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Esta última disposición dispone en el inciso primero de su N° 1 lo siguiente:

"Artículo 42.- *Se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, sobre las siguientes rentas:*

- 1.- *Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, **exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro**, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación".*
- b) En consecuencia, lo expuesto en la letra precedente significa que las cotizaciones que efectúan los trabajadores sobre sus remuneraciones, *con límite máximo mensual de 90 Unidades de Fomento vigente al último día del mes anterior al pago de la remuneración respectiva*, en virtud de su calidad de *cotización o imposición previsional*, deberán descontarse de las remuneraciones que se paguen a los trabajadores para los efectos del cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que establece la Ley de la Renta en sus artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la ley antes mencionada.

En otras palabras, dichos aportes al ser calificados de *cotizaciones previsionales* por la ley en comento, no deben considerarse como remuneración afecta a impuesto y, por lo tanto, deben deducirse o descontarse de los sueldos o rentas que perciban los trabajadores para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta en general a las remuneraciones de los trabajadores.

3. Situación tributaria de las cotizaciones previsionales efectuadas por el empleador para el financiamiento del Seguro de Cesantía

- a) El citado artículo 53 de la Ley N° 19.728, en la segunda parte de su inciso primero preceptúa que al igual que el caso comentado en el N° 2 precedente, quedarán comprendidas en el N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, las cotizaciones previstas en la letra b) de su artículo 5º, como también la indemnización establecida en el inciso primero del artículo 13 de la citada ley.

Ahora bien, el N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta establece lo siguiente sobre la materia, respecto de las cantidades que se aceptan como gasto para determinar la renta imponible del Impuesto de Primera Categoría:

"6º.- Sueldos, salarios y otras remuneraciones pagados o adeudados por la prestación de servicios personales, incluso las gratificaciones legales y contractuales, y asimismo, toda cantidad por concepto de gastos de representación. Las participaciones y gratificaciones voluntarias que se otorguen a empleados y obreros se aceptarán como gastos cuando se paguen o abonen en cuenta y siempre que ellas sean repartidas a cada empleado y obrero en proporción a los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, así como en relación a la antigüedad, cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los empleados o a todos los obreros de la empresa.

Tratándose de personas que por cualquier circunstancia personal o por la importancia de su haber en la empresa, cualquiera que sea la condición jurídica de ésta, hayan podido influir a juicio de la Dirección Regional, en la fijación de sus remuneraciones, éstas sólo se aceptarán como gastos en la parte que, según el Servicio, sean razonablemente proporcionadas a la importancia de la empresa, a las rentas declaradas, a los servicios prestados y a la rentabilidad del capital, sin perjuicio de los impuestos que procedan respecto de quienes perciban tales pagos.

No obstante, se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias. En todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1.

Las remuneraciones por servicios prestados en el extranjero se aceptarán también como gastos, siempre que se acrediten con documentos fehacientes y sean a juicio de la Dirección Regional, por su monto y naturaleza, necesarias y convenientes para producir la renta en Chile".

- b) Ahora bien, de conformidad a lo señalado anteriormente, las cotizaciones previsionales que efectúen de su cargo los empleadores en virtud del artículo 5º de la Ley N° 19.728, para el financiamiento del seguro de desempleo, al igual que la indemnización que deban pagar en virtud del artículo 13 de la citada ley, *constituirán un gasto necesario para producir la renta* en el caso de empresas afectas al impuesto de Primera Categoría, que determinen la base de dicho tributo sobre la renta efectiva calculada ésta mediante una contabilidad completa y balance general, siempre y cuando, además, se dé cumplimiento a los requisitos y condiciones de tipo general que exige el inciso primero del artículo 31 de la ley del ramo, para los fines de calificar a los desembolsos de necesarios para producir la renta. En consecuencia, al cumplirse con lo anteriormente expuesto, las sumas pagadas o adeudadas por los conceptos referidos podrán deducirse de la renta bruta para determinar la renta líquida o la base imponible sobre la cual se determinará el impuesto de Primera Categoría que afecta a la empresa empleadora.

