



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 2002



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



EL ESTRÉS LABORAL: UN MAL ¿EVITABLE?

- El psicólogo y profesor de psicología del trabajo de la Universidad de Chile, Luis López Mena, señaló que éste se puede prevenir empleando métodos preventivos tales como la organización laboral y personal del tiempo, así como la de establecer prioridades y equilibrios en la propia vida...

El mundo globalizado de hoy exige sin lugar a dudas, rapidez e instantaneidad, dos palabras claves que hacen que la vida fluya de manera distinta a cómo lo era hace un par de décadas atrás.



Las actividades más estresantes son aquellas "propias del comercio, servicios a la comunidad, servicios personales, atención de público...", indicó el psicólogo Luis López.

Sin embargo, este proceso de modernización, que se ha caracterizado por el paso de la era industrial a la digital, viene acompañado también de uno de los grandes problemas psicosociales, el "estrés laboral".

Para analizar este tema, el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, conversó con el psicólogo y profesor de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones del Departamento de Psicología de la Universidad de Chile, Luis López Mena, quien señaló que el estrés laboral se puede evitar empleando métodos preventivos tales como la organización laboral y personal del tiempo, así como establecer prioridades y equilibrios en la propia vida, "utilizar los llamados factores protectores tales como desarrollo de la sociabilidad, familia y amigos, participación en actividades sociales, actividad deportiva, distracciones que mejoren la calidad de vida y no pasarse el tiempo libre durmiendo, sino en forma más inteligente".

¿Qué es el estrés laboral?

Es el comportamiento de tensión generalizada de la persona en el trabajo, producto de un proceso de activación neuroendocrino específico ante estímulos laborales percibidos como amenazantes ("estresores"), frente a nuestra integridad o bienestar en el trabajo.

¿Cuáles son sus síntomas?

Falta de energía, irritabilidad, pesimismo, ansiedad, agitación, sentimientos ambivalentes frente al trabajo, deseos de terminar todo pronto, dificultad de concentración, palpitaciones, ahogo, sequedad en la boca, colitis explosiva, ronquera, meteorismo, disminución

del interés sexual, dificultad para quedarse dormido o permanecer quieto, sin embargo, estos síntomas no son privativos del estrés.

¿El estrés laboral es una enfermedad por así decirlo propia del mundo globalizado de hoy?

No necesariamente. Puede contribuir, pero generalmente se trata de "estresores" específicos, tales como desorganización en el trabajo, falta de orden y autodisciplina, presión del entorno (jefes o trabajo), plazos poco realistas, deficiente organización del tiempo y otros similares.

Se dice que existe un estrés positivo y otro negativo ¿cómo se puede determinar cuando un estrés es positivo y cuando negativo?

Efectivamente se mencionan como "eustress" y "distress". El primero es producto de estímulos placenteros o curativos, lo que puede facilitar a la persona un grado de actividad suficiente para alcanzar sus metas. El distress en cambio, es producto de una enfermedad o estímulo displacentero.

¿De qué manera se puede prevenir el estrés laboral?

Empleando métodos preventivos tales como organización laboral y personal del tiempo, establecer prioridades y equilibrios en la propia vida. Utilizar los llamados factores protectores tales como desarrollo de la sociabilidad, familia y amigos, participación en actividades sociales, actividad deportiva, que son distracciones que mejoran la calidad de vida y no pasarse el tiempo libre durmiendo, sino que aprovechar éste de manera más "inteligente".



López sostiene que en el último tiempo ha aumentado el ausentismo laboral a causa del estrés, "bajo otras denominaciones tales como neurosis laboral, depresión, o enfermedades físicas".

¿Por qué se dice que el estrés no es una enfermedad?

Porque representa una respuesta, en último término adaptativa, de la persona a estímulos vistos como hostiles o amenazantes.

¿Qué tipos de personas son más proclives a desencadenar estrés?

Podría pensarse en personalidades Tipo A, personas con muy elevado nivel de logro, muy alta ambición, perfeccionistas, con rasgos obsesivos, pero ello es una hipótesis de trabajo, dado que este tipo de reacción puede ser presentado por cualquier persona frente a estímulos que ella (y quizás nadie más que ella) considera estresantes.

¿Qué profesiones o actividades son más estresantes?

Las actividades propias del comercio, servicios a la comunidad, servicios personales, atención de público, en general, es decir de manera preferente son las actividades que es tan basadas en la interacción con otras

personas, que implican interacción social lo que requiere entrenamiento constante. También las tareas que exigen un ritmo controlado externamente o las que exigen gran atención, entre otras.

¿Cuál es el tratamiento que debe recibir una persona que padezca estrés laboral?

Dependerá de sus manifestaciones pero los psicólogos las clasifican en los siguientes grupos: a) técnicas orientadas a mejorar la calidad de vida; b) técnicas orientadas a incrementar las capacidades individuales de respuestas, y c) técnicas basadas en la administración de factores externos a la persona.

¿En el último tiempo ha aumentado el ausentismo laboral por estrés?

Sí, y en forma notable, pero bajo otras denominaciones tales como neurosis laboral, depresión, o enfermedades físicas tales como lumbalgias por ejemplo. Las empresas previsoras suelen efectuar programas de capacitación destinados a la administración del estrés laboral, con lo cual consiguen interesantes resultados fácilmente medibles: disminución de licencias o días de licencia, me-

jor desempeño en el trabajo y aumento de la productividad, entre otros.

¿El estrés laboral es propio de las grandes urbes o en provincia también se dan este tipo de casos?

Se presenta en todos los centros de trabajo. En provincias su impacto puede ser menor gracias a la calidad de vida y a otros factores protectores.

¿El estrés puede desencadenar algún tipo de patología psicológica llámese depresión crónica, bipolar o en casos más graves puede llevar al propio suicidio?

La duración de las situaciones estresantes y los comportamientos de tensión continuados alteran la salud física y la salud psicológica, por el agotamiento de nuestras capacidades de respuesta lo que produce desgaste y finalmente desborda a la persona. El estrés agudo o ataque de pánico es una importante señal, pero ante esto no es bueno esperar, en ese sentido es preferible pedir ayuda antes, cuando la sintomatología aquí mencionada se vuelve persistente y el estrés percibido por la persona en el trabajo es constante.

REFORMAS LABORALES

Análisis de las principales modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759

II PARTE

TERMINO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAUSALES DEL ARTICULO 160

Se reemplaza el N° 1 del artículo 160 referido a las causales de término sin derecho a indemnización alguna, por el siguiente:

1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- d) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

El propósito del legislador ha sido circunscribir las causales de caducidad enumeradas, sólo a conductas del trabajador que tengan relación directa con la prestación de los servicios en la relación laboral.

CAUSALES DEL ARTICULO 161

Se suprime la causal fundada en la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

La eliminación de esta causal podría no tener un efecto práctico importante, en la

medida que la causal invocada por los empleadores puede seguir siendo las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

INVALIDEZ PARCIAL O TOTAL DEL TRABAJADOR

Se incorpora un artículo 161 bis que establece que la invalidez, total o parcial, no es justa causa para poner término al contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo tendrá, en consecuencia, derecho a la indemnización convencional o legal que le hubiese correspondido si al contrato se le pusiere término en virtud de las causales del artículo 161, incisos primero y segundo, es decir, necesidades de la empresa y desahucio respectivamente.

En todo caso, tanto la jurisprudencia judicial como la administrativa han señalado reiteradamente que la invalidez constituye una causal de término del contrato de trabajo.

AUMENTO DEL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES

El artículo 168 se reemplaza y con esto se modifica el incremento que debe aplicarse a la indemnización ordenada pagar por el tribunal, para el caso que la terminación de la relación laboral sea declarada injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causal de las establecidas en la ley. Las reglas de incremento que se aplican son las siguientes:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización es establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

Las reglas anteriores se traducen en la práctica y en el caso que el tribunal acoja la demanda presentada por el trabajador por despido injustificado, indebido, improcedente o sin causa, de la siguiente forma:

- a) Desahucio escrito del empleador y necesidades de la empresa: 30% .
- b) Mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria del trabajador, muerte del trabajador, vencimiento del plazo convenido en el contrato, conclusión de la obra, faena o servicio y caso fortuito o fuerza mayor, o no se hubiere invocado ninguna causa: 50% .
- c) Negociaciones prohibidas e incompatibles, ausencias injustificadas, abandono del trabajo e incumplimiento grave de las obligaciones contractuales: 80% .
- d) Falta de probidad, vías de hecho, injurias y conducta inmoral grave, actos, omisiones o imprudencias temerarias y perjuicio material causado intencionalmente en bienes de la empresa: 100% .

FORMA DE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN

Se sustituye la letra a) del artículo 169, que fija el pago de la indemnización sustitutiva

del aviso previo y de la indemnización por años de servicio. En consecuencia la regulación de estas materias ha quedado como sigue:

La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones señaladas en un solo acto al momento de extender el finiquito. No obstante, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, con los respectivos intereses y reajustes.

Este pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo.

Si el empleador incumple el pago de las indemnizaciones y el trabajador recurriera ante la justicia, el juez podrá ordenarse incrementar dicho pago hasta en 150% .

DESPIDO INDIRECTO

Se modifica el artículo 171 y con ello se alzan los porcentajes de incremento de las indemnizaciones, si el trabajador obtiene sentencia favorable en el caso del despido indirecto. En un 50% si la causal invocada es la del N° 7 del artículo 160, y en un 80% , si la causal es la de los números 1 y 5 de la misma norma.

ORGANIZACIONES SINDICALES

TIPOS DE SINDICATOS

El artículo 216 se modifica en el sentido de eliminar el carácter taxativo que tenía la enumeración en él contenida, relativa a los tipos de sindicatos que admite la ley laboral.

Esta disposición responde a la necesidad de adecuar la normativa interna a los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, suscritos y ratificados por Chi-

le, en los cuales se reconoce a los trabajadores el derecho a formar sindicatos y a agruparse sin restricciones, de manera de hacer posible de forma más amplia el derecho a la sindicalización.

DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN EMPRESAS DEL ESTADO

Se sustituye el artículo 217 por una norma que autoriza expresamente a los trabajadores de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional, o que se relacionen con el gobierno a través de dicho Ministerio, para constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones del Libro Tercero del Código del Trabajo, sin perjuicio de las normas que les impiden negociar colectivamente, las que se mantienen.

MINISTROS DE FE

Se reemplaza el artículo 218 que señala a las personas que tienen la calidad de ministros de fe, para los efectos del Libro III del Código.

Siguen manteniendo la calidad de tales los Inspectores del Trabajo, los Notarios Públicos, los Oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en dicha calidad por la Dirección del Trabajo.

Para el acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo a alguno de los mencionados. En los demás casos en que la ley requiera un ministro de fe en forma genérica, tendrán calidad de tales los que determinen los propios estatutos del sindicato, por ejemplo el secretario.

FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

El artículo 220, que establece los fines principales de las organizaciones sindicales, es modificado en el sentido de trasladar el número 1 al número 2 y viceversa.

El legislador, al parecer, ha pretendido resaltar la función de los sindicatos en la representación de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva. No obstante, este artículo sigue teniendo un carácter meramente ejemplar y no taxativo, pues las funciones de las organizaciones sindicales serán aquellas que libre y autónomamente éstas definan y que no estén prohibidas por la ley.

CONSTITUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Con el propósito de promover la sindicalización, se reducen los quórum y porcentajes exigidos para la constitución de sindicatos, además, se flexibilizan estos factores para el caso de constitución de sindicatos en empresas en que no exista sindicato vigente.

El nuevo artículo 227 establece los quórum y porcentajes necesarios para constituir sindicatos, según los siguientes términos:

- En las empresas con más de 50 trabajadores se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, al menos, al 10% del total de trabajadores que presen servicios en la empresa.
- En empresas con más de 50 trabajadores donde no existe sindicato vigente, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8 trabajadores, sin exigencias de porcentajes, sin perjuicio de que deberá completar el quórum exigido en el inciso primero del artículo 227, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley, en el caso de no cumplir con dicho requisito.
- En las empresas con menos de 50 trabajadores se requerirá un mínimo de 8 trabajadores, sin exigencias de porcentaje, al contrario de lo que establecía el antiguo artículo 227.

- En cada establecimiento de empresa podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 25 trabajadores que representen, al menos, el 30% de los trabajadores del establecimiento. La norma anterior exigía 40%.
- Los sindicatos con 250 o más socios podrán constituirse, sin importar el porcentaje que representen de trabajadores de la empresa.
- Los demás sindicatos no contemplados en los casos anteriores podrán constituir sindicatos con un mínimo de 25 trabajadores, según lo establece el nuevo artículo 228.

FUERO LABORAL

En el artículo 221 se introducen tres incisos nuevos que en conjunto disponen que gozarán de fuero laboral los trabajadores que participen en la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresarial. El fuero se extenderá desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta los 30 días posteriores a la realización de dicha asamblea. La extensión de este fuero queda limitada a un máximo de 40 días.

En el caso de trabajadores eventuales o transitorios, podrán gozar de fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea de constitución y hasta el día siguiente de dicha asamblea. El fuero para estos trabajadores queda limitado a 15 días.

COMUNICACION DE CONSTITUCION DE SINDICATO

El nuevo artículo 225 dispone que, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes, el directorio del sindicato deberá comunicar por escrito a la administración de la empresa la celebración de la asamblea de constitución, la nómina del directorio y quiénes dentro de él gozan de fuero.

Esta disposición es coherente con el hecho que la reforma permite a los sindicatos

nombrar el número de directores que los estatutos establezcan, sin embargo gozarán de fuero sólo los directores elegidos por las más altas mayorías.

DELEGADOS SINDICALES

El artículo 229 contempla la posibilidad del nombramiento de un delegado sindical en los sindicatos interempresariales o de trabajadores eventuales o transitorios.

La modificación de este artículo permite que aquellos trabajadores de una empresa, afiliados a este tipo de sindicatos y que no hayan sido elegidos como directores de la organización sindical, puedan elegir tres delegados si éstos trabajadores son 25 o más.

ESTATUTOS DE LA ORGANIZACION SINDICAL

El artículo 231 es sustituido por uno nuevo que en general establece, a diferencia de la norma anterior, que los estatutos regirán todos los aspectos y el funcionamiento del sindicato. Antes se establecía que el sindicato se regía por las disposiciones del título pertinente del Código, por su reglamento y por sus estatutos.

La nueva disposición establece los elementos que el estatuto debe contener, a saber:

- Requisitos de afiliación y desafiación al sindicato.
- Derechos y obligaciones de sus miembros.
- Requisitos para ser elegido dirigente sindical.
- Mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato.
- Régimen disciplinario interno.
- Clase y denominación de sindicato que lo identifique, la que no podrá sugerir el carácter de único y exclusivo.
- Frecuencia y oportunidad de las asambleas de socios.
- Garantías para ejercicio de la libertad de opinión y de derecho a voto de los socios.

- Obligación de llevar un registro actualizado de sus miembros.
- Establecimiento de órganos de verificación de los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva.
- Número de votos a que tiene derecho cada socio.

FUSION DE LA ORGANIZACION SINDICAL

Se incorpora el artículo 233 bis el cual dispone que la asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.

De esta forma se permite en forma expresa la fusión de dos o más organizaciones sindicales, de acuerdo a lo que soberanamente resuelva la asamblea de socios. La legislación modificada no contemplaba este mecanismo en forma expresa.

NUMERO DE DIRECTORES SINDICALES

El número de directores sindicales será establecido libremente en los estatutos, a excepción de los sindicatos con menos de 25 socios, en que sólo se establece la existencia de un director sindical, que tendrá la calidad de presidente y gozará de fuero laboral. En los casos restantes el número de directores, como se ha dicho, será el que fijen los estatutos, sin embargo, para efecto de fuero y permisos, propios de los directores sindicales, se limita el número sólo a

aqueellos electos por las primeras mayorías, según las siguientes reglas contenidas en el artículo 235:

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

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en este último caso.

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

REQUISITOS PARA SER ELEGIDO DIRECTOR SINDICAL

Se modifica el artículo 236 eliminándose los requisitos ahí establecidos y remitiéndose exclusivamente a los requisitos fijados en los respectivos estatutos. Todo ello es coherente con los principios de estímulo a la sindicalización y de mayor libertad y autonomía sindical.

ELECCIONES DE DIRECTORIO

Se modifica el artículo 237 que regula las elecciones de directorio en el siguiente sentido:

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

En las siguientes elecciones 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 este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

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

FUERO DE CANDIDATOS A DIRECTORIO

El artículo 238 es reemplazado por una nueva disposición que establece que los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos al directorio de la organización sindical, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquélla en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

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

El fuero que pueden invocar los candidatos al directorio se limita a un máximo de dos veces en un año calendario.

ASAMBLEAS SINDICALES

Los artículos 253 y 254 son derogados. Dichas normas establecían los dos tipos de asambleas que podían realizarse al interior del sindicato, asambleas ordinarias o extraordinarias.

Con todo, las asambleas pasan a ser reguladas por lo que señala el artículo 231, señalando que las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y oportunidad que fijen los estatutos y que serán citadas por el presidente o por quien establezcan los estatutos. En tanto, las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente del sindicato o por el 20% de los socios.

PATRIMONIO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Se modifican los artículos 256 a 265 que regulan el patrimonio sindical en el siguiente sentido:

- La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.
- Se dispone que son los directores, en reemplazo del directorio, los responsables de la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.
- Deberá remitirse copia al empleador del acta en que el sindicato acuerde la parte de la cuota ordinaria que deberá destinarse a la organización de grado superior, para que éste proceda al descuento respectivo. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del Trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador.
- La derogación de los artículos 264 y 265 deja sin efecto la obligación para los sindicatos de confeccionar

anualmente un balance. Esto se explica porque los mecanismos de control deberán estar contemplados en los propios estatutos.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

El artículo 266 es sustituido y con ello la confederación pasa a definirse como la unión de tres o más federaciones. La norma anterior exigía al menos cinco federaciones para constituir una confederación.

Se aplican a las federaciones, confederaciones y centrales sindicales, las normas establecidas para las organizaciones sindicales en el Libro III del Código del ramo, en la medida que no sean contrarias a las normas especiales que rigen a las organizaciones de grado superior.

CENTRALES SINDICALES

Se modifica el artículo 284 en el sentido de eliminar aquellas finalidades de las centrales sindicales expresadas a título ejemplar. Las finalidades de dichas organizaciones serán las que estén contenidas en sus respectivos estatutos.

Se elimina el artículo 285 referido a la participación de centrales sindicales en organizaciones internacionales de trabajadores.

Se reemplaza el artículo 287 que expresaba las causales de disolución de las centrales sindicales y se establece que éstas se disolverán por las mismas causales establecidas con respecto a las organizaciones sindicales.

PRACTICAS ANTISINDICALES

El artículo 289 se modifica incorporando dos nuevos numerales que deben entenderse como prácticas antisindicales del empleador, estos son:

- El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos

base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;

- El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.

MULTAS

El artículo 292 que regula las sanciones por prácticas antisindicales ha sido modificado en términos tales que dicha materia ha quedado como sigue:

- Se amplían las multas, que originalmente eran de 1 U.T.M. a 10 Unidades Tributarias Anuales, a multas que van desde 10 a 150 U.T.M.
- En general, se mantiene los mismos criterios para determinar la cuantía de la multa, el órgano beneficiario, que es el SENCE y la posibilidad de que cualquier interesado pueda denunciar las conductas antisindicales o desleales.
- El procedimiento por el cual el tribunal del trabajo conocerá de denuncias por prácticas antisindicales es el siguiente:

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

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

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

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

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

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo pertinente.

Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, además, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen dicha práctica; el pago de la multa a que se refiere este artículo, fijando su monto, y que se reincorpore en forma inme-

diata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si éste no se hubiere efectuado antes.

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

DESPIDO Y PRACTICA ANTISINDICAL

El artículo 294 se modifica y regula la situación de las prácticas antisindicales que signifiquen despidos de manera tal de establecer un sistema de resguardo que contempla incluso la reincorporación del trabajador. El texto legal señala que si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.

El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168.

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.

NUEVAS FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

El artículo 294 bis que se agrega dispone que la Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias

por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicarse inmediatamente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Se han modificado los artículos 295, 296 y 297 del Código. En conjunto estas disposiciones regulan la disolución de los sindicatos.

En primer lugar, se establece que las organizaciones sindicales no estarán afectas a disolución o suspensión administrativa. La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

FISCALIZACIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Los artículos 299, 300 y 301 establecen normas relativas a la fiscalización de las organizaciones sindicales. Dichas disposiciones han sido derogadas con el propósito de

entregar a las propias organizaciones, mediante los instrumentos contenidos en sus estatutos, la necesaria autorregulación, lo que es con la autonomía que pretende otorgarse al mundo sindical.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA INFORMAL O NO REGLADA

El nuevo artículo 314 del Código establece que sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones de trabajo y remuneraciones, por un tiempo de terminado.

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEMIRREGLADA

Este tipo de negociación es aplicable a los grupos de trabajadores que se unen para negociar. Está regulado en el artículo 314 bis que se agrega y que se exige las siguientes normas mínimas de procedimiento:

- Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.
- Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.
- El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo

- de 15 días. Si así no lo hiciera, se aplicará la multa prevista en el artículo 477.
- La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.
 - Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.
 - Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.

NEGOCIACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA

Se incorporan los nuevos artículos 314 bis A; 314 bis B y 314 bis C que en conjunto regulan la negociación colectiva de los trabajadores agrícolas de temporada. Este procedimiento representa una negociación colectiva semirreglada y sus contenidos específicos son los siguientes:

- El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a él o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.
- Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 477.

- La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.
- La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Respecto de las materias que pueden ser objeto de esta negociación, se establece que se podrán convenir, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquellas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salidas.

Se rá también objeto especial de esta negociación:

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

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

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

NEGOCIACION COLECTIVA INTEREMPRESA

Los nuevos artículos 334 bis incorporan uno de los aspectos más polémicos de la presente reforma, la negociación colectiva interempresa, que en todo caso, es sólo fa-

cultativa para el empleador. Estas nuevas disposiciones permiten que el sindicato interempresa presente un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

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

No obstante, como dijimos, para el empleador será voluntario negociar con este sindicato interempresa. Su decisión de no negociar, deberá manifestarla el empleador dentro del plazo de 10 días hábiles de notificado.

El procedimiento en caso que este tipo de negociación prospere consiste en que los empleadores en plazados deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.

En el señalado caso, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe.

Cuando haya de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.

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

La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso primero del artículo 334 bis A.

NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA O FORMAL

COMUNICACION DE PRESENTACION DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

El artículo 320 se modifica en el sentido de hacer obligatorio para el empleador la comunicación a todos los demás trabajadores de la empresa, del hecho de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, mientras que en el texto anterior era sólo facultativo.

ANTECEDENTES INDISPENSABLES PARA PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

Se incorporan dos incisos al artículo 315, los que apuntan a que la negociación sea informada y que el trabajador tenga conocimiento de los antecedentes de la empresa a objeto de presentar un proyecto adecuadamente informado.

Se establece que todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo.

Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siem-

pre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

RESPUESTA DE L EMPLEADOR

Las modificaciones introducidas a los artículos 315 y 329, determinan que la respuesta que otorgue el empleador al proyecto de contrato colectivo de trabajo debe cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- La respuesta debe ser escrita.
- Debe pronunciarse sobre todas y cada una de las proposiciones contenidas en el proyecto de contrato colectivo de trabajo.
- La respuesta debe ser fundamentada.
- Deben acompañarse los antecedentes necesarios justificativos de las circunstancias económicas y financieras que se invoquen.
- Deberá proponer un proyecto de contrato colectivo de trabajo.
- El plazo para otorgar la respuesta es de 15 días contados desde la presentación del proyecto.

OBJECIONES DE LEGALIDAD

Se elimina la oración final del último inciso del artículo 331, el que disponía que tampoco serán materia de este procedimiento las discrepancias respecto del contenido del fundamento que el empleador dé a su respuesta ni la calidad de los antecedentes que éste acompañe a la misma. De este modo, los trabajadores podrán establecer objeciones de legalidad respecto de los señalados contenidos y fundamentos.

LA HUELGA

TRABAJADORES REEMPLAZANTES

Se ha modificado el artículo 381 incorporando un inciso primero que señala que

estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple al menos los siguientes requisitos copulativos:

- Expresar la última oferta por escrito.
- Debe existir constancia escrita de su entrega a la comisión negociadora y a la Inspección del Trabajo.
- Debe formularse con una anticipación de al menos dos días antes de que la huelga sea votada por los trabajadores.
- Debe contener idénticas estipulaciones a las contenidas en el instrumento colectivo vigente, reajustadas en un 100% de la variación del I.P.C. entre la fecha del último reajuste y la fecha de término del instrumento.
- Debe contemplar una reajustabilidad mínima anual según I.P.C. excluidos los últimos 12 meses.
- Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

VOTACIONES DURANTE LA HUELGA

Se modifica el artículo 378 de eliminar la posibilidad de que el 10% de los trabajadores involucrados en la negociación puedan convocar a una votación para pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje y un nuevo ofrecimiento del empleador o bien, pronunciarse sobre la última oferta.

Esta facultad queda radicada exclusivamente en la comisión negociadora.

MEDIACION EN LA HUELGA

El nuevo artículo 374 bis que se incorpora establece la posibilidad de la mediación en el conflicto laboral. Esta disposición señala que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

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

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

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

CONTRATO COLECTIVO

DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO

Se establece como duración mínima del contrato colectivo un plazo de dos años, y su duración máxima que da limitada a cuatro años.

EXTENSION DE BENEFICIOS

Se modifica el artículo 346 que extiende los beneficios de un contrato colectivo a

trabajadores que no hayan suscrito dicho instrumento. Se regula de acuerdo a las siguientes normas:

- Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.
- Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hubiere se entenderá que opta por la organización más representativa.
- El monto del aporte referido, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.
- El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.

FISCALIZACION LABORAL

La reforma laboral ha puesto un decidido énfasis en la fiscalización del cumplimiento de la legislación del trabajo. Se modifica el

artículo 477 el que establece una multa de aplicación general que va de una a veinte U.T.M., según la gravedad de la infracción.

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

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

En el caso de las multas especiales que establece el Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero del artículo 477.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo es tim a pertinente, autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa im puesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cum pliere con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalm ente im puesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales

MULTAS POR CONTRATACION SIMULADA DE TRABAJADORES

El nuevo artículo 478 dispone que se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales al empleador que sim ule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispues to en el artículo 474.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador.

MULTAS POR ELUDIR CUM PLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES

Se dispone que quien utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES

El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo del artículo 478.

PLAZO DE PRESCRIPCION

El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refiere el artículo 478, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles.

VIGENCIA DE LA LEY

La Ley N° 19.759 entrará en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, es decir el 1° de diciembre de 2001.

EXCEPCIONES

Se ha contemplado la entrada en vigencia diferida para ciertas normas. Estas son:

- La reducción de la jornada ordinaria de 48 a 45 horas entrará en vigencia el 1º de enero de 2005.
 - La reducción de la jornada de los trabajadores del transporte regirá a partir del 1º de enero de 2005.
- La obligación de contar con litera para los camioneros regirá a partir del 1º de enero de 2003.
 - Existirá un plazo de dos años desde la entrada en vigencia de la ley para que las organizaciones sindicales adecuen sus estatutos.

MINISTERIO DE SALUD

APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

DECRETO N° 594 (*) (**)

Núm. 594.- Santiago, 15 de septiembre de 1999.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 2°, 9° letra c) y en el Libro Tercero, Título III, en especial en el artículo 82, del Código Sanitario, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley N° 725 de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la Ley N° 16.744; en los artículos 4° letra b) y 6° del Decreto Ley N° 2.763 de 1979; en los Decretos Supremos N° 18 y N° 173 de 1982; N° 48 y N° 133 de 1984 y N° 3 de 1985, todos del Ministerio de Salud, y teniendo presente las facultades que me otorgan los artículos 24 y 32 N° 8 de la Constitución Política de la República, y

Considerando: La necesidad de actualizar las disposiciones vigentes destinadas a velar porque en los lugares de trabajo existan condiciones sanitarias y ambientales que resguarden la salud y el bienestar de las personas que allí se desempeñan, incorporando los adelantos técnicos y científicos ocurridos,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo:

TÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°: El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo,

sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas tareas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

Artículo 2°: Corresponderá a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente, fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y las del Código Sanitario en la misma materia, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones generales que impartirá el Ministerio de Salud.

Artículo 3°: La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.⁽¹⁾

(*) Publicado en el Diario Oficial de 29 de abril de 2000.

(**) N. del E.: Texto actualizado según modificaciones introducidas por los Decretos Supremos N°s. 556, de 2000 y 201, de 2001, ambos, del Ministerio de Salud.

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 1° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

TÍTULO II

De l Saneamiento Básico de los
Lugares De Trabajo

PÁRRAFO I

De las Condiciones Generales
de Construcción y Sanitarias

Artículo 4º: La construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general, se regirán por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones vigente.

Artículo 5º: Los pavimentos y revestimientos de los pisos serán, en general, sólidos y no resbaladizos. En aquellos lugares de trabajo donde se almacenen, fabriquen o manipulen productos tóxicos o corrosivos, de cualquier naturaleza, los pisos deberán ser de material resistente a éstos, impermeables y no porosos, de tal manera que faciliten una limpieza oportuna y completa. Cuando las operaciones o el proceso expongan a la humedad del piso, existirán sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad.

Para efectos del presente reglamento se entenderá por sustancias tóxicas, corrosivas, pe ligrosas, infecciosas, radiactivas, venenosas, explosivas o inflamables aquellas de finidas en la Norma Oficial NCh 382.of9 8. ⁽²⁾

Artículo 6º: Las paredes interiores de los lugares de trabajo, los cielos rasos, puertas y ventanas y demás elementos estructurales, serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el caso lo requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores que se ejecutan.

Artículo 7º: Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los

(2) Inciso agregado por el número 2º del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

Artículo 8º: Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm. ⁽³⁾

Artículo 9º: En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores están obligados a permanecer en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.

En las horas en que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10 °C ni mayor de 30 °C. Además, dichos dormitorios deberán cumplir con las condiciones de ventilación señaladas en el Párrafo I del Título III del presente reglamento.

Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de material resistente, complementados con colchón y almohada en buenas condiciones. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.

Artículo 10: En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que prote-

(3) El artículo 1º transitorio del presente decreto, señala: "La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen personas, a que se refiere el artículo 8º de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha".

jan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

Artículo 11: Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

PARRAFO II

De la Provisión de Agua Potable

Artículo 12: Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última. Sin interconexiones de ninguna especie entre ambas.

Artículo 13: Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.

Artículo 14: Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13 del presente reglamento.

Artículo 15: En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua pota-

ble igual, tanto en cantidad como en calidad, a lo establecido en los artículos 13 y 14 de este reglamento, por trabajador y por cada miembro de su familia.

La autoridad sanitaria, de acuerdo a las circunstancias, podrá autorizar una cantidad menor de agua potable, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador y por cada miembro de su familia.

En caso de que el agua se almacene en estanques, éstos deberán estar en condiciones sanitarias adecuadas. Se deberá asegurar que el agua potable tenga un recambio total cuando las circunstancias lo exijan, controlando diariamente que el cloro libre residual del agua esté de acuerdo con las normas de calidad de agua correspondientes. Deberá evitarse todo tipo de contaminación y el ingreso de cualquier agente que deteriore su calidad por debajo de los requisitos mínimos exigidos en las normas vigentes. La distribución de agua a los consumidores deberá hacerse por red de cañerías, con salida por llave de paso en buen estado.

PARRAFO III

De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos

Artículo 16: No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente. La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las normas de emisión y demás normativa complementaria de ésta.

Artículo 17: En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea de los subsuelos o arrojarse en los canales de regadío, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves

industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos de cualquier naturaleza, sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria.

Artículo 18: La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, local o lugar de trabajo, deberá contar con la autorización sanitaria.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuo industrial todo aquel residuo sólido o líquido, o combinaciones de éstos, provenientes de los procesos industriales y que por sus características físicas, químicas o microbiológicas no puedan asimilarse a los residuos domésticos.

Artículo 19: Las empresas que realicen el tratamiento o disposición final de sus residuos industriales fuera del predio, sea directamente o a través de la contratación de terceros, deberán contar con autorización sanitaria, previo al inicio de tales actividades. Para obtener dicha autorización, la empresa que produce los residuos industriales deberá presentar los antecedentes que acrediten que tanto el transporte, el tratamiento, como la disposición final es realizada por personas o empresas debidamente autorizadas por el Servicio de Salud correspondiente.

Artículo 20: En todos los casos, sea que el tratamiento y/o disposición final de los residuos industriales se realice fuera o dentro del predio industrial, la empresa, previo al inicio de tales actividades, deberá presentar a la autoridad sanitaria una declaración en que conste la cantidad y calidad de los residuos industriales que genere, diferenciando claramente los residuos industriales peligrosos.

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuos peligrosos los señalados a continuación, sin perjuicio de otros

que pueda calificar como tal la autoridad sanitaria:

- Antimonio, con puestos de antimonio
- Arsénico, con puestos de arsénico
- Asbesto (polvo y fibras)
- Berilio, con puestos de berilio
- Bifenilos polibromados
- Bifenilos policlorados
- Cadmio, con puestos de cadmio
- Cianuros inorgánicos
- Cianuros orgánicos
- Compuestos de cobre
- Compuestos de cromo hexavalente
- Compuestos de zinc
- Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico
- Compuestos orgánicos de fósforo
- Dibenzoparadioxinas policloradas
- Dibenzofuranos policlorados
- Desechos clínicos
- Eteres
- Fenoles, con puestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles
- Medicamentos y productos farmacéuticos
- Mercurio, con puestos de mercurio
- Metales carbonilos
- Nitratos y nitritos
- Plomo, con puestos de plomo
- Productos químicos para el tratamiento de la madera
- Selenio, con puestos de selenio
- Soluciones ácidas o ácidos en forma sólida
- Soluciones básicas o bases en forma sólida
- Solventes orgánicos
- Sustancias corrosivas
- Sustancias explosivas
- Sustancias infecciosas
- Sustancias inflamables
- Talio, con puestos de talio
- Telurio, con puestos de telurio

PARRAFO IV

De los Servicios Higiénicos y Evacuación de Aguas Servidas

Artículo 21: Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes.

Quando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste deberá

estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

Artículo 22: En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.

Artículo 23: El número mínimo de artefactos se calculará en base a la siguiente tabla:

Nº de personas que laboran Por turno	Excusados con taza de W.C.	Lavatorios	Duchas
1 – 10	1	1	1
11 – 20	2	2	2
21 – 30	2	2	3
31 – 40	3	3	4
41 – 50	3	3	5
51 – 60	4	3	6
61 – 70	4	3	7
71 – 80	5	5	8
81 – 90	5	5	9
91 – 100	6	6	10

Quando existan más de cien trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince y una ducha por cada diez trabajadores, esto último siempre que la naturaleza del trabajo corresponda a la indicada en el inciso segundo del artículo 21. En caso de reemplazar los lavatorios individuales por colectivos se considerará el equivalente a una llave de agua por artefacto individual.

En los servicios higiénicos para hombres, se podrá reemplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos y, en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.

Artículo 24: En aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 23. El transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador.

Una vez finalizada la faena temporal, el empleador será responsable de reacondicionar sanitariamente el lugar que ocupaba la letrina

o baño químico, evitando la proliferación de vectores, los malos olores, la contaminación ambiental y la ocurrencia de accidentes causados por la insalación.

Artículo 25: Los servicios higiénicos y/o las letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar insalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

Artículo 26: Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes.

PARRAFO V

De los Guardarropías y Comedores

Artículo 27: Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados.

En este recinto deberán disponerse los casilleros guardarropas, los que estarán en buenas condiciones, serán ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.

Artículo 28: Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los tra-

bajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, coccinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.

Artículo 29: En el caso en que por la naturaleza de la faena y por el sistema de turnos, el trabajador se vea precisado a consumir sus alimentos en comedores insertos en el área de trabajo en donde exista riesgo de contaminación, el comedor deberá cumplir las condiciones del artículo 28, asegurando, además, el aislamiento con un sistema de presión positiva en su interior para impedir el ingreso de contaminantes.

Artículo 30: En aquellos casos en que por la naturaleza del trabajo y la distribución geográfica de los trabajadores en una misma faena, sea imposible contar con un comedor fijo para reunir a los trabajadores a consumir sus alimentos, la empresa deberá contar con uno o más comedores móviles destinados a ese fin, dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación

de comedores móviles, el Servicio de Salud competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que impartiera el Ministerio de Salud.⁽⁴⁾

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.

Artículo 31: Los casinos destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente.

TITULO III

De las Condiciones Ambientales

PARRAFO I

De la Ventilación

Artículo 32: Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.

Artículo 33: Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.

Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes.

(4) Inciso agregado por el número 3° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Artículo 34: Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar hasta los 60 cambios por hora, según sean las condiciones ambientales existentes, o en razón de la magnitud de la concentración de los contaminantes.⁽⁵⁾

Artículo 35: Los sistemas de ventilación empleados deberán proveer aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en reemplazo del extraído. La circulación del aire estará condicionada de tal modo que en las áreas ocupadas por los trabajadores la velocidad no exceda de un metro por segundo.

PARRAFO II

De las Condiciones Generales de Seguridad

Artículo 36: Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas.

Artículo 37: Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dis-

(5) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 4° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

pongan de salidas en número, capacidad y ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida de todos sus ocupantes hacia zonas de seguridad. Las puertas de salida no deberán abrirse en contra del sentido de evacuación y sus accesos deberán conservarse señalizados y libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas, pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida su fácil apertura.

Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias.

Además, deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo con la normativa nacional vigente, y a falta de ella con la que determinen las normas chilenas oficiales y aparecer en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos.⁽⁶⁾

Artículo 38: Deberán estar debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.

Artículo 39: Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser construidas, instaladas, protegidas y mantenidas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.

Artículo 40: Se prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

Artículo 41: Toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de vapor deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia. Asimismo, toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de radiaciones ionizantes deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia.

Artículo 42: El almacenamiento de materiales deberá realizarse por procedimientos y en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.

Las sustancias peligrosas deberán almacenarse sólo en recintos específicos destinados para tales efectos, en las condiciones adecuadas a las características de cada sustancia y estar identificadas de acuerdo a las normas chilenas oficiales en la materia. El empleador mantendrá disponible permanentemente en el recinto de trabajo, un plan de tallado de acción para enfrentar emergencias, y una hoja de seguridad donde se incluyan, al menos, los siguientes antecedentes de las sustancias peligrosas: nombre comercial, fórmula química, con puesto activo, cantidad almacenada, características físico químicas, tipo de riesgo más probable ante una emergencia, croquis de ubicación dentro del recinto donde se señalen las vías de acceso y elementos existentes para prevenir y controlar las emergencias. Con todo, las sustancias inflamables deberán almacenarse en forma independiente y separada del resto de las sustancias peligrosas, en bodegas construidas con resistencia al fuego de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción.

(6) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 5° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el Decreto N° 90 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.⁽⁷⁾

Artículo 43: Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozers, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traíllas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito.

Las grúas, camiones y otros vehículos de carga y maquinaria móvil, deberán contar con alarma de retroceso de tipo sonoro.

PARRAFO III

De la Prevención y Protección contra Incendios

Artículo 44: En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas con combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

El control de los productos con combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales con combustibles, tanto almacenados como en proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instala-

ciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos con combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá establecerse una estricta prohibición de fumar y encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.⁽⁸⁾

Artículo 45: Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales con combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplaza, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.⁽⁹⁾

(7) Artículo reemplazado por el número 6° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(8) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(9) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Artículo 46: El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla.

Superficie de cubrimiento máxima por extintor (m ²)	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado de extintor (m)
150	4A	9
225	6A	11
375	10A	13
420	20A	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor indicada en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.⁽¹⁰⁾

Artículo 47: Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.⁽¹¹⁾

Artículo 48: Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

Artículo 49: Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

(10) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(11) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 7° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Artículo 50: De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Com bustibles sólidos com ones tales com o m adera, papel, género, e tc.	Agua presurizada Espum a Polvo quím ico seco ABC
CLASE B Líqu idos com bustibles o inflam ables, grasas y m ateriales sim ilares.	Espum a Dióxido de carbono (CO ₂) Polvo quím ico seco ABC- BC
CLASE C Inflam ación de equipos que se encuentran energizados elé ctricam ente.	Dióxido de carbono (CO ₂) Polvo quím ico seco ABC - BC
CLASE D Me tales com bustibles tales com o sodio, titanio, potasio, m agnesio, e tc.	Polvo quím ico especial

Artículo 51: Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y m antención preventiva según norm as chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el Decreto N° 369 de 1996, de l M inis terio de Econom ía, Fom ento y Recons trucción, por lo m enos una vez al año, h aciendo constar esta circuns tancia en la e tiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Se rá responsabilidad de l em pleador tom ar las m edidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha m antención.

Artículo 52: En los lugares en que se almacenen o m anipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema autom ático de de tención de incendios.

Adem ás, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de

las sustancias, podrá exigir la ins talación de un sistema autom ático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger. ⁽¹²⁾

PARRAFO IV

De los Equipos de Protección Personal

Artículo 53: El em pleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elem entos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestram iento necesario para su correcto em pleo, debiendo, adem ás, m antenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma perm anente m ientras se encuentre expuesto al riesgo.

(12) Artículo reem plazado por el número 8° del Decreto N° 201, de 2001, de l M . de Salud.

Artículo 54: Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud.

TÍTULO IV

De la Contaminación Ambiental

PARRAFO I

Disposiciones Generales

Artículo 55: Los límites permisibles de aquellos agentes químicos y físicos capaces de provocar efectos adversos en el trabajador serán, en todo lugar de trabajo, los que resulten de la aplicación de los artículos siguientes.

Artículo 56: Los límites permisibles para sustancias químicas y agentes físicos son índices de referencia del riesgo ocupacional.

Artículo 57: En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen, o bien, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto. En cualquier caso el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.

Artículo 58: Se prohíbe la realización de trabajos, sin la protección personal correspondiente, en ambientes en que la atmósfera contenga menos de 18% de oxígeno.

PARRAFO II

De los Contaminantes Químicos

Artículo 59: Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

a) **Límite Permisible Ponderado:** Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos existente en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias, con un total de 48 horas semanales.

b) **Límite Permisible Temporal:** Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo. Este límite no podrá ser excedido en ningún momento de la jornada.

c) **Límite Permisible Absoluto:** Valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos medida en cualquier momento de la jornada de trabajo.⁽¹³⁾

Artículo 60: El promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos no deberá superar los límites permisibles ponderados (LPP) establecidos en el artículo 66 del presente Reglamento. Se podrán exceder momentáneamente estos límites, pero en ningún caso superar cinco veces su valor. Con todo, respecto de aquellas sustancias para las cuales se establece además un límite permisible temporal (LPT), tales excesos no podrán superar estos límites.⁽¹⁴⁾

(13) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 9° del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(14) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el número 10 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Tanto los excesos de los límites permisibles ponderados, como la exposición a límites permisibles temporales, no podrán repetirse más de cuatro veces en la jornada diaria, ni más de una vez en una hora.

Artículo 61: Las concentraciones ambientales de las sustancias capaces de causar rápidamente efectos narcóticos, cáusticos o tóxicos, de carácter grave o fatal, no podrán exceder en ningún momento los límites permisibles absolutos siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Absoluto		Observaciones
	p.p.m .	mg/m ³	
Acido Bromhídrico	3	9,9	—
Acido Cianhídrico (expresado como CN)	4,7	5	PeI
Acido Clorhídrico	5	6	—
Acido Fluorhídrico (expresado como F)	3	2,3	—
Alcohol n-Butílico	50	152	PeI
Cianuros (expresado como CN)	4,7	5	PeI
Etilenglicol, Aerosol de	40	100	A.4
Formaldehído	0,3	0,37	A.2
Glutaraldehído	0,05	0,2	A.4
Hidróxido de Potasio	—	2	—
Hidróxido de Sodio	—	2	—
Isoforona	5	28	A.3
Peroxido de metilcelosona	0,2	1,5	—
Triclorofluorometano (FREON 11)	1000	5620	—
Yodo	0,1	1	—

Artículo 62: Cuando la jornada de trabajo habitual sobrepase las 48 horas semanales, y el efecto de la mayor dosis de tóxico que recibe el trabajador unida a la reducción del período de recuperación durante el descanso, se compensará multiplicando los límites permisibles ponderados del artículo 66 por el factor de reducción «Fj» que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente, en que «h» será el número de horas trabajadas semanalmente:

$$Fj = \frac{48}{h} \times \frac{168 - h}{120}$$

Artículo 63: Cuando los lugares de trabajo se encuentran a una altura superior a 1.000 metros sobre el nivel del mar, los límites permisibles absolutos, ponderados y

temporales expresados en mg/m³ y en fibras/cc, establecidos en los artículos 61 y 66 del presente reglamento, se deberán multiplicar por el factor «Fa» que resulta de la aplicación de la fórmula siguiente, en que «P» será la presión atmosférica local medida en milímetros de mercurio:

$$Fa = \frac{P}{760}$$

Artículo 64: En lugares de trabajo en altura y con jornada mayor de 48 horas semanales se corregirá el límite permisible ponderado multiplicándolo sucesivamente por cada uno de los factores definidos en los artículos 62 y 63, respectivamente. Los límites permisibles temporales y absolutos se ajustarán aplicando solamente el factor «Fa» del artículo 63.

Artículo 65: Prohíbese el uso en los lugares de trabajo de las sustancias que se indican a continuación, con excepción de los casos calificados por la autoridad sanitaria.

- Aldrín
- Bencina o Gasolina para vehículos motorizados en cualquier uso distinto de la combustión en los motores respectivos
- Benzidina
- Beta - Naftilamina
- Beta - Propiolactona
- Clorometilmetiléter
- Dibromocloropropano

- Dibromometileno
- Diclorodifeniltricloroetano (DDT)
- Dieldrín
- Dimetilnitrosamina (N - Nitrosodimetilamina)
- Endrín
- 2 - 4 - 5 T
- 4 - Nitrodifenilo
- 4 - Amino Difenilo (para - Xenilamina)

Artículo 66: Los límites permisibles ponderados y temporales para las concentraciones ambientales de las sustancias que se indican, serán los siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m ³	p.p.m.	mg/m ³	
Aceato de n-Amilo	80	425			
Aceato de sec-Amilo	100	532			
Aceato de n-Butilo	120	570	200	950	
Aceato de sec-Butilo	160	760			
Aceato de ter-Butilo	160	760			
Aceato de Cellosolve	4	22			Piel
Aceato de Etilo	320	1150			
Aceato de Isoamilo	80	424			
Aceato de Isobutilo	120	570			
Aceato de Isopropilo	200	830	310	1290	
Aceato de Metilcellosolve	4	19			Piel
Aceato de Metilo	160	485	250	757	
Aceato de n-Propilo	160	668	250	1040	
Aceatona	600	1424	1001	2380	A.4
Acido Acético	8	20	15	37	
Acido Crómico y Cromatos (expr. como Cr)		0,04			A.1
Acido Fórmico	4	7,5	10	19	
Acido Nítrico	1,6	4,2	4	10	
Acido Fóscico		0,08			
Acido Sulfoídrico	8	11,2	15	21	
Acido Sulfúrico		0,8		3	
Aguarrás Mineral (Varsol)	240	1100			
Aguarrás Vegetal (Trementina)	80	445			

Alcohol Etilico	800	1500			
Alcohol Isobutílico	40	122			
Alcohol Isopropílico	320	786	500	1230	
Alcohol Metílico	160	210	250	328	PeI
Algodón crudo		0,16			(1)
Alquitrán de hulla, humos de (expresados com o solubles en benceno)		0,16			A.1
Aluminio, polvo metálico		8			
Aluminio, humos de soldadura (expresado com o Al)		4			
Aluminio, polvo pirotécnico (expresado com o Al)		4			
Aluminio, sales solubles y compuestos alquídicos (expresado com o Al)		1,6			
Amoniaco	20	14	35	24	
Anhídrico Carbónico	4000	7200	30000	54000	
Anhídrico Ftálico	0,8	4,9			
Anhídrido Sulfuroso	1,6	4	5	13	
Anilina y homólogos	1,6	6			PeI-A3
Antimonio		0,4			
Arsénico y com p. sol. (expr. com o As)		0,16			A.1
Arsina (Hidrógeno Arseniado)	0,04	0,13			
Asbesto azul-Crocidolita		0,16 fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto Pardo - Amosita		0,4 fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto - Crisotilo		1,6 fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto - Otros tipos		1,6 fibras/cc			A.1 (2)
Asfalto (de riv. Petróleo), humos		4			
Atrazina		4			
Bario - Com p. Solubles (expresado com o Ba)		0,4			
Baritina - Sulfato de Bario		8			(3)
Benceno	8	26	40	130	PeI-A.1
Bencina Blanca	240	712	500	1480	
Benomyl	0,67	8			
Bis - Cloro - Metil Eter	0,0008	0,004			A.1
Bromo	0,08	0,53	0,2	1,3	
Bromuro de Metilo	4	15			PeI - A.4
2 Butanona (Metil Etil Cetona)	160	472	300	885	
Butil Cellosolve (2 - Butoxietanol)	20	97			PeI
2 - Butoxietanol (Butil Cellosolve)	20	97			PeI
Cadmio (expresado com o cadmio)		0,04			A.2-(3)

Cal viva (Oxido de Calcio)		1,6			
Captan		4			
Carbaryl		4			
Carbofurano		0,08			
Carbón de re torta grafitico		1,6			(4)
Carbón bituminoso < 5% Cuarzo		1,6			(4)
Carbonato de Calcio (Caliza)		8			(3)
Celulosol (2 - Etoxi etanol)	4	14			Pel
Celulosa - fibra papel		8			
Cemento Portland		8			(3)
Cereales - Polvo de Granos		3,2			
Cianamida Cálcica		0,4			
Ciclohexano	240	820			
Ciclohexanol	40	160			Pel
Ciclohexanona	20	80			Pel
Cloro	0,4	1,2	1	2,9	
Clorofórmio	8	40			A. 2
Clorpirifos		0,16			Pel
Cloruro de Metileno	40	140			A. 2
Cloruro de Vinilo	4	10			A. 1
Cobalto		0,016			A. 3
Cobre - Humos		0,16			
Cobre - Polvo y nieblas (expresado como Cu)		0,8			
Cris tobalita		0,04			(4)
Cromo, metal y comp. di y trivalentes		0,4			A. 4
Cromo, compuestos hexavalentes solubles		0,04			A. 1
Cromo, compuestos hexavalentes insolubles		0,008			A. 1
Cuarzo (sílice cristalizada)		0,08			(4)
Cumeno (Isopropilbenceno)	40	200			Pel
Diazinon		0,08			Pel
2-4-D		8			
Diclorodifluorometano (Freón 12)	800	4000			
Diclorvos	0,08	0,72			Pel
Diétilter (Eter Etilico)	320	970	500	1520	
Diisocianato de Difenilmetano (MDI)	0,004	0,04			
Dinitrobenceno	0,12	0,8			Pel
Dinitro - O - Cresol		0,16			Pel
Dinitro Tolueno		1,2			Pel - A. 3
Dióxido de Cloro	0,08	0,22	0,3	0,83	
Dióxido de Nitrógeno	2,4	4,5	5	9,4	
Diurón	8				
Estaino - Metal y comp. inorgánicos	1,6				
Estaino - comp. orgánicos	0,08		0,2		Pel

Estireno (monómero) - (Vinilbenceno)	40	170	100	425	Piel - A.4
Eteréptico (Dietiléter)	320	970	500	1520	
Etilbenceno	80	348	125	543	
Etilmercaptano	0,4	1			
2 - Etoxi etanol (Cellosolve)	4	14			Piel
Fenol	4	15			Piel
Ferbam		8			
Fibra de vidrio		0,8 fibras/cc			(2)
Flúor	0,8	1,3	2	3,1	
Fluoruros (expresado como F)		2			
Fosfina (hidrógeno fosforado)	0,24	0,34	1	1,4	
Ftalato de dibutilo		4			
Ftalato de dietilo		4			
Ftalato de dimetilo		4			
Gas Licuado de Petróleo	800	1400			
Gasolina con menos de 0,5% de Benceno	240	712	500	1480	
Grafito de cualquier tipo (excepto fibras)		1,6			(4)
Hexano (n)	40	141			
Hexano comercial con menos de 5% n-hexano	400	1410	1000	3500	
2-hexanona (Metiln-Butil Cetona)	4	16			Piel
Hidrógeno Fosforado (Fosfina)	0,24	0,34	1	1,4	
Hidrógeno Sulfurado	8	11,2	15	21	
Hidroquinona		1,6			
Humos de soldadura al arco eléctrico		4			(5)
Lana mineral, fibras		1 fibras/cm ³			(2)
Lindano		0,4			Piel
Maderas confieras, Polvo de (pino, etc.)		4		10	
Maderas de otros tipos, polvo de (encina, haya, eucalipto)		0,8			
Malation		8			Piel
Manganeso - Humos		0,8		3	
Manganeso - Polvo y compuestos		4			
Mercurio vapor y compuestos inorgánicos (expresado como Hg)		0,04			Piel - A.4
Mercurio - Comp. Alquílicos		0,008		0,03	Piel
Mercurio - Comp. Arílicos		0,08			Piel
Metacrilato de Metilo	80	328			
Metabisulfito de Sodio		4			
Metanol	160	210	250	328	Piel
Metilamina	8	10	24	30	
Metil Cellosolve (2-metoxietanol)	4	13			Piel
Metilcloroformo (1,1,1 Tricloroetano)	280	1530	450	2460	

Me til Et il Ce tona (2 - Butanona)	160	472	300	885	
Me til Isobut il Ce tona	40	164	75	307	
Me til Mercaptano	0,4	0,78			
Me til n-But il Ce tona (2-H exanona)	4	16			Pe I
Me tile n Bifê nil Isocianato	0,004	0,04			
2-Me toxie tanol (Me til Ce llosolve)	4	13			Pe I
Mica		2,4			(4)
Molibdeno - Com p. insol. (Exp. com o Mo)		8			
Molibdeno - Com p. Solubles (Exp. com o Mo)		4			
Monocro tofos		0,2			Pe I
Monóxido de Carbono	40	46			
Nafta de Pe tróleo (H eptano com ercial)	320	1310	500	2050	
Nafta liviana con n-H exano < 5%	400	1400	1000	3500	
Negro de H um o		2,8			
Níquel, m e tal y com p. insol. (e xpresado com o Ni)		0,8			A. 1
Níquel, com pues tos solubles (e xpresado com o Ni)		0,08			A. 4
p - Nitroanilina		2,4			Pe I
Nitroben ce no	0,8	4			Pe I
Nitroglice rina	0,04	0,37			Pe I
1 - Nitropropano	20	73			
2 - Nitropropano	8	29			A. 2
Oxido de Calcio (Cal viva)		1,6			
Oxido de Etileno	0,8	1,4			A. 2
Oxido nítrico	20	25			
Ozono	0,08	0,16			
Parafina Sólida (H um os)		1,6			
Paraquat (polvo total)		0,4			
Paraquat (fracción res pirable)		0,08			(4)
Pe ntaclorofenol		0,4			Pe I
Pe rcloro e tile no (Te tracloro e tile no)	40	270	200	1357	A. 3
Pe róxido de H idróge no	0,8	1,10			
Pre tro		4			
Plom o, Polvo y H um os inorgánicos (e xpresado com o Pb)		0,12			A. 3
Plom o, Crom ato de (e xpresado com o Cr)		0,01			A. 2
Plom o Te trae tílico (e xpr. com o Pb)		0,08			Pe I
Plom o Te tram e tílico (e xpr. com o Pb)		0,12			Pe I
Polvo de Granos (Ce re ales)		3,2			
Polvos no clas ificados (total)		8			(3)
Polvos no clas ificados (fracción res pirable)		2,4			(4)
Se le nio y com p.		0,16			
Sílce am orfa pre cipitada-Sílca Ge l		8			

Sílice amorfá diatóm e a s in calcinar		8			(3)
Sílice amorfá - h i u m o s m e t a l ú r g i c o s		0,16			(4)
Sílice amorfá - cuarzo fundido		0,08			(4)
Sílice cris talizada cris tobalita		0,04			(4)
Sílice cris talizada cuarzo		0,08			(4)
Sílice cris talizada tridim ita		0,04			(4)
Sílice cris talizada tierra de Trípoli		0,08			(4)
Sulfato de Dim e tilo	0,08	0,42			Pel A.2
Sulfuro de Carbono	8	25			Pel
Talco fibroso	1,6 fibras/cm 3				A.1 (6)
Talco no fibroso		1,60			(4)
Talio com p. solubles		0,08			Pel
Telurio y com p.		0,08			
1, 1, 2, 2 Tetracloroetano	0,8	5,5			Pel - A.3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Tetracloruro de Carbono	4	25	10	63	Pel A.3
Tetrahidrofurano	160	470	250	737	
Tierra de Diatóm e a s no calcinada		8			(3)
Tierra de Diatóm e a s calcinada		0,08			(4)
Tolueno	80	300			Pel
Toluen - Di - Isocianato (TDI)	0,004	0,03	0,02	0,14	
Trementina (aguarrás vegetal)	80	445			
1, 1, 1 Tricloroetano (Metilclorofórm o)	280	1530	450	2460	
1, 1, 2 Tricloroetano	8	44			Pel
Tricloroetileno	40	215	200	1070	A.3
Tridim ita		0,04			(4)
2, 4, 6 Trinitrotolueno		0,4			Pel
Vanadio (Polvo resp. y h i u m o s e x p r . V ₂ O ₅)		0,04			
Varsol (Aguarrás Mineral)	240	1100			
Vinilbenzeno (monómero)- (Estireno)	40	170	100	425	Pel-A.4
W arfarina		0,08			
Xileno	80	347	150	651	
Yeso (Sulfato de Calcio)		8			(3)
Zinc, Cloruro de - h i u m o s		0,8		2	
Zinc, Crom ato de (exp. com o Cr)		0,008			A.1
Zinc, Óxido de - h i u m o s		4		10	

(1)= Muestras exentas de fibras tomadas con elutriador vertical.

(2)= Recuento mediante Microscopio de Contraste en Fase con 400 - 450 diámetros de aumento, en muestras tomadas en filtro de membrana, contando fibras de longitud mayor a 5 µm y de una

relación largo a diámetro igual o mayor de 3:1.

(3)= Polvo total exento de asbesto y con menos de 1% de sílice cristalizada libre.

(4)= Fracción respirable.

(5)= Solamente en ausencia de elementos tóxicos en el metal base y los electrodos y en condiciones en que no haya acumulación o producción de gases tóxicos.

(6)= Recuento según (2), pero no deberá existir más de $1,6 \text{ mg/m}^3$ de polvo respirable⁽¹⁵⁾

Artículo 67: Las sustancias de los artículos 61 y 66 que llevan calificativo «Piel» son aquellas que pueden ser absorbidas a través de la piel humana. Con ellas deberán adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el contacto con la piel de los trabajadores y se extremarán las medidas de protección y de higiene personal.

Artículo 68: Las sustancias calificadas como «A.1» son comprobadamente cancerígenas para el ser humano y aquellas calificadas como «A.2» son sospechosas de ser cancerígenas para éstos, por lo cual en ambos casos se deberán extremar las medidas de protección y de higiene personal frente a ellas.

Respecto de aquellas calificadas como «A.3», no se ha demostrado que sean cancerígenas para seres humanos pero sí lo son para animales de laboratorio y las designadas como «A.4» se encuentran en estudio pero no se dispone aún de información válida que permita clasificarlas como cancerígenas para el ser humano o para animales de laboratorio, por lo que la exposición de los trabajadores a ambos tipos de ellas deberá ser mantenida en el nivel lo más bajo posible.

Artículo 69: Cuando en el ambiente de trabajo existan dos o más sustancias de las enumeradas en el artículo 66, y actúen sobre el organismo humano de igual manera, su efecto combinado se evaluará sumando las fracciones de cada concentración ambiental dividida por su respectivo límite permisible

(15) Tabla modificada, como aparece en el texto, por el número 11 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

ponderado, no permitiendo que esta suma sea mayor que 1 (uno). Si la acción de cada una de estas sustancias fuera independiente de las otras o cuando actúen sobre órganos diferentes deberán evaluarse independientemente respecto a su límite permisible ponderado.