4. Situación tributaria de los incrementos que experimenten las cotizaciones aportadas al Fondo de Cesantía

Sobre este punto, el inciso final del artículo 53 de la Ley N° 19.728, establece que los incrementos que experimenten las cotizaciones aportadas al Fondo de Cesantía *no constituirán renta para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta*. Lo anterior significa que la rentabilidad que se obtenga de dichos fondos producto de las inversiones que efectúen con ellos conforme a la ley precitada, no se considerarán renta para los efectos tributarios, no afectándose con ningún impuesto de la Ley de la Renta.

5. Situación tributaria de las prestaciones financiadas con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía y las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario

- a) El artículo 29 de la Ley N° 19.728, preceptúa que las prestaciones que deba efectuar el Fondo de Cesantía Solidario, se devengará y pagará por mensualidades vencidas y no estará afecto a cotización previsional alguna, *ni a impuestos*, agregando dicha norma a punto aparte, que su goce será incompatible con toda actividad remunerada.

Por su parte, el artículo 50 de la ley en comento, dispone que los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía sólo serán embargables una vez terminado el respectivo contrato de trabajo, en los casos y porcentajes previstos en el inciso segundo del artículo 57 del Código del Trabajo, agregando a punto aparte la mencionada disposición legal, que *los referidos fondos y los giros que con cargo a ellos se efectúen, no constituirán renta para los efectos tributarios*.

- b) En consecuencia, las prestaciones que reciba el trabajador con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, no estarán afectas a ningún impuesto de la Ley de la Renta.

A su vez, cuando los trabajadores se encuentren habilitados para retirar los recursos acumulados en las Cuentas Individuales por Cesantía referidas en la letra precedente, por cumplir con los requisitos y condiciones que exige la ley para ello, tales giros o retiros para sus beneficiarios *no constituirán renta para los efectos tributarios*, lo que

significa que los mencionados beneficios tampoco se afectarán con algún impuesto de la Ley de la Renta.

6. Situación tributaria de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía

- a) En los artículos 30 y siguientes se establecen algunas características que tendrá la Sociedad Administradora encargada de la Administración de Fondos de Cesantía, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:
- a.1) La administración del Régimen de Cesantía estará a cargo de una *sociedad anónima* de nacionalidad chilena o agencia de una extranjera constituida en Chile, de giro único, que tendrá como objeto exclusivo administrar dos Fondos que se denominarán Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la Ley N° 19.728.
 - a.2) La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, deberá prestar los servicios de recaudación de las cotizaciones previstas en las letras a) y b) del artículo 5° y del aporte establecido en la letra c) de dicho artículo, su abono en el Fondo de Cesantía Solidario y en las respectivas Cuentas Individuales por Cesantía, la actualización de éstas, la inversión de los recursos y el pago de los beneficios.
 - a.3) La Sociedad Administradora será de duración indefinida y subsistirá hasta el cumplimiento del plazo de vigencia del contrato de administración. Disuelta la sociedad se aplicará lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes de la Ley N° 18.046. Con todo, para dar término al proceso de liquidación de la Sociedad Administradora, se requerirá la aprobación de la cuenta de la liquidación por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
 - a.4) La Sociedad Administradora tendrá derecho a una *retribución* establecida sobre la base de *comisiones*, de cargo de los aportantes, la que será deducida de los aportes o de los Fondos de Cesantía. El valor base de las comisiones antes mencionadas se determinará en el contrato de prestación del servicio de administración. Con todo, el valor de las comisiones cobradas se establecerá conforme a lo señalado en el artículo 42 de la ley en comento, y sólo podrán estar sujetos al cobro de comisiones los trabajadores que se encuentren cotizando.
 - a.5) El inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora deberá ser autorizado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, previa constatación que aquélla se ajusta a la calificación técnica aprobada.
 - a.6) La Sociedad Administradora deberá mantener una Base de Datos de los trabajadores sujetos al Seguro, con los registros necesarios para la operación del Seguro que incluirá el registro general de información del trabajador, los movimientos de las cuentas individuales por cesantía y el archivo de documentos.

La Sociedad Administradora tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de la Base de Datos de los trabajadores sujetos al Seguro, sólo para cumplir las funciones definidas en la ley y aquellas que establezca la Superintendencia

mediante una norma de carácter general. El objeto único de la Base de Datos será servir de soporte a las funciones de la Sociedad.

- a.7) La supervigilancia, control y fiscalización de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía corresponderá a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Para estos efectos, estará investida de las mismas facultades que el Decreto Ley N° 3.500 y el Decreto con Fuerza de Ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ambos de 1980, le otorgan respecto de sus fiscalizados.