PARRAFO III

De los Agentes Físicos

1. DEL RUIDO

Artículo 70: En la exposición laboral a ruido se distinguirán el ruido estable, el ruido fluctuante y el ruido impulsivo.

Artículo 71: Ruido estable es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo inferiores o iguales a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido fluctuante es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo superiores a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido impulsivo es aquel ruido que presenta impulsos de energía acústica de duración inferior a 1 segundo a intervalos superiores a 1 segundo.

Artículo 72: Las mediciones de ruido estable, ruido fluctuante y ruido impulsivo se efectuarán con un sonómetro integrador o con un dosímetro que cumpla las exigencias señaladas para los tipos 0, 1 ó 2, establecidas en las normas: IEC 651-1979, IEC 804-1985 y ANSI S.1.4-1983.

1.1 DEL RUIDO ESTABLE O FLUCTUANTE

Artículo 73: En la exposición a ruido estable o fluctuante se deberá medir el nivel de presión sonora continuo equivalente (NPSeq o Leq), el que se expresará en decibels ponderados «A», con respuesta lenta, es decir, en dB(A) lento.

Artículo 74: La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente superior a 85 dB(A) lento, medidos en la posición del oído del trabajador.

Artículo 75: Niveles de presión sonora continua equivalentes, diferentes a 85 dB(A) lento, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPS eq [dB (A) lento]	Tiempo de exposición por Día		Segundos
	Horas	Minutos	
80	24,00		
81	20,16		
82	16,00		
83	12,70		
84	10,08		
85	8,00		
86	6,35		
87	5,04		
88	4,00		
89	3,17		
90	2,52		
91	2,00		
92	1,59		
93	1,26		
94	1,00		
95		47,40	
96		37,80	
97		30,00	
98		23,80	
99		18,90	
100		15,00	
101		11,90	
102		9,40	
103		7,50	
104		5,90	
105		4,70	
106		3,75	
107		2,97	
108		2,36	
109		1,88	
110		1,49	
111		1,18	
112			56,40
113			44,64
114			35,43
115			29,12

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

Artículo 76: Cuando la exposición diaria a ruido está compuesta de dos o más períodos de exposición a diferentes niveles de presión sonora continuos equivalentes, deberá considerarse el efecto combinado de aquellos períodos cuyos NPS_{eq} sean iguales o superiores a 80 dB(A) lento. En este caso deberá calcularse la dosis de ruido diaria (D), mediante la siguiente fórmula:

$$D = \frac{T_{e1}}{T_{p1}} + \frac{T_{e2}}{T_{p2}} + \dots + \frac{T_{en}}{T_{pn}}$$

Te = Tiempo total de exposición a un determinado NPS_{eq}

Tp = Tiempo total permitido de exposición a ese NPS_{eq}

La dosis de ruido diaria máxima permisible será 1 (100%)

Artículo 77: En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección

auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora continuos equivalentes superiores a 115 dB(A) lento, cualquiera sea el tipo de trabajo.

1.2 RUIDO IMPULSIVO

Artículo 78: En la exposición a ruido impulsivo se deberá medir el nivel de presión sonora peak (NPS_{peak}), expresado en decibeles ponderados «C», es decir, dB(C)_{Peak}.

Artículo 79: La exposición ocupacional a ruido impulsivo deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora peak superior a 95 dB(C)_{Peak}, medidos en la posición del oído del trabajador.

Artículo 80: Niveles de presión sonora peak diferentes a 95 dB(C)_{Peak}, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPS _{peak} [dB (C)]	Tiempo de exposición por Día		
	Horas	Minutos	Segundos
90	24,00		
91	20,16		
92	16,00		
93	12,70		
94	10,08		
95	8,00		
96	6,35		
97	5,04		
98	4,00		
99	3,17		
100	2,52		
101	2,00		
102	1,59		
103	1,26		
104	1,00		
105		47,62	
106		37,80	
107		30,00	

108		23,80	
109		18,90	
110		11,90	
111		15,00	
112		9,40	
113		7,50	
114		5,90	
115		4,70	
116		3,75	
117		2,97	
118		2,36	
119		1,88	
120		1,49	
121		1,18	
122			56,25
123			44,65
124			35,44
125			28,13
126			22,32
127			17,72
128			14,06
129			11,16
130			8,86
131			7,03
132			5,58
133			4,43
134			3,52
135			2,79
136			2,21
137			1,76
138			1,40
139			1,11
140			1,00

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

Artículo 81: En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora peak superiores a 140 dB(C)peak, cualquiera sea el tipo de trabajo.

Artículo 82: Cuando un trabajador utilice protección auditiva personal, se entenderá que se cumple con lo dispuesto en los artículos 75 y 80 del presente reglamento si el nivel de presión sonora efectivo no so-

bre pasa los límites máximos permisibles establecidos en las tablas indicadas en tales artículos.

Para los efectos de este reglamento se entenderá por nivel de presión sonora efectiva la diferencia entre el nivel de presión sonora continua equivalente o el nivel de presión sonora peak, según se trate de ruido estable, fluctuante, o impulsivo respectivamente, y la reducción de ruido que otorgará el protector auditivo. En ambos casos la reducción de ruido será calculada de acuerdo a las normas oficiales vigentes en materia de protección auditiva.

2. DE LAS VIBRACIONES

Artículo 83: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por vibración el movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos.

Artículo 84: En la exposición a vibraciones se distinguirá la exposición segmentaria del componente mano-brazo o exposición del segmento mano-brazo y la exposición de cuerpo entero o exposición global.

2.1 EXPOSICION DE CUERPO ENTERO

Artículo 85: En la exposición a vibraciones globales o de cuerpo entero, la aceleración vibratoria recibida por el individuo deberá ser medida en la dirección apropiada de un sistema de coordenadas ortogonales tomando como punto de referencia el corazón, considerando:

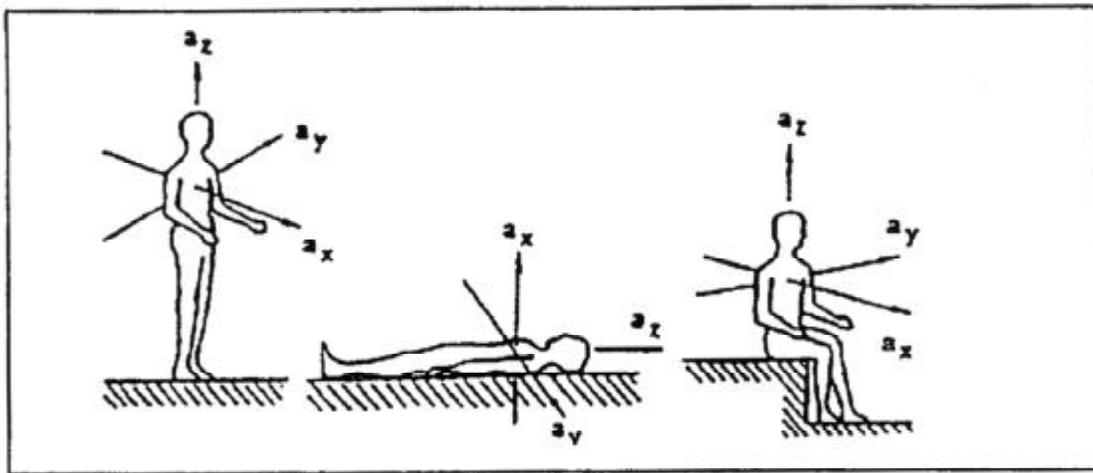


Fig. 1

Eje Z (a_z) De los pies a la cabeza

Eje X (a_x) De la espalda al pecho

Eje Y (a_y) De derecha a izquierda ⁽¹⁶⁾

Artículo 86: Las mediciones de la exposición a vibración se deberán efectuar con un sistema de transducción triaxial, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 1 Hz a 80 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea para cada eje coordenada (a_z , a_x y a_y), considerándose como magnitud el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia (A_{eq}) expresada en metros por segundo al cuadrado (m/s^2).

Artículo 87: La aceleración equivalente ponderada en frecuencia (A_{eq}) máxima permitida para una jornada de 8 horas por cada eje de medición, será la que se indica en la siguiente tabla:

Eje de Medición	A_{eq} Máxima Permitida [m/s^2]
z	0,63
x	0,45
y	0,45 ⁽¹⁷⁾

(16) Artículo modificado, con lo aparece en el texto, por el número 12 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(17) Artículo modificado, con lo aparece en el texto, por el número 13 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Artículo 88: Aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia diferentes a las establecidas en el artículo 87 se permitirán siempre y cuando el tiempo de exposición no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

Tiempo de Exposición [h oras]	Aeq Máxima Permitida (m/s ²)		
	Z	X	Y
12	0,50	0,35	0,35
11	0,53	0,38	0,38
10	0,56	0,39	0,39
9	0,59	0,42	0,42
8	0,63	0,45	0,45
7	0,70	0,50	0,50
6	0,78	0,54	0,54
5	0,90	0,61	0,61
4	1,06	0,71	0,71
3	1,27	0,88	0,88
2	1,61	1,25	1,25
1	2,36	1,70	1,70
0,5	3,30	2,31	2,31 (18)

Artículo 89: Cuando en una medición de la exposición a vibraciones de cuerpo entero los valores de Aeq para cada eje no superan los límites establecidos en el artículo 88, se deberá evaluar el riesgo global de la exposición a través de la aceleración equivalente total ponderada en frecuencia (AeqTP). Para tales efectos sólo se considerarán los valores de Aeq similares, entendiéndose como tales los que alcancen el 60% del mayor valor medido.

El cálculo de la AeqTP se realizará mediante la siguiente fórmula:

$$AeqTP = \sqrt{(1,4 \times A_{eqx})^2 + (1,4 \times A_{eqy})^2 + (A_{eqz})^2}$$

AeqTP = Aceleración equivalente total ponderada.

Aeqx = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje X.

Aeqy = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Y.

Aeqz = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Z.

El valor obtenido no deberá superar los límites máximos permitidos para el eje Z establecidos en el artículo 88.

2.2 DE LA EXPOSICION SEGMENTARIA DEL COMPONENTE MANO - BRAZO

Artículo 90: En la exposición segmentaria del componente mano-brazo, la aceleración originada por una herramienta de trabajo vibrátil deberá medirse en tres direcciones ortogonales, en el punto donde la vibración penetra en la mano.

Las direcciones serán las que formen el sistema biodinámico de coordenadas o el sistema básicéntrico relacionado, que tenga su origen en la interface entre la mano y la superficie que vibra, considerando:

(18) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 14 del Decreto N° 201, de 2001, de I.M. de Salud.

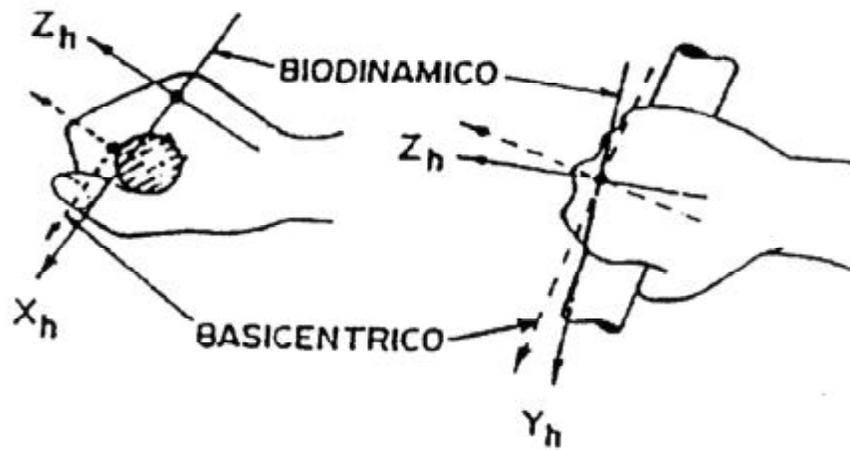


Fig. 2

Eje Z (Z_h)= Corresponde a la línea longitudinal ósea.

Eje X (X_h)= Perpendicular a la palma de la mano.

Eje Y (Y_h)= En la dirección de los nudillos de la mano.

Artículo 9 1: Las mediciones de la exposición a vibraciones se efectuarán con un transductor pequeño y de poco peso, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 5 Hz a 1500 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea en los tres ejes coordenadas

(Z, X e Y), por ser la vibración una cantidad vectorial.

La magnitud de la vibración se expresará para cada eje coordenado por el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia, expresada en metros por segundo al cuadrado (m/s^2) o en unidades de gravitación (g).

Artículo 9 2: La aceleración equivalente máxima, medida en cualquier eje, constituirá la base para efectuar la evaluación de la exposición a vibraciones del segmento mano-brazo y no deberá sobrepasar los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tiempo de exposición(T) [horas]	Aceleración Vibratoria Máxima	
	[m/s^2]	[g]*
4 < T < 8	4	0.40
2 < T < 4	6	0.61
1 < T < 2	8	0.81
T < 1	12	1.22

[g]* = 9,81 m/s^2 (aceleración de gravedad)

Artículo 9 3: Si la exposición diaria a vibración en una determinada dirección comprende varias exposiciones a distintas aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia, se obtendrá la aceleración total equivalente ponderada en frecuencia, a partir de la siguiente ecuación:

$$A_{eq(T)} = \left[(1/T \sum_{i=1}^n (a_{eq})_i^2 \times T_i)^{1/2} \right]$$

T = Tiempo total de exposición.

(a_{eq i}) = Aceleración equivalente ponderada en un determinado período de exposición.

T_i = Duración del período de exposición a una determinada (a_{eq i})

Artículo 9 4: El tiempo total de exposición (T) a una aceleración total equivalente ponderada en frecuencia (A_{eq(T)}), no deberá exceder los valores señalados^{eq(T)} en el artículo 9 2.

3. DE LA DIGITACION

Artículo 9 5: Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

4. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL A CALOR

Artículo 9 6: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por carga calórica ambiental el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad

del aire y calor radiante, que determine el Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo (TGBH).

La carga calórica ambiental a que los trabajadores podrán exponerse en forma repetida, sin causar efectos adversos a su salud, será la que se indica en la tabla de Valores de Límites Permisibles del Índice TGBH, los que se aplicarán a trabajadores aclimatados, con plenamente vestidos y con provisión adecuada de agua y sal, con el objeto de que su temperatura corporal profunda no exceda los 38° C.

El Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo se determinará considerando las siguientes situaciones:

a.- Al aire libre con carga solar:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,2 TG + 0,1 TBS$$

b.- Al aire libre sin carga solar, o bajo techo:

$$TGBH = 0,7 TBH + 0,3 TG$$

Correspondiendo:

TBH = Temperatura de bulbo húmedo natural, en ° C

TG = Temperatura de globo, en ° C

TBS = Temperatura de bulbo seco, en ° C

Las temperaturas obtenidas se considerarán una vez alcanzada una lectura estable en termómetro de globo (entre 20 a 30 minutos).

VALORES LÍMITES PERMISIBLES DEL ÍNDICE TGBH EN °C			
Tipo de Trabajo	Carga de Trabajo según Costo Energético (M)		
	Liviana Inferior a 375 Kcal/M	Moderada 375 a 450 Kcal/M	Pesada Superior a 450 Kcal/M
Trabajo continuo	30,0	26,7	25,0
75% trabajo 25% descanso, cada hora	30,6	28,0	25,9
50% trabajo 50% descanso, cada hora	31,4	29,4	27,9
25% trabajo 75% descanso, cada hora	32,2	31,1	30,0

Artículo 97: La exposición ocupacional a calor debe calcularse como exposición ponderada en el tiempo según la siguiente ecuación:

$$TGBH_{\text{promedio}} = \frac{(TGBH_1) \times t_1 + (TGBH_2) \times t_2 + \dots + (TGBH_n) \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

en la que $(TGBH_1)$, $(TGBH_2)$, ..., y $(TGBH_n)$ son los diferentes TGBH encontrados en las distintas áreas de trabajo y descanso en las que el trabajador permaneció durante la jornada laboral y, t_1 , t_2 , ..., y t_n son los tiempos en horas de permanencia en las respectivas áreas.

Artículo 98: Para determinar la carga de trabajo se deberá calcular el costo energético ponderado en el tiempo, considerando la tabla de Costo Energético según tipo de Trabajo, de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$M_{\text{promedio}} = \frac{M_1 \times t_1 + M_2 \times t_2 + \dots + M_n \times t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

siendo M_1 , M_2 , ..., y M_n el costo energético para las diversas actividades y períodos de descanso del trabajador durante los períodos de tiempo t_1 , t_2 , ..., y t_n (en horas).

COSTO ENERGETICO SEGÚN TIPO DE TRABAJO	
Sentado	90 Kcal/h
De pie	120 Kcal/h
Caminando (5 Km/h sin carga)	270 Kcal/h
Escribir a mano o a máquina	120 Kcal/h
Limpiar ventanas	220 Kcal/h
Planchar	252 Kcal/h
Jardinería	336 Kcal/h
Andar en bicicleta (16 km/h)	312 Kcal/h
Clavar con martillo (4,5 Kg. 15 golpes/minuto)	438 Kcal/h
Palear (10 veces/minuto)	468 Kcal/h
Asestrar madera (sierra de mano)	540 Kcal/h
Trabajo con hacha (35 golpes/minuto)	600 Kcal/h

5. DE LA EXPOSICIÓN OCUPACIONAL AL FRÍO

Artículo 99: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá como exposición al frío las combinaciones de temperatura y velocidad de laire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36° C o menos, siendo 35° C admitida para

una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10° C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

La combinación de temperatura y velocidad de aire da origen a determinada sensación térmica representada por un valor que indica el peligro a que está expuesto el trabajador.

SENSACION TERMICA:											
Valores equivalentes de enfriamiento por efectos del viento											
Velocidad del viento en Km/h	Temperatura real leída en el termómetro en °C										
	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
CALMO	10	4	-1	-7	-12	-18	-23	-29	-34	-40	
8	9	3	-3	-9	-14	-21	-26	-32	-38	-44	
16	4	-2	-9	-16	-23	-31	-36	-43	-50	-57	
24	2	-6	-13	-21	-28	-36	-43	-50	-58	-65	
32	0	-8	-16	-23	-32	-39	-47	-55	-63	-71	
40	-1	-9	-18	-26	-34	-42	-51	-59	-67	-76	
48	-2	-11	-19	-28	-36	-44	-53	-62	-70	-78	
56	-3	-12	-20	-29	-37	-46	-55	-63	-72	-81	
64	-3	-12	-21	-29	-38	-47	-56	-65	-73	-82	
Superior a 64 Km/h, poco efecto adicional	PELIGRO ESCASO En una persona adecuadamente vestida para menos de 1 hora de exposición				AUMENTO DE PELIGRO Peligro de que el cuerpo expuesto se congele en 1 minuto.				GRAN PELIGRO El cuerpo se puede congelar en 30 segundos.		

Artículo 100: A los trabajadores expuestos al frío deberá proporcionarse la ropa adecuada, la cual será no muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable. La ropa exterior en contacto con el medio ambiente deberá ser de material aislante.

Artículo 101: En los casos de peligro por exposición al frío, deberán alternarse períodos de descanso en zonas templadas o con trabajos adecuados.

LÍMITES MÁXIMOS DIARIOS DE TIEMPO PARA EXPOSICIÓN AL FRÍO EN RECINTOS CERRADOS	
RANGO DE TEMPERATURA (° C)	EXPOSICIÓN MÁXIMA DIARIA
De 0° a -18°	Sin límites, siempre que la persona esté vestida con ropa de protección adecuada.
De -19° a -34°	Tiempo total de trabajo: 4 horas, alternando una hora dentro y una hora fuera del área a baja temperatura. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -35° a -57°	Tiempo total de trabajo 1 hora: Dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -58° a -73°	Tiempo total de trabajo: 5 minutos durante una jornada de 8 horas. Es necesaria protección personal para cuerpo y cabeza.

Artículo 102: Las cámaras frigoríficas deberán contar con sistemas de seguridad y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia.

6.- DE LA ILUMINACIÓN

Artículo 103: Todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o

similares, deberá estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice.

El valor mínimo de la iluminación promedio será la que se indica a continuación:

LUGAR O FAENA	ILUMINACIÓN EXPRESADA EN Lux (Lx)
Pasillo, bodegas, salas de descanso, comedores, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúen trabajos que no exigen discriminación de detalles finos o donde hay suficiente contraste.	150
Trabajo prolongado con requerimiento moderado sobre la visión, trabajo mecánico con cierta discriminación de detalles, moldes en fundiciones y trabajos similares.	300

Continúa cuadro

Trabajo con pocos contrastes, lectura continuada en tipo pequeño, trabajo mecánico que exige discriminación de detalles finos, maquinarias, herramientas, cajistas de imprenta, monotipias y trabajos similares.	500
Laboratorios, salas de consulta y de procedimientos de diagnóstico y salas de esterilización.	500 a 700
Cosura y trabajo de aguja, revisión prolija de artículos, corte y trazado.	1000
Trabajo prolongado con discriminación de detalles finos, montaje y revisión de artículos con detalles pequeños y poco contraste, relojería, operaciones textiles sobre género oscuro y trabajos similares.	1.500 a 2.000
Sillas dentales y mesas de autopsias	5.000
Mesa quirúrgica.	20.000

Los valores indicados en la tabla se entenderán medidos sobre el plano de trabajo o a una altura de 80 centímetros sobre el suelo del local en el caso de iluminación general.

Cuando se requiera una iluminación superior a 1.000 Lux, la iluminación general deberá complementarse con luz localizada. Quedan excluidos de estas disposiciones aquellos locales que en razón del proceso industrial que allí se efectúe deben permanecer oscurecidos.

Artículo 104: La relación entre iluminación general y localizada deberá mantenerse dentro de los siguientes valores:

Iluminación General (Lux)	Iluminación Localizada (Lux)
150	250
250	500
300	1.000
500	2.000
600	5.000
700	10.000

Artículo 105: La luminancia (brillo) que deberá tener un trabajo o tarea, según su complejidad, deberá ser la siguiente:

Tarea	Luminancia en cd/m ²
Demasiado difícil	Más de 122,6
Muy difícil	35,0 - 122,6
Difícil	12,3 - 35,0
Ordinaria	5,3 - 12,3
Fácil	menor de 5,3

Artículo 106: Las relaciones de máxima luminancia (brillantez) entre zonas del campo visual y la tarea visual debe ser la siguiente:

- 5 a 1 Entre tareas y los alrededores adyacentes
- 20 a 1 Entre tareas y las superficies más remotas
- 40 a 1 Entre las unidades de iluminación (o del cielo) y las superficies adyacentes a ellas.
- 80 a 1 En todas partes dentro del medio ambiente del trabajador. ⁽¹⁹⁾

(19) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 15 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

7.- DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

7.1. Láser

Artículo 107: Los límites permisibles para densidades de energía o densidades de potencia de radiación láser, directa o reflejada, serán los valores indicados en la Tabla N° 1 para exposiciones oculares directas y en la Tabla N° 2 para exposición de la piel.

TABLA N° 1

Límites Permisibles para Exposiciones Oculares Directas por el haz
Láser (Observación del Interior del Ojo)

Región de Espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
UVC	180 a 280	10^{-9} a 3×10^4	3 m J/cm^2
UVB*	280 a 302	10^{-9} a 3×10^4	3 m J/cm^2
	303	10^{-9} a 3×10^4	4 m J/cm^2
	304	10^{-9} a 3×10^4	6 m J/cm^2
	305	10^{-9} a 3×10^4	10 m J/cm^2
	306	10^{-9} a 3×10^4	16 m J/cm^2
	307	10^{-9} a 3×10^4	25 m J/cm^2
	308	10^{-9} a 3×10^4	40 m J/cm^2
	309	10^{-9} a 3×10^4	63 m J/cm^2
	310	10^{-9} a 3×10^4	100 m J/cm^2
	311	10^{-9} a 3×10^4	160 m J/cm^2
	312	10^{-9} a 3×10^4	250 m J/cm^2
313	10^{-9} a 3×10^4	400 m J/cm^2	
314	10^{-9} a 3×10^4	630 m J/cm^2	
UVA	315 a 400	10^{-9} a 10	$0,56 t^{1/4} \text{ J/cm}^2$
	315 a 400	10 a 10^3	$1,0 \text{ J/cm}^2$
	315 a 400	10^3 a 3×10^4	$1,0 \text{ m W/cm}^2$
Luz Visible	400 a 700	10^9 a $1,8 \times 10^{-5}$	$5 \times 10^{-7} \text{ J/cm}^2$
	400 a 700	$1,8 \times 10^{-5}$ a 10	$1,8(t t^{1/4}) \text{ m J/cm}^2$
	400 a 549	10 a 10^4	10 m J/cm^2
	550 a 700	10 a T_1	$1,8(t t^{1/4}) \text{ m J/cm}^2$
	550 a 700	T_1 a 10^4	$10 C_B \text{ m J/cm}^2$
	400 a 700	10^4 a 3×10^4	$C_B W/cm^2$
IR - A	700 a 1049	10^{-9} a $1,8 \times 10^{-5}$	$5 C_A \times 10^{-7} \text{ J/cm}^2$
	700 a 1049	$1,8 \times 10^{-5}$ a 10^3	$1,8 C_A (t t^{1/4}) \text{ m J/cm}^2$
	1050 a 1400	10^{-9} a 10^{-4}	$5 \times 10^6 \text{ J/cm}^2$
	1050 a 1400	10^{-4} a 10^3	$9 (t t^{1/4}) \text{ m J/cm}^2$
	700 a 1400	10^3 a 3×10^4	$320 C_{AL} W/cm^2$
IR - B y C	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	10^{-9} a 10^{-7}	10^{-2} J/cm^2
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	10^{-7} a 10	$0,56 t^{1/4} \text{ J/cm}^2$
	$1,4 \mu\text{m}$ a $10^3 \mu\text{m}$	10 a 3×10^4	$0,1 \text{ W/cm}^2$

UVB* El límite permisible no deberá exceder de $0,56 t^{1/4} J/cm^2$ para $t \leq 10$	$C_B = 10^{(0,015 (\lambda - 550))}$, para $\lambda = 550-700$ nm
$C_A = 10^{(0,002 (\lambda - 700))}$, para $\lambda = 700 - 1049$ nm	$T_1 = 10$ seg. , para $\lambda = 400-549$ nm
$C_A = 5$, para $\lambda = 1050 - 1400$ nm	$T_1 = 10 \times 10^{(0,02 (\lambda - 550))}$, para $\lambda = 550-700$ nm
$C_B = 1$, para $\lambda = 400 - 549$ nm	C_A y C_B = Factores de Corrección

TABLA N° 2

Límites permisibles para la Exposición de la piel a un Haz Laser

Región de l Espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (Segundos)	Límite Permisible
UV	180 a 400	10^{-9} a 3×10^4	Igual que en Tabla 1
Luz Visible y IR - A	400 a 1400	10^{-9} a 10^{-7}	$2 C_A \times 10^{-2} J/cm^2$
	400 a 1400	10^{-7} a 10	$1,1 C_A t^{1/4} J/cm^2$
	400 a 1400	10 a 3×10^4	$1,1 C_A t^{1/4} J/cm^2$
IR-B y C	$1,4 \mu m$ a $10^3 \mu m$	10^{-9} a 3×10^4	Igual que en Tabla 1

$C_A = 1$, para $\lambda = 400-700$ nm
 $C_A = 10^{(0,002 (\lambda - 700))}$, para $\lambda = 700-1049$ nm
 $C_A = 5$, para $\lambda = 1050-1400$ nm

7.2. Microondas

Artículo 108: El tiempo de exposición permitido a las microondas dependerá de la densidad de potencia recibida y expresada en milliwatts por cm^2 (mW/cm^2).

Para una jornada de 8 horas y una exposición continua el límite permisible máximo será de $10 mW/cm^2$.

Para exposiciones a densidades de potencia superiores a $10 mW/cm^2$ el tiempo máximo permitido de exposición por cada hora de trabajo será el que se indica en la tabla siguiente:

Densidad de Potencia (mW/cm^2)	Tiempo Máximo de Exposición por Hora de Trabajo (Minutos)
11	50
12	42
13	36
14	31
15	27
17	21
19	17
21	14
23	12
25	10

Los tiempos máximos de exposición indicados en la tabla no son acumulables en la jornada de trabajo. En ningún caso se permitirán exposiciones a densidades de potencia superiores a $25 mW/cm^2$.

7.3. Ultravioleta

Artículo 109: El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, dependerá de la región del espectro de acuerdo a las siguientes tablas:

TABLA N° 1

Límites Permisibles para Piel y Ojos
(Longitud de Onda de 320 nm a 400 nm)

Tiempo de Exposición	Densidad de Energía o de Potencia
Menor de 16 minutos	1 J/cm^2
Mayor de 16 minutos	1 mW/cm^2

TABLA N° 2

Tiempo Máximo de Exposición Permitedo para Piel y Ojos
(Longitud de Onda de 200 nm a 315 nm)

Tiempo de Exposición	Densidad de potencia ($\mu\text{W/cm}^2$)
8 H oras	0,1
4 H oras	0,2
2 H oras	0,4
1 H ora	0,8
30 Minutos	1,7
15 Minutos	3,3
10 Minutos	5,0
5 Minutos	10
1 Minuto	50
30 Segundos	100
10 Segundos	300
1 Segundo	3.000
0,5 Segundo	6.000
0,1 Segundo	30.000

8. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

Artículo 110: Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente expuestas a radiaciones ionizantes son aquellos que determina el Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radioactivas o el que lo reemplaza en el futuro.

TITULO V

De los Límites de Tolerancia Biológica

Artículo 111: Cuando una sustancia del artículo 66 registre un indicador biológico, deberá considerarse, además de los indicadores ambientales, la valoración biológica de exposición interna para evaluar la exposición real al riesgo.

Artículo 112: Para los efectos del presente título los términos siguientes tienen el significado que se expresa:

- a. **Valoración biológica de exposición Interna:** colecta sistemática de muestras biológicas humanas con el propósito de determinar concentración de contaminantes o sus metabolitos.
- b. **Indicador Biológico:** término genérico que identifica al agente y/o sus metabolitos, o los efectos provocados por los agentes en el organismo.
- c. **Límite de Tolerancia Biológica:** cantidad máxima permisible en el trabajador de un compuesto químico o de sus metabolitos, así como la desviación máxima permisible de la norma de un parámetro biológico inducido por estas sustancias en los seres humanos.⁽²⁰⁾

(20) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 16 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

Artículo 113: Los límites de tolerancia biológica son los que se indican en el siguiente listado:

AGENTE QUIMICO	INDICADOR BIOLOGICO	MUESTRA	LIMITE DE TOLERANCIA BIOLOGICA	MOMENTO DE MUESTREO
Ace tona	Ace tona	O rina	30 m g/100 m l	Fin de turno Fin de sem ana laboral
Arsé nico	Arsé nico	O rina	220 µg/g creat.	Después del segundo día de la jornada sem anal y a partir del medio día de l tercer día de exposición
Be nce no	Fenol	O rina	50 m g/	Fin de turno
Cadm io	Cadm io	O rina	10 µg/g creat.	No crítico
Cianuro	Tiocianatos	O rina	6 µg/g creat. (no fum adores)	Fin de turno
Cicloh exano	Cicloh exanol	O rina	3,2 m g/g creat.	Fin de turno Fin de sem ana laboral
Crom o	Crom o	O rina	30 µg/g creat.	Fin de turno Fin de sem ana laboral
Disulfuro de Carbono	Ac.2 Tiazolidin Carboxilico (TTCA)	O rina	5 m g/g creat.	No crítico
Es tire no	Ac. Mandé lico Ac. Fenilglioxilico	O rina O rina	800 m g/g creat. 240 m g/g creat.	Fin de turno Fin de turno
E til benceno	Ac. Mandé lico	O rina	1500 m g/g creat.	Fin de turno
Fenol	Fenol	O rina	250 m g/g creat.	Fin de turno
H exano (n)	2,5 h exanodiona	O rina	4 m g/g creat.	Final sem ana de trabajo
Lindano	Lindano	Sangre	2 µg/100 m l.	No crítico
Manganes o	Manganes o	O rina	40 µg/l	No crítico
Mercurio	Mercurio	O rina	50 µg/g creat.	No crítico
Inorgánico		Sangre	2 µg/100 m l.	No crítico
Mercurio Orgánico	Mercurio	Sangre	10 µg/100 m l	No crítico
Me tanol	Me tanol	O rina	7 m g/g creat.	No crítico
Me tilcloroform o	Ac. Tricloroacé tico	O rina	10 m g/l	Fin de turno Final sem ana de trabajo
Me tile tilce tona	MEC	O rina	2,6 m g/g creat.	Fin de turno Fin de sem ana laboral
Me tilisobutilce tona	MIBC	O rina	0,5 m g/g creat.	Fin de turno Fin de sem ana laboral
Me til-n-butilce tona	2,5 h exanodiona	O rina	4 m g/g creat.	Fin de turno Fin de sem ana laboral
Monóxido de Carbono	Carbo-xih em oglobina	Sangre	H asta 3,5% (no fum ador)	Fin de turno
Pentaclorofenol (PCF)	PCF libre plasm a PCF total	Sangre O rina	5 m g/l 2 m g/g creat.	Fin de turno Fin de sem ana laboral

Pesticidas Organofosforados y Carbamatos	Actividad de acetilcolinesterasa	Sangre	70% de la línea base de la persona	Antes de aplicar y después de la aplicación
Plomo	Plomo	Sangre	40 µg/100 ml	No crítico
Selenio	Selenio	Orina	100 µg/g creat.	No crítico
Tetracloroetileno	Ac. Tricloroacético (TCA)	Orina	7 mg/l	Fin de turno Fin semana de trabajo
Tolueno	Ac. Metilipúrico	Orina	2500 mg/g creat.	Fin de turno Fin semana de trabajo
Tricloroetileno	Ac. Tricloroacético Ac. Tricloroacético más tricloroetano	Orina Orina	100 mg/l 320 mg/g creat. (o) 300 mg/	Fin de turno Fin semana de trabajo Fin de Turno Fin semana de trabajo
Xileno	Ac. Metilipúrico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin semana laboral (21)

Artículo 114: Las concentraciones de los agentes químicos y sus metabolitos serán determinados en muestras biológicas: sangre y orina, en la oportunidad y expresadas de acuerdo a las unidades indicadas en el artículo 113.

Artículo 115: En caso que la valoración biológica de muestras que han sido sobrepasados los límites de tolerancia biológica indicados en el artículo 113, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias que eviten el daño a la salud del trabajador ⁽²²⁾ derivados de las condiciones laborales.

Artículo 116: En caso que uno o más trabajadores presenten indicadores biológicos alterados de aquellos agentes que están prohibidos de ser usados en los lugares de trabajo, la autoridad sanitaria obligará de inmediato al empleador a tomar las medidas necesarias para evitar el daño a la salud del trabajador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por infracción al artículo 65 del presente reglamento.

TITULO VI

De l Laboratorio Nacional de Referencia

Artículo 117: El Instituto de Salud Pública de Chile tendrá el carácter de laboratorio

nacional y de referencia en las materias a que se refiere los Títulos IV y V de este reglamento. Le corresponderá asimismo fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición que deberán emplearse en esas materias.

TITULO VII

De la Fiscalización y Sanciones

Artículo 118: Las infracciones a las disposiciones del presente reglamento serán sancionadas por los Servicios de Salud en cuyo territorio jurisdiccional se hayan cometido, previa instrucción del respectivo sumario, en conformidad con lo establecido en el Libro ⁽²³⁾ Décimo del Código Sanitario.

(21) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 17 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(22) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el número 18 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

(23) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el número 19 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

TÍTULO FINAL

Artículo 119: El presente reglamento entrará en vigencia 365 días después de su publicación en el Diario Oficial, fecha en la que quedará derogado el Decreto Supremo N° 745 de 1992, del Ministerio de Salud y sus modificaciones, así como cualquier otra norma, resolución o disposición que fuere contraria o incompatible con las contenidas en este decreto supremo.⁽²⁴⁾

Artículos Transitorios

Artículo 1º: La exigencia de 150 cm. de espacio entre máquinas por donde circulen

(24) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el Decreto N° 556, de 2000, del M. de Salud.

personas, a que se refiere el artículo 8º de este reglamento, no se aplicará a los lugares de trabajo que se encuentren funcionando a la fecha de publicación del decreto que aprueba esta modificación, sino que será exigible a aquellos que se inicien a partir de esa fecha.⁽²⁵⁾

Anótese, tómese razón y publíquese.-
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE. Presidente de la República.-
Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-
Saluda a Ud., Ernesto Behnké Gutiérrez, Subsecretario de Salud.

(25) Artículo agregado, por el número 20 del Decreto N° 201, de 2001, del M. de Salud.

MINISTERIO DE HACIENDA

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

LEY N° 19.775 (*)

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

Proyecto de ley:

“Artículo 1°. O tórgase, a contar del 1° de diciembre de 2001, un reajuste de 4,5% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponible, imponible para salud y pensiones, o no imponible de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas

complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1° de diciembre de 2001.

Artículo 2°. Reajustarse, a contar del 1° de diciembre de 2001, en 4,5%, los montos en actual vigencia correspondientes a las subvenciones establecidas en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, y en sus normas complementarias.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 30 de noviembre de 2001.

Artículo 3°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del Decreto Ley N° 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Asilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N°s. 18.460 y 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

El monto del aguinaldo será de \$25.207 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2001 sea igual o inferior a \$270.000 y de \$13.374 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo 4°.- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y

a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

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

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

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

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

Artículo 7°.- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo

con el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, de las Corporaciones de Asistencia Judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 3° de esta ley, en los mismos términos que de termina dicha disposición.

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

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

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

Artículo 9°.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2002 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2002, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades a que se refiere el artículo 3°, y para los trabajadores a que se refieren los artículos 4°, 6° y 7° de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$33.073 para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2002, sea igual o inferior a \$283.608, y de \$23.038, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N°13.063, de 1980, del Ministerio del

Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N°19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1996, del Ministerio de Educación, por el Decreto Ley N°3.166, de 1980 y los de las Corporaciones de Asistencia Judicial, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N°18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$32.586, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$16.293 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2002. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda. Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 15.- Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2002, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$13.634, por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración bruta igual o inferior a \$270.000 la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

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

Artículo 16.- Concédese durante el año 2002, a los trabajadores no docentes que se desempeñen en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 14 y la bonificación adicional del artículo 15 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

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

Artículo 17.- Durante el año 2002, el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$56.644. El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

Artículo 18.- Incrementase en \$1.755.885 miles, el aporte que establece el artículo 2°

del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para el año 2001. Dicho aporte incluye los recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 14 y 15, al personal no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 2001.

Artículo 19.- Sustitúyese, a partir del 1° de enero del año 2002, los montos de "\$138.835"; "\$157.449" y "\$169.358", a que se refieren los artículos 21 y 22 de la Ley N° 19.429, por "\$145.083", "\$164.534" y "\$176.979", respectivamente.

Artículo 20.- Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 3°, 9° y 14, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$1.050.000 excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Artículo 21.- Reemplázase, a contar del 1° de julio del año 2002, el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1°.- A contar del 1° de julio del año 2002, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- a) De \$3.607 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$108.833;
- b) De \$3.509 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$108.833 y no exceda los \$219.921;

- c) De \$1.143 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$219.921 y no exceda los \$343.002, y
- d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$343.002 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.”.

Artículo 22.- Fijase en \$3.607 a contar del 1° de julio del año 2002, el valor del subsidio familiares tablecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.

Artículo 23.- Concédese por una sola vez en el año 2002, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley N° 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, un bono de invierno de \$28.727.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2002, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será

imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

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

Artículo 24.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 2002, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2002, de \$9.067. Este aguinaldo se incrementará en \$4.667 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

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

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

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2002, tengan la calidad de beneficiarios de las pensio-

nes asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123 y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129.

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

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán imponible. Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga este artículo o el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del año 2002, un aguinaldo de Navidad del año 2002 de \$10.400. Dicho aguinaldo se incrementará en \$5.871 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

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

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

Artículo 25.- Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales

del Decreto Ley N° 869, de 1975, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Artículo 26.- Concédese, por el período de un año, a contar del 1° de enero del año 2002, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la Ley N° 19.536, la que será pagada en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de \$120.051 trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1° de la Ley N° 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los Servicios de Salud remunerados según el sistema del Decreto Ley N° 249, de 1973, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de 3.665 personas.

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

Artículo 27.- Durante el año 2002, el porcentaje de la asignación establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.041, será el determinado para el año 1999.

Artículo 28.- Modifícase la Ley N° 19.464 en la siguiente forma:

- 1) Reemplázase en el inciso primero del artículo 7° la frase "y enero del año 2001" por ", enero del año 2001 y enero del año 2002", y
- 2) Sustitúyese en el artículo 9°, el guarrismo "2002" por "2003".

Artículo 29 .- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores que, de conformidad con esta ley, tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2001, cuyo monto será de \$30.000 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2001, sea igual o inferior a \$270.000, y de \$16.000 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad y no exceda de \$1.050.000.

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

Artículo 30.- El mayor gasto fiscal que represente en el año 2001 la aplicación de

esta ley, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-2533.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irroque durante el año 2002 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1°, 9°, 14 y 17 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o con transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2002, dispuestas por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, los que podrán ser dictados en el mes de diciembre de 2001."

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

Santiago, 22 de noviembre de 2001.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguire Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social. Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
SUBSECRETARIA DE TRANSPORTES

**REGULA EXIGENCIA DE
COBRADORES O EXPENDEDORES
DE BOLETOS EN VEHICULOS DE
TRANSPORTE PUBLICO
DE PASAJEROS**

LEY N° 19.773 (*)

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

Proyecto de ley:

Artículo único.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 88 de la Ley N° 18.290, de Tránsito, modificado por la Ley N° 19.552, por el siguiente:

“En los vehículos de transporte público de pasajeros con capacidad para más de 24 personas, que pres ten servicio urbano en las ciudades de Santiago, San Bernardo y Puen te Alto, quedará prohibido que el conductor

desem peñe simultáneamente las funciones de conductor y de cobrador o expendedor de boletos. En estos vehículos, deberá existir un cobrador o instalarse un sistema de cobro automático de la tarifa. En las demás ciudades de más de 200.000 habitantes, el Presidente de la República, por decreto fundado, podrá exigir el cumplimiento de esta obligación en los plazos y condiciones que determine.”.

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

Santiago, 16 de noviembre de 2001.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Carlos Cruz Lorenzen, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Patricio Tombolini Veliz, Subsecretario de Transportes.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 26 de noviembre de 2001.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

**PROMULGA CONVENIO SOBRE
SEGURIDAD SOCIAL CON LOS
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**

DECRETO N° 459 (*)

N° 459.- Santiago, 22 de agosto de 2001.- Vistos:

Los artículos 32, N°17, y 50, N°1), de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 16 de febrero de 2000 la República de Chile y los Estados Unidos de América suscribieron, en Santiago, el Convenio sobre Seguridad Social.

Que dicho Convenio fue aprobado por el Congreso Nacional, según consta en el Oficio N° 3.364, de 7 de junio de 2001, de la honorable Cámara de Diputados.

Que se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19 del mencionado Convenio,

Decreto:

Artículo único.- Promúlgase el Convenio sobre Seguridad Social, suscrito entre la República de Chile y los Estados Unidos de América el 16 de febrero de 2000; 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 Alvarez Valenzuela, Ministra de Relaciones Exteriores.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 1°12.01.

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

CONVENIO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LA REPUBLICA DE CHILE Y LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA. El Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de los Estados Unidos de América desearios de reglamentar la relación entre sus dos países en el campo de la Seguridad Social, han acordado lo siguiente:

PRIMERA PARTE

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- 1. Para el propósito del siguiente Convenio, las expresiones y términos que se indican a continuación tienen el siguiente significado:

(a) "Territorio" significa, con respecto a los Estados Unidos de América, los Estados, el Distrito de Columbia, el Commonwealth de Puerto Rico, las Islas Vírgenes de los Estados Unidos de América, Guam, Samoa Americana y el Commonwealth de las Islas Marianas del Norte, y con respecto a Chile, el ámbito de aplicación de la Constitución Política de la República de Chile; (b) "Nacional" significa, con respecto a los Estados Unidos de América, el nacional de los Estados Unidos de América según se define en la Sección 101, Ley de Inmigración y Nacionalidad, y sus modificaciones, y con respecto a Chile, todo aquel que es considerado chileno de acuerdo a la Constitución Política de la República de Chile;

(c) "Leyes", significa, las leyes y reglamentos que se especifican en el artículo 2º, excluyendo tratados u otros convenios internacionales sobre Seguridad Social que se puedan concluir entre un Estado Contratante y un tercer Estado, o las leyes o reglamentos que se promulguen para su implementación específica; (d) "Autoridad Competente" significa, con respecto a los Estados Unidos de América, la Administración de Seguridad Social, y con respecto a Chile, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; (e) "Institución Competente", significa, con respecto a los Estados Unidos de América, la Administración de Seguridad Social, y con respecto a Chile, la Institución responsable, en cada caso, de la aplicación de las leyes a que alude el artículo 2º párrafo 1º letra (b), de este Convenio; (f) "Período de Seguro", significa el período de pago de cotizaciones o período de ganancias del trabajador por cuenta propia o ajena, de finido o reconocido como período de seguro, por las leyes bajo las cuales se haya cumplido, así como cualquier período considerado por dichas leyes como equivalente a un período de seguro; y (g) "Beneficio", significa cualquier prestación establecida por las leyes que se especifican en el artículo 2º del presente Convenio.

2. Cualquier término no definido en el presente artículo tendrá el significado que le asignen las leyes que se estén aplicando.

Artículo 2.- 1. El presente Convenio se aplicará:

(a) con respecto a los Estados Unidos de América, a las leyes que rigen el programa federal de seguro de vejez, sobrevivencia e invalidez:

– El Título II de la Ley de Seguridad Social y los reglamentos que se relacionan con el mismo, con las excepciones de las secciones 226, 226 A y 228 de ese título y los reglamentos correspondientes a dichas secciones,

– Los Capítulos 2º y 21 del Código de Impuestos Internos de 1986 y los reglamentos correspondientes a esos capítulos;

(b) con respecto a Chile:

– Las leyes referentes al nuevo sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, basado en la capitalización individual; y

– Las leyes referentes a los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

2. El presente Convenio se aplicará igualmente a las disposiciones legales que en el futuro complementen o modifiquen las especificadas en el párrafo 1 de este artículo.

3. El presente Convenio también se aplicará a la legislación de un Estado Contratante que extienda las leyes a las que se hacen referencia en el párrafo 1 a nuevas categorías de beneficiarios, a no ser que ese Estado Contratante notifique al otro Estado Contratante por escrito dentro de tres meses de la publicación oficial de la nueva legislación que ésta no será incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 3.- El presente Convenio se aplicará a: (a) Las personas que estén o hayan estado sujetas a las leyes de uno o ambos Estados Contratantes; (b) Aquellos que deriven sus derechos de las personas mencionadas en la letra a).

Artículo 4.- 1. Las personas que estén o hayan estado sujetas a las leyes de un Estado Contratante y las personas cuyos derechos deriven de ellas, y que residen dentro del territorio del otro Estado Contratante, deberán recibir igual tratamiento que los nacionales de ese Estado Contratante en la aplicación de las leyes, en cuanto al reconocimiento del derecho y pago de los beneficios.

2. Salvo que en el presente Convenio se disponga otra cosa, cualquier disposición de las leyes de un Estado Contratante que restrinja el derecho a los beneficios o su pago, debido exclusivamente al hecho que la persona resida en el extranjero o se encuentre ausente del territorio de ese Estado Contratante, no será aplicable a las personas que residan dentro del territorio del otro Estado Contratante.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivencia que se paguen de acuerdo a las leyes chilenas o nacionales de los Estados Unidos de América, no estarán sujetas a reducción, modificación, suspensión o retención por el hecho de que el beneficiario se encuentre o resida en un tercer Estado.

SEGUNDA PARTE

DISPOSICIONES SOBRE LAS LEYES APLICABLES

Artículo 5.- 1. Salvo que en el presente artículo se disponga otra cosa, la persona que se encuentre contratada en el territorio de uno de los Estados Contratantes deberá, con respecto a ese empleo, estar sujeta solamente a las leyes de dicho Estado, sin tener en consideración su residencia, domicilio o el domicilio del empleador. 2. Un trabajador por cuenta propia que reside en el territorio de un Estado Contratante estará sujeto sólo a las leyes de ese Estado.

3. Si una persona que está contratada normalmente en el territorio de un Estado Contratante, por un empleador en ese territorio, fuere enviada temporalmente por ese empleador, al territorio del otro Estado Contratante, quedará sometida a las leyes de sólo el primer Estado, siempre que el período de empleo en el territorio del otro Estado Contratante no exceda de cinco años. Para los fines de la aplicación de este párrafo, si un trabajador es enviado del territorio de los Estados Unidos de América por un empleador de ese territorio a Chile, ese empleador y una empresa filial del empleador (según se define bajo las leyes de los Estados Unidos de América) se considerarán como uno solo, siempre que el empleo estuviese cubierto bajo las leyes de los Estados Unidos de América, en el caso que no se especifique en este Convenio.

4. El párrafo anterior será igualmente aplicable a una persona que haya sido enviada por su empleador desde el territorio de un

Estado Contratante al territorio de un tercer Estado y que subsiguientemente sea enviada por ese empleador al territorio del otro Estado Contratante.

5. Cuando una misma actividad es considerada como por cuenta propia según las leyes de un Estado Contratante y como por cuenta ajena según las leyes del otro Estado Contratante, esa actividad estará sujeta a las leyes de sólo el primer Estado si la persona reside en ese Estado y a las leyes de sólo el otro Estado Contratante en cualquier otro caso.

6. (a) Una persona que se encuentre empleada como oficial o miembro de la tripulación de un barco con bandera de uno de los Estados Contratantes y que estaría sometida a las leyes de ambos Estados Contratantes, estará sujeta a las leyes de sólo el Estado Contratante bajo cuya bandera navegue. Para los fines de este párrafo, un barco que navega bajo bandera de los Estados Unidos de América se define como un barco americano bajo las leyes de los Estados Unidos de América; (b) Los empleados de una empresa de transporte aéreo que realizan su trabajo en el territorio de ambos Estados Contratantes, y que de otro modo estarían cubiertos en conformidad a las leyes de los dos Estados Contratantes, estarán sujetos solamente a las leyes del Estado Contratante en cuyo territorio la Empresa tenga su oficina principal. Sin embargo, cuando dicho personal resida en el otro Estado Contratante estará sujeto a las leyes de sólo ese otro Estado.

7. (a) Este Convenio no afecta las disposiciones de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, de 18 de abril de 1961, ni de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, de 24 de abril de 1963; (b) Los nacionales de uno de los Estados Contratantes que se encuentren empleados por el Gobierno de ese Estado Contratante en el territorio del otro Estado Contratante, pero que no se encuentran exentos de las leyes del otro Estado Contratante bajo las Convenciones que se mencionan en la letra (a) estarán sujetos a las leyes de sólo el primer Estado Contratante. El empleo por parte del Gobierno de los Estados Unidos de

América, para los efectos de este párrafo, incluirá un empleo en cualquier organismo de ese gobierno.

8. Las Autoridades Competentes de ambos Estados Contratantes o los Organismos de Enlace designados por éstas, podrán, de común acuerdo, establecer excepciones a las disposiciones contenidas en este artículo para determinadas personas o categorías de personas, siempre y cuando la persona afectada se encuentre sujeta a la legislación de uno de los Estados Contratantes.

9. El trabajador afecto a las leyes de los Estados Unidos de América, en conformidad a este artículo, estará exento en Chile de efectuar las cotizaciones para los regímenes de pensiones y salud. Igualmente, el empleador será exento de efectuar las cotizaciones para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales respecto de ese trabajador.

TERCERA PARTE

DISPOSICIONES RELATIVAS A LOS BENEFICIOS

Artículo 6.- Las siguientes disposiciones se aplican a los Estados Unidos de América:

1. Cuando una persona haya cumplido al menos seis trimestres de seguro bajo las leyes de los Estados Unidos de América, pero no tenga suficientes períodos de seguro como para satisfacer los requisitos para tener derecho a los beneficios bajo las leyes de los Estados Unidos de América, la Institución Competente de los Estados Unidos de América tomará en cuenta los períodos de seguro que se acrediten bajo las leyes chilenas y que no coincidan con los períodos de seguros cumplidos bajo las leyes de los Estados Unidos de América, para efectos de establecer el derecho a los beneficios que se señalan en el presente artículo.

2. Cuando no sea posible precisar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos bajo las leyes chilenas, se presumirá que dichos períodos no se superponen con períodos de seguro cumplidos bajo las leyes de los Estados Unidos de América.

3. Para la determinación del derecho a beneficios según el párrafo 1 de este artículo, la Institución Competente de los Estados Unidos de América acreditará un trimestre de seguro por cada tres meses de cotizaciones acreditadas por la Institución Competente chilena. Si de la conversión así establecida resulta una fracción de trimestre, dicha fracción será considerada como un trimestre de seguro adicional. Sin embargo no se acreditará ningún trimestre de seguro por cualquier otro trimestre ya acreditado según las leyes de los Estados Unidos de América, ni podrá el número total de trimestres de seguros acreditados por año ser superior a cuatro.

4. En el caso que el derecho a un beneficio bajo las leyes de los Estados Unidos de América se establezca de acuerdo a las disposiciones del párrafo 1, la Institución Competente de los Estados Unidos de América deberá computar a prorrata el monto de la pensión básica de acuerdo a las leyes de los Estados Unidos de América, considerando: a) los salarios medios de los trabajadores, reconocidos exclusivamente por la legislación de los Estados Unidos de América y b) la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos bajo la legislación de los Estados Unidos de América, y el número total de períodos de seguros exigidos por esa misma legislación, para una cobertura de por vida. Los beneficios que se paguen bajo las leyes estadounidenses corresponderán a dicha prorrata de la pensión básica.

5. El derecho a beneficios según las leyes de los Estados Unidos de América, que resulte de la aplicación del párrafo 1 de este artículo, cesará si se adquieren suficientes períodos de seguro bajo las leyes estadounidenses para acreditar, sin necesidad de invo-

car la disposición del párrafo 1 de este artículo, una prestación de monto igual o superior.

Artículo 7.- Las siguientes disposiciones se aplican a Chile:

1. Cuando las leyes de Chile exijan el cumplimiento de determinados períodos de seguro para la adquisición, conservación o recuperación del derecho a beneficios de invalidez, vejez o sobrevivencia, los períodos de seguro cumplidos bajo las leyes de los Estados Unidos de América se sumarán, cuando sea necesario, a los períodos de seguro cumplidos bajo las leyes chilenas, siempre que ellos no se superpongan.

Para los efectos de este párrafo, la Institución Competente chilena acreditará 3 meses de seguro, por cada trimestre de seguro que certifique la Institución Competente de los Estados Unidos de América.

2. Cuando no sea posible precisar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos bajo las leyes de los Estados Unidos de América, se presumirá que dichos períodos no se superponen con períodos de seguro cumplidos bajo las leyes chilenas.

3. Los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones, financiarán sus pensiones bajo las leyes chilenas, 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 párrafo 1, para acceder al beneficio de pensión mínima de vejez o invalidez. Igual derecho tendrán los beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

4. Para los efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos que exigen las leyes chilenas para pensionarse anticipadamente por vejez en el Nuevo Sistema de Pensiones, se considerarán como pensiona-

dos de los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional los afiliados que hayan obtenido pensión conforme a la legislación estadounidense.

5. Los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones de Chile, que residan en el territorio de los Estados Unidos de América y que se encuentren sujetos a las leyes de ese Estado, en conformidad con este Convenio, podrán enterar voluntariamente en Chile cotizaciones previsionales como si fueran trabajadores independientes. Los afiliados que opten por cotizar voluntariamente de acuerdo a este párrafo, quedarán exentos de la obligación de enterar la cotización destinada al financiamiento de las prestaciones de salud establecidas en las leyes chilenas.

6. Los imponentes de los regímenes de pensión administrados por el Instituto de Normalización Previsional, también tendrán derecho al cómputo de períodos de seguro en los términos del párrafo 1, para acceder a los beneficios de pensión establecidos en las leyes que les sean aplicables a esos regímenes.

7. Cuando el derecho a un beneficio conforme a las leyes chilenas se establezca de acuerdo con el párrafo 3 ó 6 de este artículo, la Institución Competente de Chile determinará un monto de pensión teórico como si todos los períodos de seguro cumplidos en virtud de las leyes de ambos Estados Contratantes hubieren sido cumplidos conforme a sus propias leyes y, para efectos del pago del beneficio, calculará la parte de su cargo como la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos exclusivamente bajo esas disposiciones legales y el total de períodos de seguro cumplidos de acuerdo a las leyes de ambos Estados.

Cuando el total de períodos de seguro cumplidos en ambos Estados Contratantes exceda el período establecido por las leyes chilenas para tener derecho a una pensión completa o a una pensión mínima según corresponda, los años en exceso se desecharán para efectos de este cálculo.

8. Las personas que se encuentren cotizando o perciban beneficios conforme a las leyes de los Estados Unidos de América serán consideradas como actuales imponentes del régimen previsional que les corresponda en Chile, para acceder a beneficios conforme a las leyes que regulan los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

Para los efectos de este párrafo, se considerará que una persona se encuentra cotizando bajo las leyes de los Estados Unidos de América, si ha acreditado conforme a dichas leyes a lo menos un trimestre de seguro en los últimos ocho trimestres calendarios inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca la contingencia según las leyes chilenas.

9. Las personas que perciban una pensión conforme a las leyes de los Estados Unidos de América y que residan en Chile, tendrán derecho a incorporarse al régimen de prestaciones de salud chileno, en las mismas condiciones que las personas que perciben pensiones similares conforme a la ley de este último país.

10. Los exámenes médicos efectuados en Chile, para efectos del otorgamiento de pensiones de invalidez conforme a las leyes chilenas, serán puestos a disposición de la Institución Competente estadounidense, a petición de ésta y gratuitamente.

Por otra parte, en caso de que la Institución Competente chilena es tim e necesario la realización de exámenes médicos en los Estados Unidos de América, que sean de su exclusivo interés, éstos serán financiados de acuerdo a las leyes chilenas. Cuando se trate de trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, la Institución Competente chilena efectuará el reembolso del costo total de estos exámenes, a la Institución Competente de los Estados Unidos de América, debiendo requerir del afiliado el porcentaje a su cargo. No obstante, la Institución Competente chilena podrá deducir el costo que le corresponde

asumir al afiliado, de las pensiones devengadas, o del saldo de su cuenta de capitalización individual.

Si los nuevos exámenes se solicitan 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 el reclamante.

CUARTA PARTE

DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 8.- Las Autoridades Competentes de los Estados Contratantes deberán: (a) Establecer los acuerdos administrativos necesarios para la aplicación del presente Convenio; (b) Designar los respectivos Organismos de Enlace, encargados de la coordinación de las instituciones que deben intervenir en la aplicación de este Convenio, cuyas facultades se determinarán en un acuerdo administrativo; (c) Comunicarse las medidas adoptadas para la aplicación del presente Convenio; y (d) Comunicarse lo más pronto posible la información relativa a toda modificación de las leyes que puedan afectar la aplicación de este Convenio.

Artículo 9.- 1. Las Autoridades Competentes, las Instituciones Competentes y los Organismos de Enlace de los Estados Contratantes, dentro del alcance de sus atribuciones respectivas, se ayudarán recíprocamente en la implementación del presente Convenio. Esta asistencia estará libre de todo cargo, sujeta a las excepciones que se deberán acordar en un acuerdo administrativo.

2. Las Autoridades Competentes, las Instituciones Competentes y los Organismos de Enlace de cualquiera de los Estados Contratantes, se pueden comunicar por escrito de manera directa la una con la otra o, con cualquier otra persona donde sea que resida, cuando sea necesario para la aplicación de este Convenio. La correspondencia podrá

efectuarse en el idioma oficial de cualquiera de los Estados Contratantes.