En caso de incumplimiento de sus obligaciones por parte de la Sociedad Administradora, la Superintendencia podrá imponer a ésta las sanciones establecidas en la ley que se comenta, en el Decreto Ley N° 3.500 y en el Decreto con Fuerza de Ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ambos de 1980.

- a.8) La Sociedad Administradora deberá llevar contabilidad separada del patrimonio de cada uno de los Fondos de Cesantía.

Los bienes y derechos que componen el patrimonio de los Fondos de Cesantía serán inembargables y estarán destinados sólo a generar prestaciones de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 19.728, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50 de la referida ley.

- a.9) Los recursos del Fondo de Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario se invertirán en los instrumentos financieros que el artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, autorice para el Fondo de Pensiones Tipo 2, de acuerdo a los límites que el Banco Central de Chile haya establecido para ese Fondo.

- b) Ahora bien, los ingresos obtenidos por la sociedad administradora por concepto de *comisiones* en su condición de administradora de tales fondos, frente a las normas de la Ley sobre Impuesto a la Renta, atendiendo su calidad jurídica de sociedad de capital (anónima), se clasifican como rentas del N° 3 del artículo 20 de dicho texto legal, y en virtud de dicha tipificación a la sociedad, le afectan en general las siguientes obligaciones tributarias:

- 1º) **Impuesto de Primera Categoría**, con tasa actualmente de 15%, aplicada sobre la base imponible de dicho tributo, determinada ésta de acuerdo al mecanismo establecido en los artículos 29 al 33 de la Ley de la Renta;
- 2º) **Impuesto Unico establecido en el inciso tercero del artículo 21 de la Ley de la Renta**, con tasa de 35%, aplicada sobre todas aquellas partidas a que se refiere dicho artículo en su inciso primero y tercero, con excepción de aquellas que expresamente tal norma señala.

También se afectarán con el referido Impuesto Unico de 35%, las rentas o partidas que resulten por aplicación de lo dispuesto por artículos 35, 38, a excepción de su inciso primero, 70 y 71, según corresponda, de la Ley de la Renta;

- 3º) **Efectuar pagos provisionales mensuales**, de acuerdo a una tasa variable, aplicada sobre los ingresos brutos percibidos o devengados, en cada mes, conforme a lo establecido en la letra a) del artículo 84 de la Ley de la Renta, cuyas instrucciones para el cumplimiento de esta obligación este Servicio las impartió por Circular N° 16, de 1991;
- 4º) **Cumplimiento de todas aquellas exigencias de carácter administrativo**, como ser: llevar contabilidad completa en libros debidamente timbrados por el Servicio (artículos 14 y 68 de la Ley de la Renta), practicar un balance anual (artículos 16 y 17 Código Tributario), inscribirse en el RUT (artículo 66 Código Tributario), efectuar iniciación de actividades (artículo 68 Código Tributario), efectuar declaraciones mensuales, ya sea, por tributos retenidos a terceras personas o de los propios impuestos que les afectan como contribuyentes, conforme a las normas de la Ley de la Renta o del Decreto Ley N° 825, de 1974; y
- 5º) **Al estar obligadas a llevar contabilidad completa**, conforme a lo dispuesto por el inciso final del artículo 68 de la Ley de la Renta, quedan sujetas al artículo 14 de la Ley de la Renta y al ordenamiento que dispone la Resolución exenta de este Servicio N° 2.154, D.O. 24.07.91 (sobre Registro Fondo de Utilidades Tributables - FUT), para los efectos de la aplicación del régimen de tributación a base de distribuciones que afectan a sus accionistas. Las instrucciones relativas a la aplicación de dicho sistema tributario, este Servicio las impartió por Circulares N°s. 60, de 1990 y 40, de 1991.