3. Una solicitud o documento no podrá ser rechazado, por una Autoridad Competente, por una Institución Competente ni por un Organismo de Enlace de un Estado Contratante, por utilizar el lenguaje oficial del otro Estado Contratante.

Artículo 10.- 1. En caso que las leyes de un Estado Contratante dispongan, que cualquier documento que se entregue a la Autoridad o Institución Competente de ese Estado Contratante esté exento, ya sea de manera total o parcial, de derechos o cargos, incluyendo derechos consulares o administrativos, dicha exención también se deberá aplicar a los documentos correspondientes que se entreguen a la Autoridad o Institución Competente del otro Estado Contratante, en relación con la aplicación del presente Convenio.

2. Los documentos y certificados que se presenten para los efectos de este Convenio, estarán exentos de los requisitos de legalización por parte de las autoridades diplomáticas o consulares.

3. Las copias de los documentos que se certifiquen como auténticas y exactas por un Organismo de Enlace de un Estado Contratante, se aceptarán sin mayor certificación como copias auténticas y exactas por la Institución Competente del otro Estado Contratante. La Institución Competente u Organismo de Enlace, en su caso, de cada Estado Contratante determinará de acuerdo a sus leyes la suficiencia de las pruebas que les hayan sido sometidas, no importando la fuente de las cuales provienen.

Artículo 11.- 1. Una solicitud de beneficio que se presente por escrito ante una Institución Competente de un Estado Contratante, será considerada como solicitud de beneficio del otro Estado Contratante, si el solicitante así lo requiere.

2. Si un interesado ha presentado una solicitud de beneficios por escrito, ante la

Institución Competente de un Estado Contratante y no ha requerido de manera explícita que dicha solicitud se restrinja a los beneficios bajo las leyes de ese Estado Contratante, la solicitud se entenderá presentada conforme a las leyes del otro Estado Contratante siempre que el solicitante proporcione, al momento de presentar dicha solicitud, información acerca de los períodos de seguro cumplidos bajo las leyes del otro Estado Contratante.

3. Las disposiciones de la Tercera Parte, sólo se aplicarán a los beneficios cuyas solicitudes se presenten desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

4. Una apelación por escrito de una determinación que se tome por una Institución Competente de un Estado Contratante, se podrá presentar de manera válida en una Institución Competente de cualquiera de los Estados Contratantes. La apelación se tramitará de acuerdo con el procedimiento y las leyes del Estado Contratante de cuya decisión se apele.

5. Cualquier reclamo, notificación o apelación por escrito que, bajo las leyes de un Estado Contratante, se deba presentar dentro de un período fijado ante una Institución de ese Estado Contratante, pero que se presente, dentro del mismo período, ante una Institución del otro Estado Contratante se deberá considerar como si se hubiere presentado dentro del plazo.

Artículo 12.- En los casos en que se apliquen las disposiciones del artículo 11, la Institución que reciba una reclamación, notificación o escrito de apelación, deberá estampar la fecha de su recepción en dicho documento o en el formulario que se acuerde para dicho propósito, según el artículo 8 le traiga (a) y remitirla sin demora al Organismo de Enlace del otro Estado Contratante.

Artículo 13.- 1. Los pagos que se realicen bajo este Convenio, se podrán efectuar en la moneda de cualquiera de los Estados Contratantes.

2. En el caso que se establezcan disposiciones que restrinjan el cambio o transferencia de monedas por cualquiera de los Estados Contratantes, los Gobiernos de ambos Estados Contratantes deberán acordar sin demora las medidas necesarias para asegurar el traspaso de las sumas que se adeuden por cualquiera de los Estados Contratantes en virtud del presente Convenio.

Artículo 14.- Salvo que la legislación de un Estado Contratante disponga otra cosa, la información relativa a una persona, que se transmite de acuerdo con el presente Convenio de un Estado Contratante al otro Estado Contratante, se utilizará de manera exclusiva para efectos de implementar este Convenio. La información recibida por un Estado Contratante, se regirá por la legislación de ese Estado Contratante, relativa a la protección de la privacidad y confidencialidad de los antecedentes personales.

Artículo 15.- 1. Cualquier controversia relativa a la interpretación o aplicación de este Convenio se resolverá mediante consulta entre las Autoridades Competentes.

2. Si una controversia no pudiere ser resuelta mediante negociación, los Estados Contratantes procurarán resolver la diferencia mediante el arbitraje, mediación u otro procedimiento fijado de común acuerdo.

Artículo 16.- El presente Convenio se podrá modificar en un futuro mediante convenios suplementarios que, a partir de la entrada en vigencia de los mismos, se considerarán como parte integrante del presente Convenio. Dichos convenios podrán tener efecto retroactivo si es que así se especifica en ellos.

QUINTA PARTE

D ISP OS IC IONES TRANSITORIAS Y FINALES

Artículo 17.- 1. El presente Convenio no establecerá el derecho a reclamar el pago de un beneficio, por cualquier período anterior a

la fecha de entrada en vigor del mismo o, en el caso de un beneficio de asignación por muerte, a suma alzada, si la persona hubiera fallecido antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

2. Para determinar el derecho a beneficios conforme a este Convenio, se tendrán en consideración los períodos de seguro cumplidos bajo las leyes de cualquiera de los dos Estados Contratantes y las contingencias acaecidas, antes de la entrada en vigencia de este Convenio, sin embargo los Estados Unidos de América no considerará períodos de seguro cumplidos antes de 1937.

3. En la aplicación del párrafo 3 del artículo 5, en el caso de las personas que fueron enviadas al territorio de un Estado Contratante antes de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, el período de empleo a que se refiere ese párrafo, se considerará que comienza en dicha fecha.

4. Las decisiones relativas al derecho a los beneficios tomadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, no afectarán los derechos que surjan bajo el mismo.

5. Cualquier beneficio que haya sido negado o suspendido de acuerdo con las leyes internas de un Estado Contratante, en consideración a la nacionalidad de la persona o a la residencia en el territorio del otro Estado Contratante, pero que es pagadero en virtud del presente Convenio, deberá ser otorgado o se reanudará, a petición de la persona interesada, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

6. Los beneficios que hayan sido adquiridos antes de la entrada en vigor del presente Convenio, serán revisados a petición de los interesados o de oficio, teniendo en cuenta las disposiciones del presente Convenio. Bajo ninguna circunstancia el presente Convenio dará lugar a la reducción de un beneficio en efectivo al que se tenía derecho antes de su entrada en vigor.

7. Las normas sobre prescripción y caducidad establecidas en las leyes chilenas no se aplicarán a los derechos previstos en este Convenio, siempre que los interesados presenten la solicitud dentro de dos años contados desde su fecha de entrada en vigor.

Artículo 18.- 1. El presente Convenio permanecerá vigente y tendrá efectos hasta la expiración del año calendario siguiente al año en el cual se notifique por escrito de su término, por uno de los Estados Contratantes al otro Estado Contratante.

2. En caso de término de este Convenio, se mantendrán los derechos adquiridos o el pago de beneficios derivados de su aplicación. Los Estados Contratantes establecerán los Acuerdos necesarios respecto de los derechos en curso de adquisición derivados de los períodos de seguro cumplidos con anterioridad a la fecha de término del Convenio.

Artículo 19.- Los Gobiernos de ambos Estados Contratantes se notificarán por escrito el cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales para la entrada en vigor del Convenio. Este entrará en vigor el primer día del cuarto mes siguiente a la fecha de la última notificación.

En fe de lo cual, los que suscriben a continuación, estando debidamente autorizados para ello firman el presente Convenio.

Hecho en Santiago, Chile, a 16 de febrero 2000^(**), en duplicado, en los idiomas español e inglés, siendo cada texto igualmente auténtico.

Por el Gobierno de la República de Chile.-
Por el Gobierno de los Estados Unidos de América.

(**) Corregido, según Diario Oficial de 11 de diciembre de 2001.

DEL DIARIO OFICIAL

21 - Noviembre

- Extracto de Circular N° 79, de 9.11.01, del Servicio de Impuestos Internos. Im parte instrucciones respecto de las modificaciones a la Ley sobre Impuesto a la Renta introducidas por la Ley N° 19.753 (nuevas escalas de tasas para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría e Impuesto Global Complementario vigentes para los períodos que la misma ley modificatoria señala y la derogación del crédito personal por contribuyente que establecían los artículos 44 y 56 N° 1 de la Ley del ramo).

24 - Noviembre

- Extracto de Resolución N° 45 exenta, de 19.11.01, del Servicio de Impuestos Internos, que fija nómina de "grandes contribuyentes" para los efectos señalados en dispositivo 3° de Resolución exenta N° 34, de 2001.

26 - Noviembre

- Ley N° 19.773. Regula exigencia de cobradores o expendedores de boletos en vehículos de transporte público de pasajeros (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Resolución N° 3.879 exenta de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Delega facultades que indica.

30 - Noviembre

- Ley N° 19.780. Permite efectuar anticipos del Fondo Común Municipal en caso que indica y autoriza la condonación de deudas que señala.
- Ley N° 19.775. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).

1° - Diciembre

- Decreto N° 459, de 22.08.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga Convenio sobre Seguridad Social con los Estados Unidos de América (*publicado en esta edición del Boletín*).

4 - Diciembre

- Ley N° 19.774. Aprueba Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2002.
- Decreto N° 319, de 10.10.01, de la Subsecretaría de Marina. Aprueba el reglamento para el equipamiento de los cargos de cubierta de las naves y artefactos navales.

5 - Diciembre

- Ley N° 19.777. Crea Juzgados de Policía Local en las comunas que señala.

6 - Diciembre

- Extracto de Resolución N° 46 de 29.11.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° Ex. 5.661, de 28.12.00 modificada por Resoluciones exentas N° 24, de 28.06.01 y N° 42, de 27.09.01 en lo que se refiere a la vigencia de uso de los cupones expresados en pesos o en litros.
- Extracto de Circular N° 86 de 30.11.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.768, al artículo 18 bis de la Ley de la Renta.
- Extracto de Resolución N° 4.465, de 29.11.01, del Servicio Nacional de Aduanas. Regulaciones exigidas para la habilitación de los almacenes particulares. Garantía a través de una boleta bancaria o póliza de seguro, para mercancías que solicitan el régimen de admisión temporal.

7 - Diciembre

- Extracto de Resolución N° 4.454, de 2001, del Servicio Nacional de Aduanas. Aprueba el reglamento sobre el Régimen Industrial de Zona Franca de Tocopilla, en virtud de lo estipulado por la Ley N° 19.709 /2001.
- Decreto N° 275, de 17.10.01, del Ministerio de Educación. Establece plazo extraordinario para presentar planes y programas propios y/o especiales de estudio, basados en los Decretos N°s. 40, de 1996 y 220, de 1998.

10 - Diciembre

- Ley N° 19.778. Modifica la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional en materia de planes reguladores.
- Extracto de Resolución N° 47 exenta, de 2001, del Servicio de Impuestos Internos. Fija valores de suelos agrícolas para comunas que indica.

11 - Diciembre

- Decreto N° 199, de 12.10.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Designa nuevos miembros titulares y suplentes del Consejo del Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical.

14 - Diciembre

- Ley N° 19.779. Establece normas relativas al virus de inmunodeficiencia humana y crea bonificación fiscal para enfermedades catatóricas.

- Extracto de Resolución N° 48 exenta, de 7.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación a los dueños de bienes raíces agrícolas y no agrícolas de informar la nómina de aquellas propiedades sobre las que han constituido o terminado un usufructo durante el año o parte de él que señala.
- Extracto de Resolución N° 49 exenta, de 7.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° Ex. 6.509, de 1993, que establece obligación de emitir certificado con información sobre Retenciones de Impuestos Practicadas según los N°s. 1, 2 y 3 del artículo 74 de la Ley de Renta y sobre Intereses Pagados por Bancos e Instituciones Financieras publicada en el Diario Oficial el 20 de diciembre de 1993, en la forma que señala.
- Extracto de Resolución N° 50 exenta, de 7.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° Ex. 5.111, de 1995, que establece obligación de los bancos e instituciones financieras de informar al SII los intereses pagados o abonados en cuenta a sus clientes por operaciones de captación de cualquier naturaleza, no acogidos al mecanismo de incentivo al ahorro de la letra A) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, en la forma que señala.
- Extracto de Resolución N° 51 exenta, de 7.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° Ex. 7.213, de 1998, que establece obligación de las empresas fuentes de certificar las inversiones efectuadas por los inversionistas al amparo de la letra c) del N° 1 de la letra A) del artículo 14 de la Ley de la Renta y de las empresas receptoras de informar al SII las citadas inversiones, en la forma que señala.
- Extracto de Resolución N° 52 exenta, de 7.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° Ex. 8.145 que establece obligación a las instituciones que indica de informar al SII los dividendos hipotecarios pagados o los aportes enterados, por las obligaciones hipotecarias contraídas con motivo de la adquisición de una vivienda nueva acogida a las normas del D.F.L. N° 2, 1959, y de certificar a las personas naturales que han pagado dichos dividendos hipotecarios o enterados los citados aportes; conforme a lo establecido por la Ley N° 19.622, de 1999, modificada por la Ley N° 19.768, de 2001, en la forma que se señala.
- Extracto de Circular N° 87, de 10.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones pertinentes respecto de modificaciones introducidas por el número 5 del artículo único de la Ley N° 19.753 a la Ley de la Renta (incorpora artículo 55 bis), mediante el cual se establece que los contribuyentes personas naturales afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría o Global Complementario establecido en los artículos 43 N° 1, y 52 de la Ley de la Renta, podrán rebajar de las bases imponibles anuales de dichos tributos los intereses que efectivamente hayan pagado durante el año calendario al cual correspondan las rentas que declaran, provenientes de créditos con garantía hipotecaria destinados a adquirir o construir una o más viviendas o provenientes de créditos de igual naturaleza destinados a pagar los créditos antes señalados.

- Extracto de Circular N° 88, de 10.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. En parte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por el artículo 6° de la Ley N° 19.768 al artículo 2° de la Ley N° 19.622, con el fin de precisar en mejor forma el número de cuotas pagadas por concepto de dividendos hipotecarios que los contribuyentes acogidos a la franquicia tributaria que establece dicho texto legal, podrán rebajar en cada año calendario, hasta los límites máximos que establece dicha ley, de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría o Global Complementario, según corresponda.
- Extracto de Circular N° 89, de 10.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. En parte instrucciones sobre modificaciones introducidas por el artículo 1° de la Ley N° 19.765, a la Ley N° 19.518, que contiene el Estatuto de Capacitación y Empleo, en relación con nuevas acciones o actividades de capacitación desarrolladas por empresas en favor de sus trabajadores y que respecto de alguna de ellas pueden invocar el crédito tributario que por tal concepto establece la referida ley en su artículo 36.

15 - Diciembre

- Comisión Ergonómica Nacional de la Subsecretaría de Previsión Social. Listado de puestos de trabajo ejecutoriados aprobados como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional.
- Extracto de Resolución N° 53 exenta, de 12.12.01, del Servicio de Impuestos Internos, que fijó el procedimiento para que las Instituciones Acreedoras que indica cumplan la obligación de informar los intereses correspondientes a Créditos Hipotecarios que señala.

17 - Diciembre

- Extracto de Resolución N° 53 exenta, de 12.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Fija el procedimiento para que las Instituciones Acreedoras que indica cumplan la obligación de informar los intereses correspondientes a Créditos Hipotecarios que señala.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

CORTE SUPREMA

RECURSO DE CASACION

Ley N° 19.631 (Ley Bustos) no es aplicable en la quiebra

Ley de quiebras prima por sobre la norma del artículo 162 del Código Laboral

Comentarios

La sentencia de definitiva de primera instancia del Tribunal Laboral acogió la acción principal consistente en declarar nulos los despidos laborales de los trabajadores demandantes, toda vez que el empleador, a la época de poner fin a los contratos de trabajo, no se encontraba al día en el pago de las cotizaciones previsionales, ordenando el pago de las remuneraciones devengadas y de las cotizaciones previsionales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 162 del Código Laboral. Asimismo, esta sentencia desestimó la pretensión subsidiaria de los actores, consistente en declarar sus despidos ilegales o arbitrarios por aplicación de las causales de los números 5 y 6 del artículo 159 del Código Laboral, es decir caso fortuito o fuerza mayor y/o conclusión Laboral que dio origen al contrato, sustentada en el estado de quiebra de su empleador, por no configurarse tales causales. Dicha sentencia fue confirmada por la Corte de Apelaciones de Arica. En contra del último fallo, el Síndico de la empresa fallida interpuso recurso de casación en la forma y en el fondo.

Al respecto, la Corte Suprema sostuvo que la Ley N° 18.175, Ley de Quiebras, debe primar por sobre la norma general contenida en el artículo 162 del Código Laboral. En efecto, conforme al procedimiento de quiebras, el Síndico debe proceder a cerrar los

establecimientos del fallido a fin de iniciar la liquidación de los bienes y el pago de los créditos, de manera que el Síndico no podía efectuar el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores de la empresa en quiebra, sin efectuar antes el pago de otros créditos con mejor preferencia o reservar fondos para ello. De lo anterior, se desprende que la normativa de la ley de quiebras, en el evento que existan deudas previsionales a la fecha del despido de los trabajadores de la fallida, deben primar sobre el artículo 162 del Código Laboral.

Como fundamento jurídico la Corte expresó que la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador. En ese contexto, la deuda previsional que mantenga una empresa debe tener un tratamiento diferente según si continúa funcionando normalmente o si ha caído en quiebra. En caso de producirse esta última situación, deben aplicarse las normas que le son propias al procedimiento de quiebra, pues los acreedores deben ser pagados en la forma y orden de preferencia que la ley establece. Sostener lo contrario, importaría desconocer el principio esencial en materia de quiebra, cual es realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica.

Finalmente, y al dictar la correspondiente sentencia de reemplazo los sentenciadores de casación acogieron la petición subsidiaria de los demandantes en orden a declarar a declarar injusto el despido efectuado por la empresa fallida, pues el estado de quiebra no constituye ninguna de las causales de despido invocadas por el Síndico, como lo son la conclusión Laboral que dio origen al contrato y la fuerza mayor o caso fortuito. Por ello, se ordenó el pago de las indemnizaciones legales para dicho caso.

Santiago, veintinueve de octubre de dos mil uno.

Vistos:

En estos autos rol N° 5.760-00 sobre juicio ordinario del Trabajo, del Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, caratulados "Morales Contreras, Karina y otros con Sociedad Exportadora Ltda.", representada es última por el Sindicato Titular Provisional de Quiebras don William Jalaff Escandar, con fecha 16 de abril del año en curso, según se lee a fojas 116 y siguientes, se dictó sentencia de primer grado, la cual acogió la acción principal interpuesta por los actores, consistente en declarar sus despidos laborales nulos, en razón de que su empleador, a la data de poner fin a sus servicios, no se encontraba al día en el pago de las cotizaciones previsionales. Así, este fallo ordenó el pago de las remuneraciones devengadas, a contar de la fecha del despido que se invalidó, más las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas hasta la fecha de término efectivo de la relación laboral, previo cumplimiento de los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código Laboral.

A la vez, esta sentencia desestimó la pretensión subsidiaria pedida por los actores, consistente en declarar sus despidos ilegales o arbitrarios, fundada en que las causales imputadas, como lo son las señaladas en los numerales 5° y 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, es to es, el caso fortuito o fuerza mayor y/o conclusión del Trabajo que dio

origen al contrato, sustentada en el estado de quiebra de su empleador, no configuraban tales causales.

Apelada esta resolución por el representante de la compañía demandada, la Corte de Apelaciones de Arica, el 19 de junio del año en curso, como se lee a fojas 162 y siguientes, la confirmó.

En contra de este último fallo el apoderado del síndico, en representación de la empresa Sociedad Exportadora Ltda., interpuso recursos de casación en la forma y en el fondo, los cuales se trajeron en relación a fojas 189.

Considerando:

Primero: Que en su escrito, el apoderado de la empresa en quiebra demandada sostiene que la sentencia impugnada incurre en la causal de nulidad formal, contemplada en el numeral 5° del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, es decir, no se encuentra extendida legalmente, pues se pronunció con omisión al requisito señalado en el número 4° del artículo 170 del Código Procesal Civil, consistente en las consideraciones de hecho y de derecho que sirven de fundamento al fallo.

Segundo: Que la recurrente se refiere a la carencia de razonamientos que se advierte en la sentencia que se reprocha, acerca del problema legislativo para el caso de una empresa que ha sido declarada en quiebra y que ha despedido a sus trabajadores, sin encontrarse al día el pago de las cotizaciones previsionales, pues el sentenciador estima que debe aplicarse en esta situación el artículo 162 del texto laboral y, por ende, procede declarar inválidos tales despidos, condenando, en definitiva, a la fallida al pago de las remuneraciones de sus trabajadores a contar de la fecha de la separación, más el de las cotizaciones previsionales y de salud, y las que se devenguen hasta la data del término efectivo de la relación laboral, previo cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto, sexto y séptimo del citado artículo 162.

Tercero: Que los falladores al respecto no advierten y, por consiguiente, no razonan que en caso de quiebra de una empresa existe un cuerpo normativo, como lo es la Ley N° 18.175 que debe primar sobre la norma general contenida en el artículo 162 del Texto Laboral.

Así, la Ley de Quiebra dispone que en el evento que sea declarada por sentencia judicial la quiebra de una empresa, como ocurre en el caso, se producen efectos jurídicos inmediatos, tales como el desasimilamiento de los bienes del fallido, la inhabilitación para administrarlos, la cual pasa a ejercer de pleno derecho el Síndico de Quiebras, el cual ha sido designado por el juez que conoce de la quiebra.

Por regla general, conforme al procedimiento contemplado en la Ley de Quiebras, el Síndico debe proceder a cerrar los establecimientos del fallido a fin de iniciar el procedimiento de liquidación de bienes y pago de los créditos a los acreedores, conforme a las normas contenidas en el artículo 147 y siguientes de la ley y 2.472 y siguientes del Código Civil, que contiene la regulación sobre la prelación de créditos en el pago de las acreencias de la masa a favor de los acreedores; de manera tal, que el Síndico no podía efectuar el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores de la fallida, sin antes efectuar el pago de otros créditos con mejor preferencia o reservar los fondos suficientes para ello.

De lo antes explicado, resulta que la normativa de Ley de Quiebras, para el caso que existan deudas previsionales a la fecha del despido de los trabajadores de la fallida, deben primar sobre el artículo 162 del Código Laboral.

Cuarto: Que para un adecuado estudio del asunto, se debe tener presente que la sentencia en análisis ha fijado los siguientes hechos:

a) "ambas partes concuerdan en que, con fecha 11 de julio de 2000, por el Vigesimo Séptimo Juzgado Civil de

Santiago se declaró la Quiebra de la Sociedad Exportadora Limitada y que, posteriormente, el 14 de julio de 2000 se puso término a los contratos de trabajo, por aplicación del artículo 159 N°s. 5 y 6 del Código del Trabajo, es to es, "Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", y. "Caso fortuito o fuerza mayor".; y

b) "siendo el despido de los demandantes un hecho cierto y no discutido por la demandada, era de su cargo la prueba de que las citadas im posiciones se encontraban solucionadas hasta el mes de junio de 2000..." y del mérito de lo obrado en autos se desprende, inequívocamente, que ello no ocurrió.

Quinto: Que el artículo 162 del Código Laboral, después de la modificación introducida por la Ley N° 19.631, señala que "si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiese término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador...", imponiéndole a la parte empresarial, otra obligación, según se aprecia en el inciso quinto, como lo es la de "informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día de lmes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Sexto: Que los jueces de mérito, según se lee en los fundamentos duodécimo y decimotercero del fallo de primer grado reproducido por el de segunda, advierten que frente al despido de trabajadores de una empresa declarada judicialmente en quiebra, a los cuales se le adeudan las cotizaciones previsionales, surge una colisión de normas del Estado Laboral con las de la Ley de Quiebras, como lo es si tales despidos producirán el efecto de poner fin a la relación contractual, o si por el contra-

rio, son válidos y la deuda previsional pendiente de solución debe verificarse conforme al procedimiento concursal y pagarse según su preferencia.

Ante este silencio legal, los sentenciadores, en definitiva, prefieren la norma contenida en el Código Laboral, en atención a la naturaleza de la relación contractual que vinculó a las partes.

Séptimo: Que para una adecuada resolución del asunto, es necesario tener presente algunas de las disposiciones de la Ley N° 18.175, denominada Ley de Quiebras, como lo son en primer lugar, los artículos 1° y 2°, que disponen:

“El juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer el pago de sus deudas, en los casos y en la forma de terminada por la ley”.

“La quiebra produce para el fallido y todos sus acreedores un estado indivisible. Comprenderá, en consecuencia, todos los bienes de aquél y todas sus obligaciones aun cuando no sean de plazo vencido, salvo aquellos bienes y obligaciones que la ley expresamente exceptúe”.

Octavo: Que este cuerpo legal, en su artículo 64, al referirse a los efectos de la declaración de quiebra, el fallido queda inhabilitado de pleno derecho de la administración de todos sus bienes presentes, salvo aquellos que sean inembargables.”, para concluir disponiendo que: “La administración de que es privado el fallido pasa de derecho al síndico, quien la ejercerá con arreglo a las disposiciones de esta ley.”, con posterioridad la ley preceptúa en sus artículos 147 y siguientes la graduación de los créditos y su pago, indicando en primer lugar que los acreedores serán pagados en la forma y orden de preferencia establecidos en las leyes.

Noveno: Que este Texto Legal con posterioridad contempla que: “El síndico hará el

pago de los créditos privilegiados de la primera clase que no hubieren sido objeto, en el orden de preferencia que les corresponda, tan pronto como haya fondos para ellos; reservará lo necesario para el pago de los créditos de la misma clase, cuyo monto o privilegio esté en litigio, y para la atención de los gastos subsiguientes de la quiebra”.

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

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

“Igualmente, se pagarán sin necesidad de verificación previa y en los mismos términos establecidos en el inciso anterior, los créditos por las indemnizaciones convencionales de origen laboral hasta el límite de un equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, y por las indemnizaciones legales del mismo origen que sean consecuencia de la aplicación de las causales señaladas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010”.

“Las restantes indemnizaciones de origen laboral así como la que sea consecuencia del reclamo del trabajador de conformidad a la letra b) del artículo 11 de la Ley N° 19.010, se pagarán con el solo mérito de sentencia judicial ejecutoriada que así lo ordene”.

“Al efectuar los pagos preceptuados en los incisos tercero y cuarto, el síndico cuidará que el monto del saldo del activo sea suficiente para asegurar el pago de los créditos de mejor derecho”.

“En la forma establecida en el inciso primero de este artículo se hará, en seguida, el pago de los créditos de la cuarta clase”.

“ Los créditos privilegiados de la primera clase preferirán a todo otro crédito preferente o privilegiado establecido por leyes especiales ”.

Décimo: Que por su parte el Código Civil, al referirse en su Título XXI, del Libro IV a la prelación de créditos, expresa en su artículo 2471 que: “Gozan de privilegio los créditos de la 1ª, 2ª y 4ª clase, en el artículo siguiente —2472— expone que: “La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran: 5º las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares; 6º las cotizaciones adeudadas a organismos de Seguridad Social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin, como asimismo, los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso tercero del artículo 42 del D.L. N° 3.500, de 1980; ...”.

Undécimo: Que del contexto de las normas antes tratadas, es evidente que el caso de la quiebra no puede tener aplicación el artículo 162 del Código del Trabajo en lo concerniente a mantener vigente el vínculo contractual laboral de la empresa fallida y sus dependientes, mientras no se comunique a estos trabajadores su situación previsional y, más aún, estar al día en el pago de las cotizaciones.

Duodécimo: Que para sostener la tesis, es del caso tener presente, en primer lugar, que el Código del Trabajo, en su capítulo VI, del Libro I, contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones; así, el artículo 58, impone, entre otras, la siguiente obligación: “El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social...”.

Décimo tercero: Que como se puede advertir, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado

ante el órgano previsional al cual se encuentren afiliados sus dependientes, dentro del plazo que la ley fija.

Décimo cuarto: Que, en términos generales, se puede sostener que la cotización previsional es parte de la remuneración del trabajador que el empleador debe descontar y luego enterar al sistema previsional al cual se encuentra afiliado el asalariado.

Décimo quinto: Que en este contexto, la deuda previsional que mantenga una empresa, para con sus trabajadores y el ente previsional, debe tener un tratamiento diferente según si continúa funcionando normalmente o si ha caído en quiebra; en efecto, en esta última situación, debe ser tratada por las normas que le son propias al procedimiento concursal, pues los acreedores deben ser pagados en la forma y orden de preferencia que la ley establece.

Décimo sexto: Que sostener lo contrario, importaría desconocer desde un principio los efectos de la quiebra, cual es realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma de terminados por la ley, situación que se da en la especie desde el momento mismo que los créditos que emanan de deudas previsionales gozan del privilegio de primera clase, como ya se dijo.

Décimo séptimo: que en este mismo sentido, entender que en el caso de la quiebra de una empresa, pueda mantenerse vigente la obligación de remunerar a los trabajadores hasta que el empleador cumpla con la obligación de ponerse al día en su pago y comunicar tal situación a sus dependientes, en razón de que exista deuda previsional, importaría gravar la masa con mayores créditos que aumentarían día a día, más aún importaría generar una desigualdad entre los acreedores y sus preferencias y, a la vez, desconocer lo previsto en el artículo 66 de la Ley de Quiebras, en cuanto a que la sentencia que declara la quiebra fija irrevocablemente los dere-

chos de todos los acreedores en el estado que tenían el día de su pronunciamiento.

Decim octavo: Que en mérito de lo antes expuesto, aparece que el fallo atacado carece de los considerandos necesarios que requería el caso en estudio; ya que frente a la situación de la quiebra, procedía un análisis de fondo de la normativa que la rige, ante el problema del no pago de las cotizaciones previsionales y del precepto contenido en el artículo 162 del Código del Trabajo, puede establecer, en términos generales, la plena aplicación de este último artículo en razón de la materia, no era suficiente para el problema.

Decim onoveno: Que ante la situación descrita, aparece que la sentencia cuestionada carece de fundamento o razonamientos.

Vigésimo: Que de o antes dicho, resulta que la sentencia no cumple con los presupuestos que debe reunir, en especial el contemplado en el numeral 5° del artículo 458 del Código del Trabajo, en relación con el número 4° del artículo 170 del Código de Procedimiento Civil y 10 del auto acordado de esta Corte de 30 de septiembre de 1920 "Sobre Forma de las Sentencias".

Vigésimo primero: Que la omisión expresada es constitutiva de un vicio de nulidad formal, como el preceptado en el artículo 768, número 5° del citado Texto de Procedimiento Civil, en conexión con los ya mencionados artículos 170 N° 4 de mismo Cuerpo Legal y 458 N° 5 del Código Laboral.

Vigésimo segundo: Que en atención a lo antes indicado, se tiene por no interpuesto el recurso de casación en el fondo.

Por estos fundamentos y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 764, 765, 786 y 775 del Código de Procedimiento Civil, se declara que se invalida la sentencia de segundo grado, dictada por una de las salas de la Corte de Apelaciones de Arica con fecha 19 de junio del año en curso, escrita a fojas 162 y siguientes, y se

procede a continuación y en forma separada a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

Téngase por no interpuesto el recurso de casación en el fondo, planteado por el apoderado del demandado al primero de fojas 170.

Regístrese.

Rol N° 2.777-01.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. Y el Abogado Integrante señor Enrique Barros B. No firma el Ministro señor Benquis, por encontrarse con permiso y Barros, por encontrarse ausente, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

Santiago, 29 de octubre de 2000.

En cumplimiento de lo prevenido en el artículo 786 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Visos:

Se reproduce la sentencia en alzada de fecha 16 de abril último, que se lee a fojas 116 y siguientes, con excepción de sus razonamientos décimo, undécimo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto y decimosexto que se eliminan.

Y se tiene en su lugar, además, presente:

Primero: Que los fundamentos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, undécimo, duodécimo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto y decimosexto del fallo de casación que antecede, se tienen por reproducidos.

Segundo: Que la obligación y efectos impuestos por la modificación introducida al artículo 162 por la Ley N° 19.631, consiste en que: "si el demandado no hubiere efectuado

el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.", como ya se dijo en la sentencia de casación, no puede ser aplicada a una empresa declarada en quiebra.

Tercero: Que esta tesis se sustenta en términos generales, en que de mantenerse la obligación de remunerar a los trabajadores de la fallida, mientras no se enteren y con unique a dichos dependientes el íntegro pago de sus cotizaciones, impondría generar nuevos gastos a la quiebra y, a la vez, constituiría un superprivilegio, que estaría sobre los privilegios contemplados tanto en la legislación civil y concursal, sobrepasando incluso a los créditos con privilegio de los propios trabajadores, como son aquellos relativos a la indemnización por años de servicios que se produce o devenga al concluir el término de sus contratos.

Cuarto: Que por las razones expuestas procede desestimar la petición de nulidad, formulada por los actores en su libelo de demanda.

Quinto: Que corresponde examinar la petición subsidiaria alegada por los demandantes, aquella sustentada en que sus despidos son ilegales y arbitrarios, pues el síndico designado en la quiebra de su empleador, la Sociedad exportadora, Soexpo Ltda. puso término a sus contratos de trabajo que los vinculaban con la empresa fallida, basado en las causales N.ºs. 5º y 6º del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo que dio origen al contrato y el caso fortuito o fuerza mayor, en atención al estado de insolvencia de la empresa que él representa por la declaratoria de quiebra.

Sexto: Que del estudio de la Ley de Quiebra N.º 18.175, en especial de los efectos de la declaración de quiebra, contenidos en su título VI, no aparece que en virtud de la resolución de así la declare produzca una causal objetiva de terminación de los contratos de trabajo, que vincula a los dependientes con la fallida.

Séptimo: Que, por otra parte, nuestra legislación laboral, tampoco contempla la quiebra como justa causa de despido de los trabajadores; más aún, en este orden de ideas, es del caso recordar que la jurisprudencia ha señalado reiteradamente que ella no puede ser asimilada a las causales objetivas de terminación de los contratos de trabajo, fijadas en los artículos 159, 160 y 161 del Estatuto Laboral.

Octavo: Que en consecuencia, corresponde acoger la petición subsidiaria formulada por los actores, en el sentido de declarar injusto e indebido la terminación de sus contratos de trabajo con la compañía fallida, pues el estado de quiebra no constituye ninguna de las causales de despido invocadas por el Síndico, como lo son la conclusión de trabajo que dio origen al contrato y la fuerza mayor o caso fortuito.

Noveno: Que por ende, procede ordenar el pago de las indemnizaciones legales para el caso, conforme lo dispone el artículo 148 de la Ley de Quiebra, en relación con el artículo 2472 del Código Civil; estos preceptos que ubican las indemnizaciones de origen laboral como créditos de primera clase y su grado de preferencia, viene a sustentar legalmente la tesis antes explicada, en cuanto a que la quiebra de por sí no configura causa legal de terminación de los contratos de trabajo.

Décimo: Que las indemnizaciones legales que se reconocen en el presente fallo, es tanto la sustitutiva por falta de aviso previo y la por años de servicios, aumentada esta última en un veinte por ciento, para cada uno de los actores —salvo aquellos que reiteraron la demanda o se desistieron durante el curso del juicio—; las cuales deben ser liquidadas por el tribunal de origen, con los reajustes e intereses legales para el caso, en la etapa de cumplimiento del fallo, conforme a los antecedentes acompañados en el escrito de demanda y que se encuentren bajo custodia.

Undécimo: Que por haber litigado con motivo plausible la demandada, corresponde

que se le exima del pago de las costas del juicio.

Y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 144 y 186 del Código de Procedimiento Civil, 455, 456, 458, 463, 472, 473 del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil; se revoca, la sentencia en alzada de fecha 16 de abril del año en curso, escrita a fojas 116 y siguientes, en cuanto acoge la petición principal de los actores, de declarar nulos sus despidos y de condenar en costas a la demandada; y en su lugar se decide, que se desestima tal petición de nulidad de los despidos de los demandantes y que ambas partes soportaran las costas del juicio.

Se acoge la petición subsidiaria formulada por los demandantes, en cuanto a declarar sus despidos injustos o indebidos y, en

consecuencia, se ordena a la demandada Sociedad Exportadora Ltda., representada por el Síndico don Willian Jalaff Escandar, pagar a los trabajadores en los términos indicados en el razonamiento decimo, la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, más la por años de servicios, aumentada esta última en un 20%.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Rol N° 2.777-01.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. Y el abogado integrante señor Enrique Barros B. No firma el Ministro señor Benquis, por encontrarse con permiso y Barros, por encontrarse ausente, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO INJUSTIFICADO INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO, ARTICULO 160 N°7 DEL CODIGO DEL TRABAJO

A traso aislado y no reiterado de parte de un trabajador no puede ser considerado como una transgresión grave de las obligaciones contractuales que autorice su despido

Comentarios

Demanda por despido injustificado un trabajador al cual su ex empleador, empresa contratista del rubro alimentación, lo despidió por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, toda vez que fundó tal exoneración en que el trabajador se hizo presente a su lugar de trabajo en determinado día con 50 minutos de retraso, situación que la contratista demandada consideró grave por la función de cocinero que cumplía, la cual le implicaba entregar alimentación a la empresa mandante, comenzando por el desayuno en las primeras horas de la mañana al personal de esta última empresa. La demandada, como muestra de la gravedad de la acción del ex trabajador, sostuvo que su conducta se habría debido al consumo de alcohol la víspera del día del retraso.

En cuanto al fondo de lo argumentado por el sentenciador al fundar su fallo, éste sostuvo que, no obstante concordar con la ocurrencia de un hecho constitutivo de la causal del numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo por parte del trabajador demandante, se debe considerar que la em-

presa contratista no fue perjudicada con la conducta de su ex trabajador, toda vez que su contrato con la empresa mandante no fue resciliado ni objeto de sanción alguna, puesto que la conducta infraccional del actor fue una situación aislada, es decir, un retraso que registró por una sola vez durante su permanencia en la empresa.

Lo anterior, y citando jurisprudencia judicial preterita sobre la materia, no puede ser considerado como un incumplimiento que revista la gravedad que exige la ley laboral, ya que se está en presencia de un retraso aislado y no reiterado de parte del trabajador, el cual, por lo demás, y al no provocar perjuicio de magnitud para la demandada, no puede sostenerse como lícito y justificado ya que ello importaría vulnerar el principio de equidad en las relaciones de trabajo, al aplicar la máxima sanción laboral a un hecho no la justificaba.

Deducido recurso de apelación en contra de la sentencia de primer grado la Corte de Apelaciones respectiva confirmó el fallo apelado.

Punta Arenas, 25 de enero de 2001.

Vistos:

A fojas 1 y siguiente, don Giovanni Alejandro Santander Bugueño, empleado, domiciliado en Pasaje Koikachi N° 30, Villa Selknam -2, Punta Arenas, interpone demanda en contra de "Empresa Sodexo Chile S.A.", cuyo giro es la de prestar servicios de alimentación a ENAP Magallanes, representada por doña Gloria Marzán Oroz, ambos domiciliados en calle Mapuche N° 461, de esta ciudad. Funda su acción en que la demandada puso término a su contrato de trabajo en forma improcedente e injustificada; argumentando para el efecto la causal número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, por faltas graves de las obligaciones que le impone el contrato, debido a que el día 24 de agosto de 2000, el actor se hizo presente en el lugar de trabajo con un retraso de 50 minutos, tiempo que en su caso reviste suma trascendencia, dado que su función de cocinero le impone la obligación contractual de entregar a los usuarios del casino de ENAP, asentamiento de Cullen, la alimentación programada por la empresa Sodexo, y que como tal entre otras obligaciones estaba la de entregar a los usuarios de dicho casino el servicio de desayuno, antes de que éstos iniciaran su primera jornada laboral de las primeras horas de la mañana. Expone que, trabajó para la demandada desde el 3 de enero de 1996 hasta el 24 de agosto de 2000. Indica que su remuneración a la fecha del término de su relación contractual era equivalente a la suma de \$245.612 mensuales. Hace presente que como injustamente se puso término al contrato laboral solicita al tribunal se condene a la demandada, al pago de las siguientes prestaciones: Indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, 5 años de indemnizaciones por años de servicios, remuneraciones respecto del mes de agosto del año 2000, feriado legal o proporcional, notificaciones legales o incremento del 20% en el artículo 168 del Código del Trabajo, para el caso que se declare que su despido fue injustificado, todo ello con costas.

A fojas 5, la demandada contestó el libelo, solicitando su enterero rechazo, con costas.

A fojas 9 vta., se recibió la causa a prueba, finándose los puntos sustanciales, pertinente y controvertidos, citándose a las partes a un comparendo de conciliación y prueba.

A fs. 47 a 50, tuvo lugar la audiencia de conciliación y prueba, no produciéndose la primera y rindiendo los litigantes los medios probatorios que allí constan.

A fs. 69, se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

I.- En cuanto a la ineptitud del libelo:

Primero: Que, la parte demandada opuso la excepción contemplada en el artículo 439 números 4 y 5 del Código del Trabajo, argumentando que el actor al interponer la acción no formuló una exposición clara de los hechos y las peticiones que somete a la decisión del tribunal, fundamentalmente al no precisar la cuantía de las prestaciones cuyo pago demanda el demandante.

Segundo: Que, el demandante contestando el traslado confiado a fs. 8, expresa que en atención a la omisión en que habría incurrido al no precisar la cuantía de las prestaciones cuyo pago demanda es táplamente de terminada con el solo hecho de haber precisado la suma a que ascendía su remuneración mensual, ya que tal cantidad es el indicador que permitirá efectuar los cálculos respecto de cada una de las prestaciones demandadas.

Tercero: Que esta sentenciadora estima que el hecho de haber sido de terminada por el actor el monto de la remuneración mensual, éste es suficiente para pronunciarse, previo las operaciones aritméticas que procedieren, para el caso que se practicaran las liquidaciones de crédito correspondientes,

teniendo como basamento la cuantificación del monto de la remuneración mensual percibida por el actor y en consecuencia, procede rechazar la excepción opuesta.

II.- En cuanto al fondo:

Cuarto: que, a fs. 1 y siguiente, don Giovanni Alejandro Santander Bugueño, interpone demanda en contra de "Empresa Sodexho Chile S.A.", representada por doña Gloria Marzán Oroz, fundando su acción en que la demandada puso término a su contrato de trabajo en forma impropia e injustificada; argumentado para el efecto la causal número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, por faltas graves a las obligaciones que le impone el contrato, debido a que el día 24 de agosto del año 2000, el actor se hizo presente en el lugar de trabajo con un retraso de 50 minutos, tiempo que en su caso reviste suma trascendencia, dado que su función de cocinero le impone la obligación contractual de entregar a los usuarios del casino de ENAP, asentamiento de Cullen, la alimentación programada por la empresa Sodexho, y que como tal entre otras obligaciones, estaba la de entregar a los usuarios de dicho casino el servicio de desayuno, antes de que éstos iniciaran su primera jornada laboral de las primeras horas de la mañana. Expone que, trabajó para la demandada desde el 3 de enero de 1996 hasta el 24 de agosto del año 2000. Indica que su remuneración a la fecha del término de su relación contractual era equivalente a la suma de \$ 245.612 mensuales. Hace presente que como injustificadamente se puso término al contrato laboral solicita al tribunal se condene a la demandada, al pago de las siguientes prestaciones: Indemnización sustitutiva del aviso previo, 5 años de indemnización por años de servicios, remuneraciones respecto del mes de agosto del año dos mil, feriado legal o proporcional, notificaciones legales e incremento del 20% contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo, para el caso que se declare que su despido fue injustificado, todo ello con costas.

Quinto: Que, a fs. 5 y siguiente, la demandada contestando subsidiariamente el libelo, solicita el rechazo del mismo, con expresa condenación en costas, fundando sus alegaciones en que el actor incurrió en la causal de caducidad a que se refiere el número 7 del artículo 160 del Código del ramo. En efecto, expone que el demandante incurrió en un incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato al no concurrir puntualmente, esto es, a las 0:6.00 A.M. para preparar el desayuno que debe proporcionar a los usuarios del casino Cullen, que laboran en la planta de la Empresa Nacional del Petróleo en dicho Campamento, como asimismo, ocurrió en el comedor general donde el desayuno se sirvió a los usuarios, empleados y trabajadores, a las 07:20 horas, incumplimiento que originó un grave trastorno en las actividades del personal que labora en ese complejo laboral, expresa que las circunstancias del incumplimiento por parte del actor, se estampó en el Libro de Reclamaciones, existente en el mencionado casino, y luego informado oficialmente al jefe de la unidad de administración de contratos de la Empresa Nacional del Petróleo.

En consecuencia, el hecho relatado reviste mayor gravedad cuanto tal retraso por parte del trabajador, no obedeció a una causa justificada, sino que tuvo su origen en una ingesta alcohólica en la que participó el actor en la noche anterior al 24 de agosto y porque se suma a ello el hecho de que la hoja del libro en que se registró el reclamo a que se ha hecho alusión fue arrancada por el mismo trabajador. En consecuencia, es impropio acceder a las pretensiones del actor, es decir al pago de las indemnizaciones demandadas, como tampoco las relativas a las remuneraciones de agosto y de feriado legal o proporcional, por último la demandada pide el rechazo del libelo, con expresa condenación en costas.

Sexto: Que, a fs. 9 vta., se recibió la causa a prueba, fijándose los hechos controvertidos, sustanciales y pertinentes sobre los

que ella debió recaer, citándose, asimismo, a las partes a una audiencia de conciliación y prueba para el día y la hora fijados en la misma resolución.

Séptimo: Que, para acreditar su pretensión, el actor rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

- a) Liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de 2000, con citación;
- b) Certificado de Cotizaciones de fecha 31 de agosto de 2000, de la A.F.P. Habitat, con citación;
- c) Carta de término de contrato de trabajo, de fecha 30 de agosto de 2000, con citación;
- d) Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, de fecha 5 de septiembre de 2000, con citación;
- e) Contrato de Trabajo, de fecha 3 de enero de 1996, con citación;
- f) Anexo de Contrato de Trabajo, de fecha 1º de septiembre de 1999, documentos todos que no han sido objeto de impugnación.

II.- Pidió y obtuvo, se citara a absolver posiciones a doña Gloria Marzán Oroz, diligencia que tuvo lugar a fs. 47 y 47 vta., con arreglo al pliego de posiciones de fs. 44, compareciendo al efecto la mencionada absolvente en su calidad de representante legal de la empresa demandada, quien contestó en forma asertiva las posiciones números 1, 2, 3 y 5, y como consta en la actuación los números 4, 6, 7 y 8.

Octavo: Que, por su parte, la demandada para acreditar sus defensas, rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

- a) de fs. 11 a 17, con citación, copia de contrato de trabajo por faena, entre las partes, de fecha 3 de enero de 1996, y anexo, no objeto de impugnación;
- b) a fs. 18, con citación, copia de carta, remitida por ENAP a Sodexo, en la que se da cuenta a la última que dicha empresa no prestó el servicio de desayuno en ninguno de los comedores de la planta Cullen, el día 24 de agosto de 2000, debido a que el personal de cocina en el área, no se presentó a trabajar en el horario habitual, aclarando que de acuerdo a la información recabada, el desayuno se sirvió alrededor de las 07:30 horas, es decir, con una hora de retraso, el que fue originado porque el garzón que lo servía se encontraba en aparente estado de ebriedad, haciendo presente además, que la hoja del Libro de Reclamaciones, en la que se estampó el reclamo correspondiente, fue arrancada, no objeto de impugnación;
- c) a fs. 19, con citación copia de carta de despido dirigida por la demandada al actor, de fecha 30 de agosto de 2000, en la que se comunica que a contar de esa fecha se pone término en forma inmediata al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, fundando la carta en la falta cometida por el actor, el día 24 de agosto de 2000, no objeto de impugnación;
- d) de fs. 20 a 23, con citación, copia de las cuatro últimas liquidaciones de sueldo del actor, correspondiente a los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2000, no objeto de impugnación;
- e) a fs. 24, con citación, copia de Acta de Comparecencia de las partes ante la Inspección del Trabajo de fecha 5 de septiembre de 2000, no objeto de impugnación.

II.- Pidió y obtuvo, se citara a absolver posiciones a don Giovanni Santander Bugueño, diligencia que tuvo lugar a fs. 47 vta., con arreglo al pliego de posiciones de fs. 46, quien contestó en forma afirmativa las posiciones números 3, 4, 5 y 12, en forma negativa, las N.ºs. 2, 6, 7, 8, 10 y 11 y como consta en la actuación las números 1 y 9.

III.- Rindió, también, la testimonial de doña Verónica del Carmen Pastén Pérez, quien a fs. 47 vta., al punto de prueba N.º 1, expone que es Jefe de Operaciones de la Isla y un día jueves, la Administradora del Contrato de Cullen, señorita Yeny Contreras, la puso en conocimiento del hecho que se había suscitado ese mismo día en la mañana, es decir, a la hora en que se prestaba el servicio de desayuno en la Planta y en el Casino, el que no se había servido en el primer caso y en el segundo sí, pero con retraso, quedando seis personas sin recepcionar dicho servicio; expone que ante tal situación se constituyó en los respectivos lugares, a fin de averiguar la situación suscitada, para el efecto habló con el actor, quien le refirió que la noche anterior había salido con el garzón, señor Alejandro Solar, con quien se sirvió unos tragos y se le pasó la mano, aclara la tesigo que esta conversación con el actor fue alrededor de las doce del día, y que a esa hora éste se veía bien, sin signos de haber trasnochado o bebido por lo que no le atribuyó mayor importancia al problema, máxime que los trabajadores manifestaron que el servicio se había entregado. Sin embargo, la realidad era distinta, toda vez que el Inspector de Alimentación, le hizo saber, que el personal de la planta había reclamado por escrito, incluso a este respecto existe una carta de un señor Estrada; señala que ante la evidencia de lo acontecido, dio cuenta del hecho a la Gerencia de ENAP, en forma directa; aclara que del estado de ebriedad del actor, le consta porque él se lo refirió, incluso el mismo lo señaló como motivo del retraso que tuvo para llegar el día 24 de agosto al cumplimiento de sus obligaciones. Agrega que, en relación a los hechos, los Inspectores de Alimentación de ENAP no hicieron valer el contrato

ya que de haber sido así, ninguno de los trabajadores de Sodexo habría continuado laborando para dicha empresa. Cabe mencionar, que antes de ocurrido la situación que se ha planteado el actor no había tenido problema alguno con la empresa, ya que su conducta habría sido siempre normal, ya que no se habría formulado reclamo alguno en su contra ni tampoco se había producido retraso en la prestación del servicio. Repreguntada, para que diga que actitud asumió la empresa con respecto al trabajador Alejandro Solar, responde que tanto al mencionado trabajador como al señor Santander, se les comunicó el despido de sus respectivas labores. Al preguntársele si el señor Solar reconoció su responsabilidad en la ingesta alcohólica, hecho que provocó el retraso en las actividades laborales que se ha hecho referencia, responde que sí, la que le consta porque después de hablar con el señor Santander, también se llamó a Alejandro Solar, quien reconoció que se le había pasado la mano y que realmente había tomado más de la cuenta. Aclara que el señor Solar reconoció su responsabilidad en la falta que se le atribuye y no presentó reclamación alguna en relación con tal situación. Repreguntada sobre lo ocurrido con el libro de reclamos de Sodexo, en el lugar de los hechos, en especial con la hoja en que los Inspectores de ENAP dejaron constancia de lo ocurrido, responde que efectivamente se mantiene en el casino, al que los comensales tienen el derecho a tener acceso a éste, no tan solo para formular reclamaciones sino para es tam par algunas felicitaciones; y como uno de los usuarios había tenido problemas con el desayuno del casino de Cullen, el 24 de agosto de 2000, donde hubo un retraso en la entrega del servicio; señala que efectivamente se había producido el mencionado retraso, porque la hora en que debía haber entregado el desayuno a los trabajadores el montaje para el efecto, aún no estaba preparado y que además el garzón que lo atendió estaba en estado de ebriedad; agrega que el Inspector de ENAP, no comunicó que existía el reclamo y cuando la administradora de contrato verificó tal situación, al mismo tiempo se dio cuenta que la hoja del mencionado

libro no existía, que había sido arrancada, hecho que fue comprobado por el Inspector de Alimentación de ENAP; que el día en que ocurrió el hecho relacionado con el Libro de Constancia, es decir cuando se le arrancó la hoja en que el usuario dejó estampado su reclamo, ella no concurrió al Casino porque existía cambio de rol, es decir, no le correspondía asistir, pero lo acaecido, se lo relató el testigo, Asesor de Recursos Humanos, don Marcos Barrios, quien le hizo saber que al citar al actor para aclarar la situación relacionada con dicho libro, éste le contó que él fue quien arrancó la mencionada hoja.

Condujo también a estrados a don Marcos Antonio Barrios Andrade, quien a partir de fs. 59 vta., al punto de prueba N° 1, expresó que en su calidad de asesor de Recursos Humanos de la empresa demandada, puede aseverar que el actor trabajaba para dicha empresa desempeñándose como maestro de cocina en el Casino de Cullen, en el que Sodexo presta servicios de alimentación para ENAP Magallanes; que el día en que ocurrieron los hechos cuya fecha no recuerda, el actor no se presentó a trabajar en horario normal, lo que hizo que no se preparara a la hora correspondiente el servicio de desayuno, dejando sin atención al cliente a la planta de Cullen en su totalidad, y en el Casino sólo cinco personas recibieron dicho servicio; que lo anterior dio origen al despido del actor, ya que el hecho fue calificado de muy grave, puesto que el hecho de que Sodexo no cumpla con ENAP en los términos del contrato convenido, cualquiera sea el motivo que interrumpe la prestación de servicios respecto de la relación contractual pactada entre dichas empresas, es un antecedente suficiente como para que ENAP prescindiera de la prestación de servicios de alimentación, por parte de Sodexo; agregando que el actor, además de no concurrir oportunamente al desempeño de sus funciones, fue quien arrancó la hoja del Libro de Constancias que existe en el Casino, en la que uno de los comensales afectados dejó constancia de la no prestación del servicio de desayuno el día de los hechos, actuación que el mismo

demandante reconoció ante él, al ser comedido a que explicara el porqué no concurrió en el horario convenido a prestar, en su calidad de cocinero, el servicio de desayuno al personal de ENAP.

IV.- Pidió y obtuvo:

- a) Se oficiara a la Empresa Nacional del Petróleo, unidad de administración de contratos, a fin de que se envíe copia del informe de novedades de Inspección N° 8 de fecha 24 de agosto de 2000, mencionada en la carta UAC-443.000, remitida por dicha unidad a Sodexo Chile agregado a los autos, a fs. 52, que se adjunta "Informe de Novedades e Inspección N° 8" de fecha 24 de agosto de 2000".
- b) Se oficiara igualmente a la Empresa Nacional del Petróleo, a fin de que remita una copia del contrato de prestación de servicios N° 1325-73, suscrito con Sodexo Chile S.A. El oficio fue evacuado y agregado en autos a fs. 64, adjuntándose a él, información requerida.

Noveno: Que, como quedó establecido en la resolución que recibió la causa a prueba a fs. 9 vta., las cuestiones controvertidas que el tribunal está llamado a resolver, consisten en:

- 1° Dirimir respecto a la efectividad de haber incurrido el actor en la causal número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Hechos que la constituirían, y
- 2° Efectividad de adeudarse al actor las prestaciones que reclama.

Décimo: Que, con relación a la primera cuestión controvertida, analizada las probanzas allegadas al proceso, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora concluye, teniendo en cuenta el mérito de dichos antecedentes probatorios, consisten-

tes en dichos de testigos, prueba instrumental y confesional, que si bien es cierto resulta irreversible y evidente que el actor incurrió a todas luces en la infracción del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, hipótesis legal que dice relación con la causal de caducidad del contrato por faltas graves a las obligaciones que le impone el contrato, no es menos cierto que como ha quedado demostrado, en especial, con los dichos de la testigo doña Verónica del Carmen Pastene Pérez, quien textualmente, expone: "...sobre lo que me pregunta, puedo señalar que antes de ocurrir el hecho, el actor había tenido una conducta normal, esto es, no había habido ningún reclamo o retraso en el servicio"; y se corrobora con la absolución número 8 de la representante legal de la demandada, doña Gloria Marzán Oroz, quien en su respuesta sostiene "...el trabajador presenta una trayectoria sin antecedentes que evidencie un mal servicio". Por otra parte es dable considerar entre la demandada y la Empresa Nacional del Petróleo de Magallanes se celebró el contrato N° 1325/73, relación contractual que dice relación con "Servicio de Alimentación para ENAP-Magallanes" rolante a fs. 55 y siguientes, en cuya cláusula segunda se señalan las obligaciones de la demandada con la Empresa Nacional del Petróleo, a entregar un servicio integral de alimentación al personal que labora en las diversas faenas que dicha empresa y que para el efecto concurren a los comedores de los respectivos campamentos instalados para tal efecto, tanto en el Área continental. Área de isla y Costa afuera, servicio que además al decir de la Jefe de Operaciones de la Isla, doña Verónica del Carmen Pastene Pérez, en sus atestados de fs. 47 a 49, en la línea 19, expresa, en relación con la trascendencia que pudo haber alcanzado el incumplimiento del contrato del actor: "quiero agregar que en definitiva los Inspectores de ENAP de Alimentación no hicieron valer el contrato porque si así hubiere sido, estaríamos todos sin trabajo, pero en definitiva eso no se hizo"; como asimismo la representante legal de la demandada, doña Gloria Marzán Oroz, al dar respuesta a la posición número 6 de pliego

de posiciones de fs. 44, señala: "podríamos haber sido objeto de una sanción con una multa que es en U.F., pero no recuerda exactamente la cifra, pero que va de 35 a 100, no tiene la cifra certera, se que la leve es de 25 U.F., no recuerda exactamente y van en aumento".

Undécimo: Que, en atención a lo razonado en el motivo anterior, es menester tener en consideración que esta juzgadora concuerda plenamente con la causal de caducidad invocada por la demandada para proceder a exonerar al actor, sin embargo, teniendo en cuenta que la demandada Sodexho S.A., no obstante la gravedad de la infracción en que incurrió el demandante, como se ha dicho, no resultó perjudicada por cuanto su contrato con la Empresa del Petróleo no fue resciliado a propósito de la conducta infraccional del actor, transgresión que al decir sus superiores fue una situación aislada, es decir, un retraso que registró por una sola vez durante su permanencia en la empresa, en su calidad de cocinero de la misma, situación que la jurisprudencia en alguna medida la ha tenido en cuenta, como es el caso de la sentencia de fecha 9 de septiembre de 1988, en causa Rol N° 1.272/88-P, de la Corte de Apelaciones de San Miguel, en cuyo considerando quinto se razonó de la siguiente manera: "un atraso aislado, no reiterado, no puede ser considerado como una transgresión grave de las obligaciones contractuales, que autorice el despido del trabajador". Obviamente, que el retraso acusado por el actor en el caso de autos, el día 24 de agosto de 2000, aun cuando fue el único, no deja de ser relevante por la extensión en el tiempo ya que éste significó iniciar con un atraso significativo, esto es, de una hora y veinte minutos, a la vez que un número considerable de trabajadores de ENAP, fue privado del servicio de desayuno y que por lo mismo, la demandada de inmediato, sin previo aviso, atribuyéndole la gravedad que para ella el caso suponía, le puso término al contrato del actor.