IV. VIGENCIA DE ESTAS INSTRUCCIONES

Las instrucciones impartidas mediante la presente circular, de acuerdo a la norma general de vigencia de las leyes establecida en el artículo 7º del Código Civil, regirán a contar de la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.728, *esto es, a partir del 14.05.2001.*

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

- Daniel Farcas: ANUNCIO SENCE: "PROGRAMA PILOTO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES". 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El Teletrabajo: Cuando el Trabajo va al Trabajador 4

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.749. Establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares. 13
- Decreto Nº 61, de 2001, de la Subsecretaría de Transportes. Aprueba reglamento de curso de capacitación a conductores que indica. 15
- Decreto Nº 430, de 2001, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con la República Francesa. 20

DEL DIARIO OFICIAL 35

NOTICIAS 38

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Remuneraciones Variables Pactadas en el Contrato de Trabajo 54
- Improcedencia de Recurso de Protección deducido en contra de una Inspección Provincial por un acto de la Dirección Nacional 59

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

Indice Temático 66

3.001/145, 9.08.01.

El vínculo jurídico que une a don ... con el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, constituye una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo. 67

3.049/146, 14.08.01.

La Sociedad Educacional e Investigaciones ... no puede suprimir unilateralmente el beneficio denominado "Jefe Carrera", otorgado en forma reiterada a la profesional de

la educación Sra. ..., por constituir éste una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a su contrato individual de trabajo.	70
3.050/147, 14.08.01.	
Dejándose sin efecto las Instrucciones N° 2000-6703, impartidas con fecha 21 de julio de 2000, por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida a la Universidad Tecnológica Metropolitana.	72
3.051/148, 14.08.01.	
Procede dejar sin efecto las Instrucciones N° 00-1384, de 27.09.2000, impartidas a la empresa Chocolatería ... por las cuales se le ordena pagar diferencias de gratificación legal por el ejercicio año 1999, más las cotizaciones previsionales, por no encontrarse ajustadas a derecho.	73
3.052/149, 14.08.01.	
Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y técnico-profesional del Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tienen derecho a percibir la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 de la Ley N° 19.070, cualquier sea la fecha de su contratación, la que debe ser financiada con cargo a los recursos dispuestos para tales efectos por la Ley N° 19.410, más los establecidos en la Ley N° 19.715, deducido de estos últimos el incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2001.	75
3.053/150, 14.08.01.	
Los profesionales de la educación que han presentado su solicitud de pensión de vejez dentro del plazo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, en una Administradora de Fondos de Pensiones, sin cumplir con el requisito de la edad legal para obtener dicha pensión no pueden acogerse al beneficio indemnizatorio previsto en el citado precepto legal.	76
3.054/151, 14.08.01.	
A los trabajadores aquejados de una enfermedad profesional debidamente calificada por el organismo previsional competente, a quienes por instrucción de éste se deba cambiar de faenas a otras en las cuales no exista el agente causante de la enfermedad, se le debe mantener el nivel de remuneraciones, aun cuando sea trabajador remunerado a trato.	78
3.055/152, 14.08.01.	
No existiría incompatibilidad entre la condición de beneficiario de indemnización compensatoria del artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.170, pagada por la Empresa de Ferrocarriles del Estado, y la celebración de un contrato de prestación de servicios a honorarios, como profesor, con una Municipalidad y con una Junta de Vecinos, aun cuando se tratare de proyectos aprobados por el Instituto Nacional de Deportes de Chile.	80
3.069/153, 14.08.01.	
1. La oportunidad para plantear la observación que una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304, del Código del Trabajo, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo cuerpo legal, planteamiento que debe ser resuelto por la autoridad compe-	

tente, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora de los trabajadores.	
2. Reconsiderése toda doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente dictamen.	82
3.155/154, 20.08.01.	
Rectifica dictamen N° 2.944/138, de 2.08.01 en el sentido que indica.	86
3.156/155, 20.08.01.	
En el sistema de salud municipal resulta jurídicamente improcedente considerar para el cálculo del feriado legal de los funcionarios, los años laborados en sectores, áreas y establecimientos distintos de aquellos señalados por el artículo 18 de la Ley N° 19.378. ..	86
3.220/156, 22.08.01.	
Las labores denominadas de "barrido", consistentes en acumular carga que, transportada a granel, cae en los frentes de atraque, constituye trabajo portuario, entendido éste como faena de carga o como otra labor propia de la actividad portuaria y, consecuentemente, los trabajadores que las realizan tienen la calidad de trabajadores portuarios.	88
3.221/157, 22.08.01.	
Los tacógrafos electrónicos instalados por una empresa de transporte de carga terrestre interurbana con anterioridad al 12.06.99, fecha de publicación de la Resolución Ex. N° 612, en los vehículos de su propiedad inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados del Servicio de Registro Civil e Identificación con anterioridad a dicha fecha, reúnen los requisitos para que esta Dirección considere que los mismos constituyen un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo y descanso de los choferes que se desempeñan a bordo de tales vehículos.	90
3.222/158, 22.08.01.	
El empleador no se encuentra obligado a conceder a sus dependientes permisos especiales para concurrir a consultas médicas, sin perjuicio que por mutuo acuerdo de trabajador y empleador puedan concordarse éstos, sus términos, condiciones y formas de compensación.	92
3.316/159, 29.08.01.	
En el sistema de salud municipal, no pueden considerarse para el reconocimiento de experiencia los servicios prestados por médicos cirujanos en el extranjero en el sector público, municipales o corporaciones de salud.	93
3.317/160, 29.08.01.	
Resulta improcedente impedir el uso de los permisos con goce de remuneraciones que contempla el artículo 40 de la Ley N° 19.070, los días lunes o viernes, en días o fechas intermedias entre festivos, entre los festivos y los fines de semana, o exigir la presentación de la solicitud de permiso con 48 horas de anticipación y con expresión de fundamentos más allá de la expresión "motivos particulares".	94
3.318/161, 29.08.01.	
Los trabajadores considerados por ley para ser candidatos a la primera elección de directiva a efectuarse en la asamblea constitutiva del sindicato, gozan de fuero desde	

un período no superior a quince días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección y hasta esta última, siempre que los potenciales candidatos concurren a la asamblea y reúnan los requisitos para ser directores sindicales. Reconsidera doctrina contenida en Ord. N° 791/40, de 3.02.94 de esta Dirección y cualquiera otra incompatible con lo sostenido en el presente oficio.	96
3.319/162, 29.08.01. En el sistema acumulativo de puntaje para el reconocimiento de las actividades de capacitación, previsto por el artículo 50 del Reglamento de la Ley N° 19.378, debe considerar necesariamente su duración, la evaluación y el nivel técnico y especialización.	100
3.361/163, 5.09.01. 1) No corresponde reconocer como actividad de capacitación el curso "EPI INFO 6.0" dictado por el Servicio de Salud de Magallanes, por no haber estado incluido en el Programa de Capacitación Municipal, según lo exige el artículo 45 del Reglamento de la Ley N° 19.378. 2) Corresponderá asignar el puntaje correspondiente a la capacitación en cualquier momento con posterioridad a la acreditación del curso o estadía y, en todo caso, al momento del ingreso del funcionario a la dotación. 3) El cómputo del excedente de puntaje por concepto de capacitación, comenzó el 1° de noviembre de 1995 en el caso de funcionarios que se encontraban en servicio a esa fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, mientras que aquéllos incorporados con posterioridad a esa data, iniciaron su cómputo a contar del año en que acreditaron actividades de capacitación.	102
3.362/164, 5.09.01. 1) En el sistema de salud municipal, las entidades administradoras pueden establecer cargos y su descripción para el mejor funcionamiento de las mismas, debiendo consignarse aquello en el respectivo Reglamento Municipal que prevé el artículo 22 de la Ley N° 19.378. 2) El funcionario encasillado en la categoría E, que ejerce como jefe administrativo de un consultorio de salud municipal, está regido por la Ley N° 19.378 no obstante el carácter de confianza que tiene dicho cargo para la corporación empleadora.	105
3.363/165, 5.09.01. El plazo del artículo 370, letra b) del Código del Trabajo, para votar la huelga cuando no hay instrumento colectivo vigente, de 45 o de 60 días, contados desde la presentación del proyecto de contrato según se trate de negociación de empresa o supra empresa, dentro de los cuales los últimos 5 días se puede votar la huelga, se computa a partir del día siguiente al de la presentación del proyecto y no del mismo día.	107
3.364/166, 5.09.01. No procede considerar para los efectos del reconocimiento de años de servicios docentes, que dan derecho a la asignación de experiencia, los períodos de enero y febrero por efecto del beneficio de la prórroga, contemplado para el sector municipal, en el artículo 75 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	109