Duodécimo: Que, sin embargo, el hecho de que el actor haya quedado privado de su

fuentes laborales, ya que como se ha dicho, la infracción efectivamente existió, dada la identidad de los efectos que produjo, tal transgresión, en caso alguno significó un perjuicio de magnitud para la demandada, elemento de juicio que concuerda plenamente con lo razonado en la consideración anterior, y en consecuencia, esta juzgadora, hace valer en la especie el principio de equidad, por cuanto, el trabajador, que al decir de su empleador, hasta el día en que ocurrieron los hechos mantuvo una conducta irreprochable, no era merecedor a que se le aplicara una sanción que reviste tal drasticidad, como lo fue el privarlo de su fuente de ingreso, y por lo tanto se hará lugar a las pretensiones del actor, en orden a calificar a que el despido de que fue objeto, es injustificado, y por ende se hace acreedor a las indemnizaciones y prestaciones cuyo pago demanda, con excepción del pago del feriado reclamado, por cuanto dicha prestación fue solucionada, como consta en el Acta de Comparecencia ante la Inspección del Trabajo, rolante a fs. 24, cancelándose por la empleadora la suma de \$28.175, por dicho concepto.

Decimotercero: Que en cuanto a la gratificación reclamada, no se hará lugar a ella, por cuanto no se ha probado por el actor que la demandada haya tenido utilidades en el ejercicio financiero del año 2000.

Decimocuarto: Que en cuanto a las remuneraciones del mes de agosto del año 2000, este no procede, por cuanto, de la liquidación de remuneraciones de fs. 23, no objetada, como de la respuesta dada por el actor a la posición N° 12, del pliego de posiciones rolante a fs. 46, fluye que la empresa demandada hizo oportuno pago de la remuneración correspondiente al mes de agosto del año 2000.

Decimoquinto: Que, la prueba ha sido apreciada conforme a la regla de la sana crítica.

Decimosexto: Que, incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega aquellas o ésta.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 7°, 10, 160 N° 7, 168, y 420 letra a), del Código de Trabajo; 144 y 160 del Código de Procedimiento Civil, y 1698 del Código Civil, se declara:

I.- En cuanto a la excepción de ineptitud del libelo:

Que no ha lugar a la excepción opuesta por la demandada en lo principal de fs. 5.

II.- En cuanto al fondo:

- a) Que el actor don Giovanni Alejandro Santander Bugueño, fue despedido ilegal e injustificadamente por la empresa demandada Sodexo, representada por doña Gloria Marzán Oroz, el 24 de agosto del año 2000.
- b) Que consecuentemente se condena al demandado a pagar a favor del actor la suma de \$134.226, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo de despido, y la cantidad de \$671.130, por concepto de indemnización por años de servicios.
- c) Que no ha lugar al pago de las remuneraciones del mes de agosto del año 2000, feriado proporcional, ni gratificaciones legales.
- d) Que las sumas ordenadas pagar en el resuelto b), devengarán reajustes e intereses, según lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código de Trabajo.
- e) Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por la Juez Subrogante del Primer Juzgado de Letras del Trabajo señora Aída Urriola Molina.

Rol N° 11.580-V.

Punta Arenas, 9 de junio de 2001.

Vis tos:

Se reproduce el fallo en alzada, con excepción de sus fundamentos décimo, undécimo, duodécimo y decimotercero, que se eliminan.

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

1º) Que conforme al mérito de las probanzas que se han producido por las partes, ha quedado acreditado que:

- a) El día 24 de agosto del año 2000, el actor llegó atrasado, aproximadamente en una hora, a cumplir la función para la que fue contratado y que se señala en el contrato agregado a fs. 33 y su anexo de fs. 37 de estos autos y que se define como maestro de cocina para servir exclusivamente en las labores transitorias que se originan en el contrato N° 1325-73 denominado "servicio alimentación para ENAP Magallanes";
- b) Que el actor reconoce que se quedó dormido ese día y que llegó con atraso a cumplir las funciones inherentes a su obligación;
- c) Que se ha acreditado que el actor, durante todo el tiempo trabajado, jamás tuvo problemas con la empresa;
- d) Que el actor comenzó a trabajar para la demandada con fecha 3 de enero de 1996; y

e) Que la Empresa Nacional de Petróleo no aplicó a la empleadora del actor una sanción por el atraso en que ésta incurrió provocado por la acción del actor.

2º) Que, en consecuencia, lo que a estos sentenciadores corresponde decidir es si la reconocida falta cometida por el actor al presentarse el día 24 de agosto del año 2000 atrasado a cumplir su obligación de preparar el desayuno de ese día para el persona de ENAP, es constitutivo de falta grave a la obligación que su contrato le imponía o no tiene ni la naturaleza ni la entidad que permita considerarla capaz de producir el efecto de caducar la relación laboral.

3º) Que la demandada hace consistir la gravedad de la falta en la circunstancia que el actor habría estado bebiendo alcohol la víspera del día de la ausencia a su trabajo y que, además "porque la hoja del libro en el que se estampó el reclamo fue arrancada y destruida por el mismo trabajador". Estas circunstancias, a juicio de la demandada son suficientes para calificar de grave el incumplimiento a la obligación contractual en término de "no hacer procedentes las indemnizaciones demandadas en autos".

4º) Que, en orden a probar las circunstancias que la parte demandada estima son suficientes para calificar la falta como grave, no se ha producido en autos prueba que permita tenerlas por acreditadas, como tampoco de la rendida puede inferirse que, apreciados de acuerdo a las reglas de la sana crítica, hayan antecedentes para presumirla.

5º) Que, sin embargo, la conducta anterior del trabajador actor fue satisfactoria en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones contractuales, no pudiendo imputarse que ella haya observado fallas como la que motivó su despido. Tampoco, como ha quedado demostrado, esta anomalía en el servicio, a que la empleadora se hallaba obligada para con ENAP, le produjo sanción alguna.

6º) Que, en consecuencia, estos sentenciadores, apreciando la prueba rendida de acuerdo a la sana crítica, estiman que la naturaleza de la singular falta cometida por el actor al no presentarse a la hora en que debía hacerlo, no puede ser calificada de grave, por lo que se hará lugar a la demanda, no aceptándose que haya producido el término del contrato por la causal del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

7º) Que el actor demanda también el pago de gratificaciones legales, a lo que no se hará lugar, por cuanto de los documentos agregados a fs. 27, 28 y 29 de estos autos, aparece que la empleadora paga, junto con la liquidación de haberes de los trabajadores, una gratificación legal conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, alternativa que puede ser escogida al solo arbitrio del empleador, demandado en esta causa.

Por estas consideraciones y lo prevenido en los artículos 463, 465, 471 y 473 del Código del Trabajo, se confirma, en lo apelado, la sentencia de fecha veinticinco de enero de este año, escrita a fs. 70 y siguientes.

Se deja constancia que no firma el Ministro señor Campos, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por encontrarse haciendo uso de licencia médica y fuera de la Región.

Redacción del Abogado Integrante señor Curtze.

Regístrese y devuélvase.

Dictada por los Ministros señores Renato Campos González, Hugo Faúndez López y Abogado Integrante señor Joaquín Curtze Sanchi o.

Rol N° 1.032.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Aguinaldo. Ley N° 19.703. Base de cálculo.	4.521/212	3.12.01	124
Aguinaldo. Ley N° 19.703. Procedencia.	4.521/212	3.12.01	124
Contrato individual Legalidad.	4.435/210	28.11.01	123
Contrato individual. Modificaciones. Naturaleza de los Servicios.			
Actividad Pesquera.	4.264/205	16.11.01	111
Cuota de pesca. Transferencia empleador. Alcance.	4.264/205	16.11.01	111
Descanso com pensatorio. Día domingo. Procedencia.	4.744/215	13.12.01	131
Dirección de l Trabajo. Dictámenes. Aplicabilidad.	4.435/210	28.11.01	123
Dirección de l Trabajo. Competencia. Finiquito.			
Reserva de derechos.	4.761/219	13.12.01	138
Dirección de l Trabajo. Competencia. Fiscalización.	4.760/218	13.12.01	136
Dirección de l Trabajo. Competencia. Servicios Municipalizados. .	4.523/214	3.12.01	129
Empresa. Alteración dominio, posesión o mera tenencia.			
Procedencia.	4.432/207	28.11.01	116
Estatuto de Salud. Asignación anual de mérito.	4.759 /217	13.12.01	134
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42 inciso final. Ley N° 19.378.	4.810/223	17.12.01	144
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42 inciso final. Ley N° 19.370	4.810/223	17.12.01	144
Estatuto de Salud. Calificación.	4.759 /217	13.12.01	134
Estatuto de Salud. Capacitación.	4.810/223	17.12.01	144
Estatuto de Salud. Feriado acumulación.	4.809 /222	17.12.01	143
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales.			
Estipulaciones mínimas. Modificación.	4.812/225	17.12.01	147
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales.			
Sumarios. Destinación.	4.433/208	28.11.01	118
Estatuto Docente. Corporaciones municipales.			
Sumarios. Procedencia.	4.433/208	28.11.01	118
Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	4.812/225	17.12.01	147
Fuero negociación colectiva. Contrato a plazo fijo.	4.777/221	14.12.01	101

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Fuero sindical. Candidatos. Com unicación.	4.777/221	14.12.01	101
Fuero sindical. Art. 477 inciso final. Alcance.	4.777/221	14.12.01	101
Fuero sindical. Fuero suplementario. Procedencia.	4.777/221	14.12.01	101
Indemnización por años de servicio. Ley Nº 19.410.			
Transmisión por causa de muerte.	4.522/213	3.12.01	127
Jomada de trabajo. Personal excluido limitación de jornada.			
Actividad pesquera.	4.264/205	16.11.01	111
Negociación colectiva. Extensión beneficios. Aporte sindical.			
Procedencia.	4.762/220	13.12.01	141
Negociación colectiva. Fuero post-negociación. Ley Nº 19.759.			
Procedencia.	4.437/211	29.11.01	98
Negociación colectiva. Huelga. Ultima oferta. Requisitos.			
Ley Nº 19.759. Procedencia.	4.437/211	29.11.01	98
Negociación colectiva. Ley Nº 19.759. Vigencia.	4.437/211	29.11.01	98
Negociación colectiva. Plazos. Ley Nº 19.759. Vigencia.	4.437/211	29.11.01	98
Organizaciones sindicales. Directiva Sindical. Prerogativas ...	4.777/221	14.12.01	101
Organizaciones sindicales. Estatutos. Renovación. Directorio.	4.777/221	14.12.01	101
Organizaciones sindicales. Fuero. Candidatos.			
Votaciones parciales.	4.777/221	14.12.01	101
Organizaciones sindicales. Fuero. Candidatos.	4.777/221	14.12.01	101
Organizaciones sindicales. Sindicato de Empresa.			
Constitución. Quórum.	4.777/221	14.12.01	101
Personal no docente. Ley Nº 19.464. Incremento de			
remuneraciones. Colegio Particular Subvencionado. Cálculo. .	4.265/206	16.11.01	113
Personal no docente. Ley Nº 19.464.			
Incremento de remuneraciones. Procedencia.	4.265/206	16.11.01	113
Reglamento Interno. Disposiciones. Legalidad.	4.434/209	28.11.01	121
Remuneraciones. Actividad pesquera.	4.264/205	16.11.01	111
Remuneraciones. Descuentos. Inasistencia. Personal docente.	4.811/224	17.12.01	146
Semana corrida. Procedencia. Comisión.	4.435/210	28.11.01	123
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. .	4.761/219	13.12.01	138
Terminación contrato individual. Efectos. Personal de locutores	4.745/216	13.12.01	133
Trabajadores agrícolas de temporada. Movilización.	4.760/218	13.12.01	136

NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL

NEGOCIACION COLECTIVA

4.437/211, 29.11.01.

- 1) *La negociación colectiva al ser un procedimiento, constituye un conjunto sucesivo de actuaciones destinadas a un fin. Al afirmar que la ley laboral rige in actum, se debe concluir que cada uno de los actos que forman parte de este procedimiento debe regirse por la ley de momento de su ejecución.*
- 2) *A contar del 1° de diciembre de 2001, deberán entenderse incorporadas a todos los procesos de negociación colectiva en trámite a dicha época, las modificaciones pertinentes introducidas al Código de Trabajo por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre del presente año.*
- 3) *El derecho de llamado fuera post-negociación colectiva, contenido en el artículo 309 del Código de Trabajo, de que gozan los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, sólo procederá si la fecha de suscripción del contrato colectivo o de notificación del fallo arbitral que se dicte, es posterior al 30 de noviembre de 2001.*
- 4) *Las normas contenidas en el artículo 381 y sus modificaciones, no son aplicables a aquel empleador que formula su última oferta antes del día 1° de diciembre de 2001. Sin embargo, si el reemplazo de trabajadores se produce bajo la vigencia de las nuevas normas, deberá pagarse el bono aun cuando el empleador no haya ofrecido su pago por no serle exigible al momento de proponer su última oferta.*
- 5) *Los plazos establecidos en las normas que orientan el procedimiento de negociación colectiva, tales como el término para responder el proyecto de contrato colectivo, para presentar la última oferta, para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 369 del Código de Trabajo u otros, si hubiesen comenzado a correr y las actuaciones ya estuvieran iniciadas antes del 1° de diciembre de 2001 se regirán por la norma vigente al tiempo de su iniciación.*

Fuentes: Código Civil: artículos 6° y 7°; Código de Trabajo: artículos 309 y 381.

Concordancias: Ordinarios N°s. 2.851/68, de 4.05.90; 306/15, de 14.01.99 y 1.108/50, de 21.03.01.

Esa federación ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia de que trabajadores que han iniciado un proceso de negociación colectiva con fecha 19 de octubre de

2001 puedan acogerse a la norma contenida en el artículo 381, letra c) del Código de Trabajo, en el evento que su contrato colectivo venza el día 30 de noviembre de 2001. Pues bien, por razones de buen servicio se ha estimado necesario, además, emitir un pronunciamiento en relación con otras materias, tales como el fuero, contenido en el artículo 309, del Código de Trabajo, y los diversos plazos en que las partes deben ejercer sus derechos,

considerando que podrían incidir en el desarrollo de su proceso de negociación colectiva.

Al respecto cumpla con informar a ustedes lo siguiente:

El Código Civil en su artículo 6° dispone:

"La ley no obliga sino una vez promulgada en conformidad a la Constitución Política del Estado y publicada de acuerdo con los preceptos que siguen".

Por su parte, el artículo 7° del mismo Código prescribe:

"La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y desde la fecha de éste se entenderá conocida de todos y será obligatoria.

Para todos los efectos legales, la fecha de la ley será la de su publicación en el Diario Oficial.

Sin embargo, en cualquiera ley podrán establecerse reglas diferentes sobre su publicación y sobre la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia".

Del análisis conjunto de las disposiciones precedentemente transcritas se infiere que la ley resulta obligatoria y adquiere vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, a menos que en ella se establezcan normas diferentes sobre su publicación o acerca de la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia.

Ahora bien, el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.759, señala:

"La presente ley entrará en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial".

Por consiguiente, si se aplica lo expuesto precedentemente, en concordancia con la norma citada anteriormente, que establece una fecha distinta de vigencia a la de su publicación, y si se tiene presente que la Ley N° 19.759 fue publicada en el Diario Oficial del 5 de octubre de 2001, se debe concluir que las normas en ella contenidas comenzarán a regir a contar del día

1° de diciembre de 2001, con excepción de aquellos preceptos que expresamente entrarán a regir en una época distinta, como es el caso de las normas contempladas en los números 7 letra a) que modifica el artículo 22 inciso 1°, 9 letra a) y b) que modifica los artículos 25 y 17 que efectúa una sustitución en el artículo 106, inciso final, preceptos que entrarán en vigencia en la época señalada en los artículos transitorios 3° y 4° de la citada ley.

De ello se sigue que las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a dicha fecha deberán regirse de acuerdo con las nuevas normas o por aquellas que se han visto modificadas por la reforma desde la fecha señalada, es decir desde el 1° de diciembre de 2001.

En efecto, la negociación colectiva al ser un procedimiento, constituye un conjunto sucesivo de actuaciones destinadas a un fin. Al afirmar que la ley laboral rige in actum, se debe concluir que cada uno de los actos que forman parte de este procedimiento debe regirse por la ley del momento de su ejecución.

La afirmación anterior importa que algunos procedimientos, en que se inicia la negociación en una fecha anterior al 1° de diciembre del presente año, se verían afectados por la aplicación de la nueva normativa. Tal es el caso de las normas contenidas en el artículo 381 y sus modificaciones, en que podría darse la situación de un empleador que presenta su última oferta en el mes de noviembre y el reemplazo de trabajadores, en el evento de producirse, ocurriría en el mes de diciembre de 2001, es decir, bajo la vigencia de las nuevas normas, caso en el cual a pesar de no ser exigible el bono de reemplazo le será reclamado su pago en los términos establecidos en la nueva normativa. Una cuestión similar ocurre con respecto al derecho a fuero, contenido en el artículo 309 del Código del Trabajo, de que gozan los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, en que la aplicación del llamado fuero post-proceso de negociación colectiva, estará supeitado a la fecha en que se suscriba el instrumento colectivo o se notifique a las partes el fallo arbitral que se dicte, es decir, si

alguna de estas dos opciones se produce antes o después del 1° de diciembre de 2001.

Corroborar la afirmación anterior lo sostenido por la doctrina en el sentido de que las leyes laborales rigen "in actum", vale decir, son de aplicación inmediata dada la naturaleza de orden público del derecho laboral, que limita la autonomía de la voluntad de las partes contratantes mediante el establecimiento de derechos mínimos, elevados expresamente por el legislador a la categoría de irrenunciables, conforme a lo previsto en el artículo 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo.

De esta suerte, la ley nueva se aplica desde su promulgación y publicación a todas las situaciones que se produzcan a partir de la misma, y a todos sus efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vigencia de la nueva ley o después, a menos que la misma norma señale de modo expreso una fecha distinta de vigencia, en sus disposiciones transitorias, lo que no ocurre con las normas referidas a la tramitación de los procesos de negociación colectiva, contenidas en la Ley N° 19.759.

De lo anterior se debe concluir que a contar del 1° de diciembre de 2001, deberán entenderse incorporadas a todos los procesos de negociación colectiva en trámite a dicha época, las modificaciones pertinentes introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre del presente año, en los términos señalados en el cuerpo del presente ordinario.

Por último, en relación con los plazos establecidos en las normas que orientan el procedimiento de negociación colectiva, tales como el término para responder el proyecto de contrato colectivo, para presentar la última oferta, para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 369 del Código del Trabajo u otros, si éstos hubiesen comenzado a correr y las actuaciones ya estuvieran iniciadas antes del 1° de diciembre de 2001 se regirán por la norma vigente al tiempo de su iniciación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales invocadas cúmplase informar a ustedes, que:

1. La negociación colectiva al ser un procedimiento, constituye un conjunto sucesivo de actuaciones destinadas a un fin. Al afirmar que la ley laboral rige in actum, se debe concluir que cada uno de los actos que forman parte de este procedimiento debe regirse por la ley del momento de su ejecución.

2. A contar del 1° de diciembre de 2001, deberán entenderse incorporadas a todos los procesos de negociación colectiva en trámite a dicha época, las modificaciones pertinentes introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre del presente año.

3. El derecho del llamado fuero post-negociación colectiva, contenido en el artículo 309 del Código del Trabajo, de que gozan los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, sólo procederá si la fecha de suscripción del contrato colectivo o de notificación del fallo arbitral que se dicte, es posterior al 30 de noviembre de 2001.

4. Las normas contenidas en el artículo 381 y sus modificaciones, no son aplicables a aquel empleador que formula su última oferta antes del día 1° de diciembre de 2001. Sin embargo, si el reemplazo de trabajadores se produce bajo la vigencia de las nuevas normas, deberá pagarse el bono, aun cuando el empleador no haya ofrecido su pago por no serle exigible al momento de proponer su última oferta.

5. Los plazos establecidos en las normas que orientan el procedimiento de negociación colectiva, tales como el término para responder el proyecto de contrato colectivo, para presentar la última oferta, para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 369 del Código del Trabajo u otros, si hubiesen comenzado a correr y las actuaciones ya estuvieran iniciadas antes del 1° de diciembre de 2001, se regirán por la norma vigente al tiempo de su iniciación.

FUERO

4.777/221, 14.12.01.

- 1) *El fuero de que gozan los trabajadores que constituyen una organización sindical de las señaladas en los incisos 3° y 4° del artículo 221, del Código de Trabajo, cuando la constitución del sindicato se materializa en el denominado sistema de votaciones parciales, comienza a correr desde diez días antes del día en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trate, y hasta treinta días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un tope máximo de cuarenta días o de quince días en el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Los cuarenta o quince días máximos serán contados desde el inicio del fuero de diez días previos a la primera asamblea parcial.*
- 2) *La constitución de una organización sindical tiene el carácter de un acto jurídico de carácter colectivo, de lo que se concluye que el fuero de que gozan los constituyentes es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución.*
- 3) *La pérdida de una de las mayorías relativas, de aquellas que otorgan fuero, en la reelección de directores, no es inconveniente jurídico para que el dirigente acceda al fuero suplementario de seis meses establecido en el artículo 243, inciso 1° del Código de Trabajo.*
- 4) *A la luz de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 227 del Código de Trabajo, si a la fecha de la constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de veinticinco, le corresponderá elegir un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1° del artículo 235, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral.*
- 5) *Para que el candidato a director goce del fuero señalado en el artículo 243, inciso 1°, del Código de Trabajo, el directorio en ejercicio deberá efectuar las dos comunicaciones por escrito señaladas en la misma norma, tanto al empleador o a los empleadores, en su caso, y a la Inspección de Trabajo respectiva. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección basta con remitir a la Inspección de Trabajo que corresponda una copia de la comunicación enviada al empleador o empleadores.*
- 6) *Los estatutos de las organizaciones deberán establecer un sistema alternativo en el evento que el sindicato que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, artículo 237 del Código de Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal.*
- 7) *La norma del artículo 310, del Código de Trabajo, ha que dado tácitamente de rogada, atendido la nueva redacción del artículo 309, del Código de Trabajo, que ha reconstituido la situación de todos los trabajadores sujetos a plazo fijo, involucrados en una negociación colectiva, al estado anterior a la modificación introducida por la Ley N° 19.630. Lo anterior significa que a partir del 1° de diciembre de 2001, no se requiere solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral de los trabajadores sujetos a contrato de*

plazo fijo, cuyo vencimiento se produzca en el período comprendido en el período señalado en el inciso 1° del artículo 309, del Código de Trabajo.

- 8) *El legislador al referirse en el Código de Trabajo, artículo 477, inciso final, a las normas "sobre fuero sindical", ha entendido incorporadas en ellas no sólo aquellas relacionadas con el fuero reconocido por la legislación a los dirigentes de las organizaciones sindicales, sino que ha sido concebida en una acepción más amplia, entendiéndose incluidas todas las normas que protegen el principio de libertad sindical, como es el derecho a negociar colectivamente o a representar a los trabajadores ante un sindicato interempresarial, entre otros.*
- 9) *La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código de Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.*

Fuentes: Código de Trabajo, artículos 221, incisos 3° y 4°; 227, incisos 1° y 2°; 235, incisos 1°, 2°, 3° y 4°; 238, inciso 1°; 243, inciso 1°; 309; 310; 477, inciso final.

Concordancias: Ordinarios N.ºs. 2.906/170, de 14.06.1993; 791040, de 3.02.1994; 2.037/095, de 7.04.1994; 3.952/221, de 8.07.1997 y 5.885/370, de 2.12.1999.

A solicitud del Departamento de Relaciones Laborales y por razones de buen servicio, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento respecto de las modificaciones de las normas sobre fuero sindical introducidas al Código de Trabajo por la Ley N.º 19.759, en los artículos 221, incisos 3° y 4°; 243; 227, inciso 2°; 238; 309 y 477, inciso final. Al respecto cumpla con informar a Ud., que el fuero sindical, en general, se traduce en una protección legal que ampara el ejercicio de los derechos que se derivan de la libertad sindical.

Nuestra legislación consagra plenamente el fuero sindical, cuyas principales expresiones, son las siguientes:

1.- Durante la constitución de la organización respectiva;

2.- Durante el período de candidaturas a dirigente sindical;

3.- Durante el período de funciones del directorio;

4.- Además, el fuero se extiende por los seis meses siguientes a la terminación de las funciones como director sindical, a menos que haya operado algunas de las causales establecidas en la ley que le impida gozar de esta prerrogativa;

5.- De legado sindical;

6.- Trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, y

7.- Uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

1.- Ahora bien, la primera consulta planteada dice relación con el fuero que ampara a los trabajadores que han decidido constituir un sindicato. Claramente, se está en presencia de una norma protectora que protege a los constituyentes en la etapa más sensible del proceso de formación de una organización sindical. En el caso de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato

interempresa, el fuero favorece a los constituyentes, desde diez días antes de la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de la celebración de la misma, con un máximo total, acumulados ambos períodos, de cuarenta días. Por su parte, los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan de fuero desde diez días anteriores a la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de haberse realizado ésta, con un tope de quince días.

Lo anterior tiene como fundamento la necesidad de otorgar estabilidad laboral a quienes desean constituir y constituyen un sindicato, de los ya señalados, durante un período particularmente crítico, como es el de la época previa e inmediatamente posterior a la constitución.

En efecto, el Código del Trabajo en su artículo 221, incisos 3° y 4° dispone:

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

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días."

Pues bien, en su presentación se solicita se determine que debe entenderse por "asamblea constitutiva", cuando la constitución de un sindicato se materializa en el denominado sistema de votaciones parciales, atendido que de acuerdo con las normas agregadas al artículo 221 del Código del Trabajo, desde su celebración debe computarse el plazo del derecho de fuero que asiste a los socios constituyentes, ya sea, de un sindicato de empresa, de establecimiento de

empresa, de un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios o eventuales.

Tal como su nombre lo indica la asamblea constitutiva tiene por objeto constituir la organización y, en ella, según el artículo 221, inciso 2°, del Código del Trabajo, en votación secreta y en presencia de un ministro de fe, se aprueba el estatuto y se elige el primer directorio.

Ahora bien, suele ocurrir que, en ciertas ocasiones, los trabajadores no cuentan con facilidades para expresar su voluntad en un mismo día, ya sea por la ubicación del lugar de la faena, distribución de la jornada de trabajo, sistema de turnos u otros similares, siendo posible que lleven a efecto el proceso de constitución de la organización respectiva, en votaciones parciales que pueden realizarse en más de un día, lo cual no significa que la asamblea constitutiva pierda su carácter de simultaneidad a que alude el artículo 246 del mismo cuerpo legal. En efecto, el acto de constitución sigue siendo único, a pesar de estar distribuido en más de una jornada, y sólo se entenderá terminado una vez que haya ejercido su derecho a votar el último de los trabajadores constituyentes de la organización.

Corroborar la afirmación anterior el propio artículo 246, citado precedentemente, a través del cual el legislador ha tenido en cuenta las dificultades prácticas que se le pueden plantear a una organización sindical para llevar a efecto las diversas votaciones o elecciones y remediar ésta entregando a sus propios estatutos la determinación de su actuar en esta materia. Sólo de manera subsidiaria, en el evento que los estatutos nada dijieran se faculta a la Dirección del Trabajo para reglamentarlo, en cada oportunidad en que se suscite algún inconveniente.

Del planteamiento anterior es posible concluir que el fuero del que gozan los trabajadores que constituyen una organización sindical de las señaladas en los incisos 3° y 4° del artículo 221, del Código del Trabajo, comienza a correr desde diez días antes del día en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical

de que se trate, aun cuando ésta se lleve a efecto mediante la realización de varias reuniones o asambleas porque medie alguna de las causales señaladas en los párrafos anteriores, y hasta treinta días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un máximo de cuarenta días, contados desde que se inició el fuero de diez días previos a la primera asamblea parcial.

En el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, el fuero protegerá a los constituyentes de igual forma que la señalada en el párrafo anterior pero sólo hasta el día siguiente de realizada la última reunión dirigida a constituir la organización de que se trate, con un máximo de quince días.

A su vez es necesario establecer que encontrándonos en presencia de un acto jurídico de carácter colectivo, como es la constitución de una organización sindical, solo puede concluirse que el fuero es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución. La conclusión anterior busca entregar seguridad y certeza jurídica a los actores que concurren a la formación del sindicato.

2.- Solicita, asimismo, un pronunciamiento respecto del derecho que asistirá a un director de sindicato de empresa que es reelecto, pero no queda entre las primeras mayorías relativas, a gozar del fuero residual de los seis meses a que se refiere el artículo 243, inciso 1° del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 243 inciso 1° del Código del Trabajo es tablece:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente

en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa".

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los directores sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

Se infiere, asimismo, que dicho fuero suplementario no rige en los casos que la misma norma legal se encarga de señalar en forma taxativa y que son: 1) censura de la asamblea sindical; 2) sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del mismo, y 3) término de la empresa.

Precisado lo anterior, cabe señalar que conforme a lo expresado en su consulta estaríamos en presencia de un director sindical que pierde la mayoría relativa en la elección pero que mantiene su calidad de director de la organización.

Ahora bien, analizada dicha situación a la luz de la norma del inciso 1° del artículo 243 del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado, preciso es sostener que la misma no se encuentra contemplada dentro de ninguno de los casos precedentemente señalados en que, como ya se dijera, excepcionalmente no existe el fuero sindical suplementario de seis meses, lo que lleva a la necesaria conclusión que a pesar de la pérdida de una de las mayorías relativas en la elección de directores no existe inconveniente jurídico para que el dirigente acceda al fuero suplementario en referencia.

3.- Se consulta respecto del número de dirigentes aforados que debe tener un sindicato de empresa que se constituye con arreglo a lo dispuesto en el artículo 227, inciso 2°, del Código del Trabajo.

El Código del Trabajo en su artículo 227, incisos 1° y 2° dispone:

"La constitución de un sindicato de empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el

diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

"No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos ocho trabajadores, debiendo cumplirse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse dicho requisito".

La norma precedentemente transcrita, en su inciso 1º, establece la regla general respecto de los quórum requeridos en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, para constituir una organización sindical base, señalando que, en este caso, se necesitará un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de trabajadores que presten servicios en ella.

Por su parte el inciso 2º, entrega a los trabajadores que laboran en una empresa, de las características señaladas en el inciso 1º, en donde no existe un sindicato vigente, la opción de constituir una organización sindical con un mínimo de ocho trabajadores, sujeto a la condición de cumplir el quórum mínimo de veinticinco que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de dependientes que trabajen en ella, en un plazo máximo de un año, transcurrido el cual, por el solo ministerio de la ley, caduca su personalidad jurídica, si no se cumple con el requisito indicado.