3.365/167, 5.09.01.	
El límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo fijado anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal.	110
ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	112
6, 22.08.01. (Extracto) Dirección del Trabajo	
Instruye sobre publicaciones y avisos publicitarios en temas laborales.	112
7, 29.08.01. (Extracto) Depto. Jurídico	
Establece las Bases de Funcionamiento del "Sistema de Seguimiento de Causas (SSC) y las responsabilidades asociadas al mismo.	112
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	113
1.920, 2.08.01.	
Imparte Instrucciones para la aplicación del D.S. N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Complementa Circulares N°s. 1.796, 1.807, 1.822, todas de 2000, y 1.916, de 2001.	113
1.927, 28.08.01.	
Licencias Médicas y declaraciones de invalidez. Facultades de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y Unidades de Licencia Médica destinadas a favorecer un adecuado uso de dichos beneficios previsionales y evitar la ocurrencia de posibles fraudes.	115
1.928, 30.08.01.	
Resoluciones de incapacidad laboral. Reitera instrucciones a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud contenidas en Circular N° 1.822, de 2000.	122
1.930, 31.08.01.	
Complementa Instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.720, impartidas mediante Circular N° 1.899, de 2001.	122
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes y Circulares	124
1.- Dictámenes.	
2.477, 6.06.01.	
Impuesto al Valor Agregado que afecta a servicios de asesorías y gestión en la operación de colocación, transferencia o préstamo de jugadores de fútbol.	124
2.497, 6.06.01.	
Tratamiento tributario de las asignaciones otorgadas por concepto de alimentación. ...	126

2.- Circulares.

59, 4.09.01.

Instrucciones sobre normas de carácter tributario establecidas por la Ley N° 19.728, del año 2001, sobre Seguro de Desempleo. 127

ISSN 0716-968X



Año XIV • N° 153
Octubre del 2001

DIRECCION DEL TRABAJO

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

ENTREVISTA. Daniel Farcas: Anuncio SENCE: "PROGRAMA PILOTO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS.

- El Teletrabajo: Cuando el Trabajo va al Trabajador.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS.

- Ley N° 19.749. Establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares.
- Decreto N° 61, de 2001, de la Subsecretaría de Transportes. Aprueba reglamento de curso de capacitación a conductores que indica.
- Decreto N° 430, de 2001, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con la República Francesa.

DEL DIARIO OFICIAL.

NOTICIAS.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL.

- Remuneraciones Variables Pactadas en el Contrato de Trabajo.
- Improcedencia de Recurso de Protección deducido en contra de una Inspección Provincial por un acto de la Dirección Nacional.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes y Circulares.

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)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
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)
Fernando Silva Escobedo	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

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Asesor Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Aída Morales Guerra

El pasado 27 de septiembre se desarrolló, en el Palacio de La Moneda, la ceremonia en la cual el Presidente de la República promulgó la Ley N° 19.759 sobre Reformas Laborales. En dicha ceremonia, el Presidente afirmó que con esta ley se buscaba lograr un mayor equilibrio en las relaciones laborales, lo cual constituye una necesidad para Chile y el mundo. Señaló asimismo que se persigue asegurar un sistema de mercado eficiente y justo, apoyando a quienes producen y respetan la ley, y compensando, dentro de las limitaciones existentes, a los que son más vulnerables.

Estas reformas son el resultado de una tramitación parlamentaria donde todos los puntos de vista fueron escuchados, la cual fue antecedida de un proceso de diálogo social en el cual expusieron sus visiones representantes empresariales y sindicales. Este proceso permitió que el país cuente con una iniciativa equilibrada, en la que el interés general prevaleció por sobre los anhelos sectoriales. Además, ella nos permite poner nuestra legislación laboral en armonía con los convenios internacionales que hemos suscrito, situándonos en un mejor escenario para la negociación de tratados comerciales con otras naciones y bloques comerciales.

La promulgación de las Reformas Laborales constituye el cierre de un largo camino de debate sobre la legitimidad de nuestra ley laboral y sobre los cambios que se requieren para tener un Código del Trabajo más moderno, que proteja mejor los derechos de los trabajadores, resguardando el adecuado desarrollo de las empresas. Junto con el Seguro de Desempleo, a partir de ahora se tendrá un nuevo horizonte laboral marcado por la estabilidad y una mayor equidad de las reglas del juego.

En las próximas ediciones del Boletín Oficial abordaremos detalladamente el contenido de las Reformas Laborales, tanto a través de la publicación de sus disposiciones, como por medio de artículos preparados por especialistas y entrevistas realizadas a las autoridades y actores involucrados en su gestación.

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, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Composición : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