Ahora bien el Código del Trabajo en su artículo 235, incisos 1º y 2º, señala:

"Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente y gozará de fuero laboral".

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

De la disposición legal transcrita se desprende, en primer término, que el legislador ha relacionado categóricamente, en el inciso primero del precepto en estudio, el número de

socios con el número de directores que debe integrar la directiva sindical, indicando expresamente que tratándose de una organización que agrupe menos de veinticinco trabajadores sólo contará con un director que actuará como presidente y que gozará de fuero.

Fluye, además, del inciso segundo de la norma aludida, que en todos los demás casos el legislador ha entregado a los estatutos de las organizaciones la responsabilidad de establecer el número de directores que la dirigirá.

Aplicando lo expuesto al caso que nos ocupa, posible es convenir que si a la fecha de la constitución de la organización y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de veinticinco, le corresponderá elegir un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1º del artículo 235, en estudio, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral.

A mayor abundamiento cabe agregar que el legislador no ha distinguido respecto de la situación especial en que se encuentran los sindicatos a que se refiere el Código del Trabajo en su artículo 227, inciso 2º, siendo plenamente aplicable en la materia, el aforismo jurídico que expresa "donde el legislador no ha distinguido, no es lícito al intérprete distinguir", de suerte tal, que no cabe sino concluir que en cualquier caso, aquellas organizaciones sindicales de menos de veinticinco trabajadores nunca podrán tener un número superior de directores que el indicado en la norma. Al contrario, de aquellas que reúnan veinticinco o más trabajadores afiliados, puesto que en estos casos serán los estatutos los que establezcan su número.

Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo con las expectativas respecto de la cantidad de afiliados que pueda llegar a tener la organización respectiva, podrá establecerse en el estatuto correspondiente, una cantidad distinta de directores, para cuando reúnan veinticinco o más afiliados, de acuerdo con las necesidades del sindicato que se forme.

No obstante, deberá tenerse en consideración, como se señala en el párrafo 7 del presente dictamen, que la composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función al número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.

4.- Solicita, asimismo, un pronunciamiento respecto de los requisitos que deben cumplirse de acuerdo con lo establecido en el artículo 238 del Código del Trabajo, para que un candidato a director sindical pueda gozar del derecho a fuero sindical.

El artículo 238, inciso 1º, del Código del Trabajo establece:

"Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquella".

De la norma legal preinserta, se infiere que los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que reúnan los requisitos para ser elegidos directores sindicales gozarán del fuero previsto en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo, desde la comunicación por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo, que realice el directorio en

ejercicio de la fecha en que se realizará la elección respectiva y 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.

Fluye, además, de la redacción de la norma en estudio, que las comunicaciones por escrito que debe efectuar el directorio en ejercicio, tanto al empleador o a los empleadores, en su caso, y a la Inspección del Trabajo respectiva, son de carácter copulativo, es decir, para que surtan el efecto de que el candidato a director goce del fuero señalado en el artículo 243, inciso 1º, deben practicarse ambas. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección del Trabajo basta con remitir a la Inspección del Trabajo que corresponda una copia de la comunicación enviada al empleador o empleadores.

Cabe hacer presente, además, que atendido la importancia que reviste la función entregada al directorio en ejercicio, de cuya conducta depende que los trabajadores que se presentan como candidatos a directores del sindicato puedan gozar del derecho de fuero, en la forma prevista en la norma en comento, el legislador ha impuesto la obligación de efectuar las comunicaciones, al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo, por escrito.

Precisado lo anterior, es dable señalar que los estatutos de las organizaciones deberán contener un sistema alternativo en el evento que la organización que deba renovar su directorio se encuentre acéfala, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, artículo 237 del Código del Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y a falta de normas tutuaria que regule el procedimiento subsidiario antes indicado, podrá a juicio de esta Dirección del Trabajo, continuar utilizándose, durante el plazo señalado en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.759, el procedimiento establecido en

la Orden de Servicio N° 18, de 20 de agosto de 1993, que tuvo su origen en el Dictamen N° 2.906/170, de 14 de junio de 1993, en la cual se señala que "en ausencia de directorio sindical, y por ende de secretario del mismo, suple las funciones asignadas a este último en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley N° 19.069, actual artículo 237, inciso 1° y 238 inciso 1°, del Código del Trabajo, en lo relativo al procedimiento de presentación de candidaturas a directorio cualquiera de los ministros de fe enumerados en el artículo 7° del cuerpo legal antes citado".

5.- Se requiere, además, un pronunciamiento en relación con las normas sobre fuero laboral contenidas en los artículos 309 y 310 del Código de Trabajo, por estimar que existe una contradicción en la redacción de ambos preceptos.

Al respecto cabe señalar que el artículo 309 del Código del Trabajo es tablece:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores que participan en un proceso de negociación colectiva, gozan de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta treinta días después de la suscripción del mismo, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

Se colige, asimismo, que respecto de los trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo el empleador no requerirá solicitar el desafuero atendido que esta prerrogativa sólo les ampara por el tiempo que dura su contrato.

Por su parte el artículo 310 del Código del Trabajo señala:

"El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos a fuero sindical.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período comprendido en el inciso anterior".

En relación con la norma transcrita, es necesario precisar que hasta antes de la modificación introducida por la Ley N° 19.630 al inciso 2° del artículo 310 del Código del Trabajo, no se requería solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuyo vencimiento se produjera en el período de fuero comprendido entre los diez días anteriores a la presentación del proyecto y la suscripción del contrato colectivo o la notificación del fallo arbitral.

La Ley N° 19.630, al reemplazar en el inciso 2° del artículo 310 la expresión "en el artículo anterior" por la frase "en el inciso anterior", determinó que durante su vigencia y hasta el 30 de noviembre de 2001, no se requiriera solicitar el desafuero de los trabajadores sujetos a plazo fijo sino durante el período comprendido en los treinta días de fuero adicional a que se refiere el inciso 1° de la norma, es decir, respecto de los integrantes de la comisión negociadora.

De lo anterior se sigue, que respecto de los demás trabajadores con contrato de plazo fijo involucrados en una negociación, hasta el 30 de noviembre de 2001, siempre fue necesario solicitar, en forma previa a la terminación de su contrato, el correspondiente desafuero, si dicho plazo vencía en el período establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo.

Pues bien, actualmente, a juicio de esta Dirección, la norma del artículo 310 ha quedado tácitamente derogada, atendido la nueva redacción del artículo 309, del Código del Trabajo, que ha retrotraído la situación de todos los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, involucrados en una negociación colectiva, al estado anterior a la modificación introducida por la Ley N° 19.630. Lo anterior significa que a partir del 1° de diciembre de 2001 no se requiere solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuyo vencimiento se produzca en el período comprendido en el período señalado en el inciso 1° del artículo 309, del Código del Trabajo.

6.- Se ha estimado necesario, por razones de buen servicio, emitir un pronunciamiento respecto del alcance que debe darse al inciso final del artículo 477, del Código del Trabajo, que prescribe:

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

De la norma precedentemente transcrita se infiere que las infracciones a las disposiciones sobre fuero sindical, contenidas en el Código del Trabajo, serán sancionadas con una multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

Es preciso establecer que el legislador al referirse en el precepto en estudio a las normas "sobre fuero sindical", ha entendido incorporadas en ellas no sólo aquellas relacionadas con el fuero reconocido por la legislación a los dirigentes de las organizaciones sindicales, sino que ha sido concebida en una acepción más amplia, entendiéndose incluidas en ella, todas aquellas normas que protegen el principio de libertad sindical, como es el derecho a negociar colectivamente o a representar a los trabajadores ante un sindicato interempresarial, entre otros.

Es así, como en la denominación de trabajadores protegidos por fuero sindical, se deben entender incluidos aquellos que se encuentran en las siguientes situaciones:

– Trabajadores que participan en la asamblea constitutiva de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa, interempresarial y de trabajadores transitorios o eventuales (artículo 221 del Código del Trabajo).

– Candidatos al directorio sindical de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresarial y de trabajadores transitorios o eventuales (artículo 238 del Código del Trabajo).

– Directores sindicales (artículo 243 del Código del Trabajo)

– Delegados sindicales (artículo 229).

– Trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva (artículo 309, del Código del Trabajo).

– Uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (artículo 243).

7.- Al igual que en el caso anterior, se estima necesario emitir un pronunciamiento respecto de la interpretación del artículo 235, del Código del Trabajo, en relación con la implicancia en el número de dirigentes que gozan de fuero, permisos y licencias, de acuerdo con lo señalado en el artículo 235, incisos 1°, 2°, 3° y 4°, del Código del Trabajo, que tiene el aumento o disminución de los afiliados, durante la vigencia de la directiva en ejercicio.

Al respecto cabe recordar que el Código del Trabajo en su artículo 235, incisos 1°, 2°, 3° y 4°, establece:

"Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente y gozará de fuero.

En los demás casos, el directorio es tará com puesto por el número de directores que es tatuso es tablezca.

Sin perjuicio de lo es tablecido en el inciso anterior, sólo gozarán de l fuero consagra do en el artículo 243 y de los permisos y licencias es tablecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas m ayoría re lativas que se es tablecen a continuación, quienes e legirán entre ellos al presidente, al secre tario y al tesore ro:

- a) *Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;*
- b) *Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;*
- c) *Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y*
- d) *Si el sindicato es tá form ado por tres mil o más trabajadores, nueve direc tores.*

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

De la disposición legal transcrita se desprende, en prim er término, que el legislador ha reglam entado expresam ente que los sindicatos de em presa que afilien a menos de veinticinco trabajadores sólo es tarán dirigidos por un director que tendrá el cargo de presidente y que gozará de fuero.

Fluye, asimismo, que en los demás casos, siem pre que afilie a veinticinco o más trabajadores el número de directores es tará es tablecido en los es tatusos res pectivos.

Sin em bargo, a pesar de la libertad que el legislador ha entregado a las organizacio nes sindicales para es tablecer el número de directores que crean necesario a sus intere

ses, ha lim itado el número de éstos que gozará de fuero y de permisos y licencias sólo a las más altas m ayoría re lativas.

En efecto, de la aludida norm a se colige que el legislador ha re lacionado el número de directores con fuero y de derecho a permisos y licencias, que deben integrar la directiva sindical con la cantidad de trabajadores afiliados al respectivo sindicato, pudiendo ésta fluctuar entre tres, cinco, siete, nueve u once directores, de acuerdo con las reglas que se consignan en el mismo precepto.

De la aludida norm a debe colegirse por un criterio de certeza jurídica, que la variación de la cantidad de afiliados no produce el efecto inmediato de aumentar o disminuir el número de directores con derecho a fuero, permisos y licencias, es to es, del número de ellos que por aplicación de la norm a señalada, gozan de fuero, permisos y licencias, correspondiendo regularizar tal situación sólo al momento en que deba e legirse el nuevo directorio.

De ello se sigue que la com posición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código de l Trabajo, se de termina a la fecha de su elección y en función al número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circuns tancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.

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

1.- El fuero de que gozan los trabajadores que constituyen una organización sindical de las señaladas en los incisos 3º y 4º del artículo 221, del Código de l Trabajo, cuando la cons titución del sindicato se m aterializa en el denom inado sistema de votaciones parciales, com ienza a correr desde diez días antes del día en que los cons tituyentes lle van a efecto el prim er acto de

votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trate, y hasta treinta días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un tope máximo de cuarenta días o de quince días en el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Los cuarenta o quince días máximos serán contados desde el inicio del fuero de diez días previos a la primera asamblea parcial.

2.- La constitución de una organización sindical tiene el carácter de un acto jurídico de carácter colectivo, de lo que se concluye que el fuero de que gozan los constituyentes es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución.

3.- La pérdida de una de las mayorías relativas, de aquellas que otorgan fuero, en la reelección de directores, no es inconveniente jurídico para que el dirigente acceda al fuero suplementario de seis meses establecido en el artículo 243, inciso 1° del Código del Trabajo.

4.- A la luz de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, si a la fecha de constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de veinticinco, le corresponderá elegir un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1° del artículo 235, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral.

5.- Para que el candidato a director goce del fuero señalado en el artículo 243, inciso 1°, del Código del Trabajo, el directorio en ejercicio deberá efectuar las dos comunicaciones por escrito señaladas en la misma norma, tanto al empleador o a los empleadores, en su caso, y a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección basta con remitir a la Inspección del Trabajo que corresponda una copia de la comunicación enviada al empleador o empleadores.

6.- Los estatutos de las organizaciones deberán establecer un sistema alternativo en el evento que el sindicato que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las

funciones tanto del secretario del directorio, artículo 237 del Código del Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal.

7.- La norma del artículo 310, del Código del Trabajo, ha quedado tácitamente derogada, atendido la nueva redacción del artículo 309, del Código del Trabajo, que ha retrotraído la situación de todos los trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, involucrados en una negociación colectiva, al estado anterior a la modificación introducida por la Ley N° 19.630. Lo anterior significa que a partir del 1° de diciembre de 2001 no se requiere solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral de los trabajadores sujetos a este tipo de convención, cuyo vencimiento se produzca en el período comprendido en el período señalado en el inciso 1° del artículo 309, del Código del Trabajo.

8.- El legislador al referirse en el Código del Trabajo, artículo 477, inciso final, a las normas "sobre fuero sindical", ha entendido incorporadas en ellas no sólo aquellas relacionadas con el fuero reconocido por la legislación a los dirigentes de las organizaciones sindicales, sino que ha sido concebida en una acepción más amplia, entendiéndose incluidas todas aquellas normas que protegen el principio de libertad sindical, como es el derecho a negociar colectivamente o a representar a los trabajadores ante un sindicato interempresarial, entre otros.

9.- La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**4.264/205, 16.11.01.*****Absuelve diversas consultas relativas a cambio de funciones, jornada de trabajo y remuneración de los trabajadores que laboran a bordo de buques pesqueros y transferencia de cuotas de pesca.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, inciso final; 23 y 33, inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 6.132/408, de 14.12.98.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Procedencia jurídica del cambio de funciones de los trabajadores que laboran a bordo de buques pesqueros para desempeñarse como guachimanes o cuidadores, tanto en buques que no fueron inscritos para realizar labores de pesca como en aquellos que sí lo fueron pero que no capturan.

2) En caso afirmativo, determinar cuál es la jornada de trabajo a la que estarían afectos los aludidos trabajadores y obligatoriedad de implementar para ellos un registro de control de asistencia.

3) Remuneraciones que deben percibir los trabajadores a que se refieren los puntos 1 y 2 que anteceden.

4) Obligación de prestar servicios, jornada de trabajo y remuneraciones que deben percibir los trabajadores cuyo empleador ha transferido a otra empresa pesquera la cuota de pesca que le correspondía.

Al respecto, cumpla e informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con este punto, cabe señalar que la obligación de los miembros de la dotación de un buque en orden a realizar guardias de

puerto está directamente relacionada con la circunstancia que ellas se realicen a bordo de una nave pesquera que se encuentra en puerto.

Lo expresado tiene especial importancia a la luz de lo dispuesto en los artículos 1° y 2° del D.S. N° 214, de 1965, que fija el reglamento a bordo de buques pesqueros. Las disposiciones legales aludidas establecen que debe entenderse por buque pesquero en términos que realizando los trabajos, labores o funciones que describen, debe estar legalmente autorizado para realizar labores de pesca. Si no es así no se estaría en presencia de un buque pesquero y los respectivos trabajadores no tendrían tampoco esta calidad, no aplicándose les, en consecuencia, las disposiciones contenidas en los artículos 22, inciso final, y 23 del Código del Trabajo.

En este orden de ideas, en opinión de la suscrita, no resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones del trabajador, estando, por el contrario, obligado a proporcionarle el trabajo convenido, esto es, la labor que pactaron en el respectivo contrato individual de trabajo, función que el dependiente desempeñará en un buque pesquero.

Por otra parte, es necesario manifestar que el contrato de embarco, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 103 del citado cuerpo legal, debe indicar el nombre y matrícula de la nave o naves en que el trabajador se desempeñará, de donde se colige que bien puede considerarse para dichos efectos varios buques pesqueros.

Cabe tener presente, además, que si las partes pactan un cambio de funciones, el

trabajador ya no se desempeñará en un buque pesquero, de forma tal que, respecto de su jornada ordinaria de trabajo, quedará afecto a las disposiciones generales contenidas en el Código del Trabajo.

En lo concerniente a los trabajadores que se desempeñan a bordo de buques pesqueros que fueron debidamente inscritos para realizar labores de pesca o captura la situación es diferente, dado que no pierden la calidad de tales por lo cual procedería que, en tal calidad, cumplan la guardia de puerto. Sin embargo, ello no puede significar que desempeñen guardias o servicio de mar en forma permanente por decisión unilateral del empleador.

En efecto, la permanencia en puerto en labores de vigilancia significaría una modificación contractual unilateral, jurídicamente improcedente, por lo cual este Servicio estima que no tiene incidencia en la remuneración del respectivo trabajador, la cual debe sujetarse a lo que las partes hayan pactado individual o colectivamente y a falta de pacto al promedio de los tres últimos meses en que se realizó faenas de pesca, en conformidad al Dictamen N° 6.132/408, de 14.12.98.

2) En lo referente a la jornada de trabajo de los trabajadores de que se trata, cabe remitirse a lo expresado en el punto 1) que antecede y reiterar que los que se desempeñan a bordo de buques pesqueros debidamente autorizados, se encuentran afectos a las disposiciones contenidas en los artículos 22 inciso final y 23 del Código del Trabajo, en tanto que aquellos que laboran en naves no autorizadas se rigen por las normas generales que, sobre jornada de trabajo, contempla el Código del Trabajo.

Respecto a la obligación de implementar un registro de control de asistencia para los trabajadores que desempeñan labores de guachimano o cuidador, cabe señalar que dicha obligación tiene plena vigencia en la situación que nos ocupa toda vez que, por desempeñar tales labores, según ya se expresó, el dependiente no puede ser considerado un trabajador

pesquero o bien se trata de un trabajador pesquero que realiza funciones de vigilancia o cuidador durante un período que no es constitutivo de guardia de puerto, siendo aplicable en ambos casos lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 33.

3) En lo relativo a este punto, cabe señalar que en conformidad a lo expresado en el punto 1) que antecede, la remuneración del miembro de la dotación que se desempeña como guachimano o cuidador, debe ser la que las partes han pactado individual o colectivamente y a falta de pacto, el promedio de lo percibido en los tres últimos meses en que el dependiente laboró en faenas de pesca.

Asimismo, es del caso hacer presente que, según lo expuesto en el punto 1) precedente, los trabajadores que hubieren pactado con el empleador un cambio de funciones para desempeñarse como guachimano o cuidador, por su parte, han dejado de ser pesqueros y, por consiguiente, se encuentran afectos a las reglas generales del Código del Trabajo y a la remuneración que hubieren pactado con su empleador.

4) Finalmente, respecto de aquel empleador que transfirió su cuota de pesca, cabe señalar que tal acto no afecta la vigencia y eficacia de los contratos de trabajo, los que siguen produciendo los efectos que les son propios, encontrándose, por tanto, obligado a proporcionar el trabajo convenido y a pagar la remuneración correspondiente.

En efecto, el sistema remuneracional pactado no puede, en opinión de este Servicio, ser afectado por un acto voluntario del empleador, cual es la transferencia de la cuota de pesca, sin que pueda tampoco estimarse que se encuentra impositivo de otorgar el trabajo convenido, toda vez que la aludida transferencia no es constitutiva de caso fortuito o fuerza mayor y no produce efecto liberatorio.

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

1) a) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones del trabajador que se desempeña a bordo de un buque pesquero, debiendo mantenerse las pactadas en el contrato de trabajo.

b) Si se trata de un buque pesquero debidamente inscrito y autorizado y las partes pactan un cambio de función en conformidad al cual el tripulante se desempeñará como guachimán o cuidador, éste no pierde su calidad de trabajador pesquero, resultando jurídicamente procedente que en tal calidad desempeñe la guardia de puerto.

c) Por el contrario, si se trata de un buque no inscrito, el trabajador pierde su calidad de pesquero y queda afecto, respecto a su jornada ordinaria de trabajo, a las disposiciones generales del Código del Trabajo.

2) Los trabajadores que se desempeñan a bordo de buques pesqueros debidamente autorizados, se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, no resultándoles aplicable, por consiguiente, los sistemas de control de asistencia contemplados

en el inciso 1° del artículo 33 del mismo Código, en tanto que los que laboran en naves no autorizadas se rigen en materia de jornada de trabajo y control de asistencia por las normas generales contempladas en dicho cuerpo legal.

3) La remuneración de los miembros de la dotación que se desempeñan como guachimán o cuidador, debe ser la que las partes han pactado individual o colectivamente y a falta de pacto, el promedio de lo percibido en los tres últimos meses en que el respectivo dependiente laboró en faenas de pesca.

Los trabajadores que hubieren pactado con el empleador un cambio de funciones para desempeñarse como guachimán o cuidador se encuentran afectos a las reglas generales del Código del Trabajo y a la remuneración convenida.

4) La transferencia de la cuota de pesca por parte del empleador no afecta la vigencia y eficacia del contrato de trabajo, subsistiendo la obligación de proporcionar el trabajo convenido y la jornada de trabajo y el sistema remuneracional pactados en el respectivo instrumento.

4.265/206, 16.11.01.

- 1) Al personal no docente le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, de forma adicional al sueldo convenido, cualquiera sea la fecha de su contratación.**
- 2) El incremento de remuneraciones previsto en la Ley N° 19.464, debe ser de teminado en proporción a la jornada de trabajo de l personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados, en los términos previstos en el cuerpo de l presente oficio.**

Fuentes: Ley N° 19.464, artículos 1° y 2°.

Concordancias: Dictamen N° 5.097/343, de 1°.12.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes

materias relacionadas con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, para el sector particular subvencionado:

1) Si resulta procedente que a todo el personal no docente regido por la Ley N° 19.464, sin considerar la fecha de su contratación, se

le otorgue el referido incremento de remuneraciones.

2) Procedimiento de cálculo del citado beneficio.

Al respecto, cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, adjunto remito a Ud. copia del Dictamen N° 5.097/343, de 1° 12.2000 que contiene, a contar de la data referida, la doctrina vigente sobre la **materia y que concluye que:** "Al personal no docente le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, de forma adicional al sueldo convenido, cualquiera sea la fecha de su contratación".

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que "la Ley N° 19.464 que es tablece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales, en su artículo 1° dispone:

"Créase a contar del 1° de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal no docente. Esta subvención se calculará en los términos del artículo 13, y con los incrementos del artículo 11 y del inciso primero del artículo 12, todos del D.F.L. N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993".

Por su parte, el artículo 2° del mismo cuerpo legal es tablece que:

"La presente ley se aplicará al personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el D.L. N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones:

"a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la Ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo; b) De paradoceñcia, que es aquella de nivel técnico, con plenmentaria a la laboreducativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y c) De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño deberán tener enseñanza básica completa.

"Se aplicará, asimismo, al personal no docente que cumpla funciones en intermado administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas".

Del tenor de las normas transcritas se desprende la intención del legislador de crear una subvención para aumentar la remuneración del personal no docente, beneficiando con esta mejora tanto al personal que se desempeña en el sector municipal como al que se desempeña en el sector particular subvencionado y al regido por el D.L. N° 3.166, de 1980.

Por otra parte, en lo que respecta a la distribución de la subvención en los establecimientos educacionales que dependen de los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades, la ley señala que el aumento de las remuneraciones será proporcional a la jornada de trabajo, disponiendo al efecto en el artículo séptimo lo siguiente:

"El aumento de remuneraciones es tablecido en la presente ley para el personal no docente que cumple funciones en los establecimientos educacionales que dependen de los depart-

tamientos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, será proporcional a la jornada de trabajo y su monto mensual, que deberá determinarse en el mes siguiente al de publicación de esta ley y en el mes de enero de 1997, será permanente por el período anual respectivo".

De esta manera, entonces, revisado el articulado de la Ley N° 19.464, preciso es convenir que, en el caso de los establecimientos particulares subvencionados no se ha establecido un sistema de distribución de la subvención prevista en el artículo 1°, destinada a incrementar las remuneraciones del personal no docente, de suerte tal que para llegar a su determinación se hace necesario, recurrir a los principios de interpretación de la ley, y, dentro de ellos, al denominado de analogía o "a pari" que se expresa en el aforismo que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada en el párrafo anterior al caso que nos ocupa, es preciso convenir que, si para los efectos de determinar el monto que por concepto de incremento de remuneraciones corresponde al personal no docente que labora en establecimientos educacionales que dependen de los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades, debe distribuirse la subvención prevista en el artículo 1° de la citada ley en proporción a la jornada de trabajo a que se encuentra afecto dicho personal, corresponde jurídicamente utilizar el mismo procedimiento en el caso del personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados, distribuyendo, igualmente, la mencionada subvención en proporción a la carga horaria del dependiente.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto preciso es concluir que, en la especie, rigen plenamente las normas sobre distribución de la subvención que se consignan en el inciso 1° del artículo 7° de la Ley N° 19.464, para los establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades, es to es, deberá determinarse el monto que corresponde a cada trabajador en proporción a la jornada convenida.

Ahora bien, no habiendo el legislador establecido un procedimiento de cálculo para el pago del referido beneficio, preciso es sostener que el empleador puede, en la medida que distribuya íntegramente el total de los recursos percibidos por tal concepto, efectuar el referido cálculo una vez al año, mensualmente o bien cada vez que varíe el número de no docentes en el establecimiento.

Finalmente, cabe hacer presente que para los efectos del pago del incremento de la Ley N° 19.464 no procede distribuir los recursos percibidos por los sostenedores en un 80% y 20%, atendido que dicho desglose ha sido previsto por el legislador para los efectos del pago de la bonificación proporcional, planilla complementaria y bono extraordinario, si procediere, de los profesionales de la educación.

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

1) Al personal no docente le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuestos por la Ley N° 19.464, de forma adicional al sueldo convenido, cualquiera sea la fecha de su contratación.

2) El incremento de remuneraciones previsto en la Ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a la jornada de trabajo del personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados, en los términos previstos en el cuerpo del presente oficio.

4.432/207, 28.11.01.

La norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código de Trabajo resulta aplicable a la situación que se producirá con ocasión del traspaso a Hipe Mercado ... Ltda. de todos los activos operativos del rubro supermercado actualmente en posesión de Hipe Mercado ... S.A. y Mercado ... Ltda., operación que tendrá lugar a contar del 2 de enero del año 2002.

Fuentes: Dictámenes N°s. 4.420/315, de 23.10.2000; 3.677/278, de 10.08.98 y 146/18, de 12.01.98.

Se ha solicitado que esta Dirección determine si la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código de Trabajo resulta aplicable a la situación que se producirá con ocasión del traspaso a Hipe Mercado ... Ltda. de todos los activos operativos del rubro supermercado actualmente en posesión de Hipe Mercado ... S.A. y Mercado ... Ltda., operación que tendrá lugar a contar del 2 de enero del año 2002.

Al respecto, cumplé informarle a Ud. lo siguiente:

El precepto por cuya aplicabilidad se consulta, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores en anados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección, que el legislador ha vinculado la continuidad laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no

alterarán tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

En otros términos, la relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador, considerando como tal la "organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos". Lo fundamental, entonces, para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que, permitiendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a la información proporcionada por los recurrentes, Hipe Mercado ... S.A., sociedad matriz de Mercado ... Ltda. y de Hipe Mercado ... Ltda., ha decidido reestructurar las operaciones supermercadistas del grupo, pasando a concentrarlas en su filial Hipe Mercado ... Ltda., a contar del 2 de enero del año 2002, efecto para el cual procederá a vender a esta última la totalidad de sus activos operativos, el activo fijo en general, incluyendo mercaderías, vehículos motorizados, autorizaciones sanitarias, patentes municipales actualmente en vigor, comercial, de alcoholes y de restaurant. Asimismo, le cederá los contratos de servicios con proveedores y los contratos de arriendo y celebrará un contrato de licencia o de regalía respecto de las marcas comerciales.

De la misma manera, los activos operativos de Mercado ... Ltda., serán transferidos a Hipe Mercado ... Ltda.

En lo concerniente a los trabajadores que actualmente se desempeñan para el Ipermercado ... S.A. y Mercado ... Ltda., los consultantes expresan que en los instrumentos legales que darán cuenta de la operación, a saber, contratos de compraventa, acuerdos de directorio y juntas de accionistas, se señalará expresamente que ceden la totalidad de los contratos de trabajo a el Ipermercado ... Ltda., quien asumirá los derechos y obligaciones emanados de los mismos y conservará a los dependientes los beneficios que perciben y que tienen como fuente los contratos individuales y los instrumentos colectivos del trabajo, todo ello por aplicación de la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo.

Ahora bien, a la luz de los hechos expuestos es posible sostener, en opinión de este Servicio, que en la situación que motiva la presente consulta existiría una modificación parcial al dominio, posesión o mera tenencia de las empresas que configuran el grupo de Ipermercados ... consistente en la venta de todos los activos operativos de el Ipermercado ... S.A. y Mercado ... Ltda. a el Ipermercado ... Ltda., razón por la cual resulta aplicable la norma legal materia del presente informe.

Cabe señalar que del precepto legal en comento se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes. Así lo ha manifestado esta Dirección en los Dictámenes N.ºs. 3.501, de 13 de junio de 1984; 2.372, de 26 de octubre de 1982; 2.661/161, de 31 de mayo de 1996 y 5.693, de 16 de octubre de 1996.

De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con el Ipermercado ... S.A. y con Mercado ... Ltda. y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato.

Lo expuesto no obsta a que se actualicen los contratos de trabajo, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y conteniéndose una mención relativa a la antigüedad de los dependientes. Es del caso señalar, sin embargo, que la falta de anuencia del trabajador en la antedicha actualización es irrelevante, toda vez que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores por aplicación de la norma contemplada en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, se produce, según ya se expresó, por el solo ministerio de la ley. Así lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N.ºs. 2.661/161, de 31 de mayo de 1993 y 5.693/245, de 16 de octubre de 1996.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumplo en informar que la norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo resulta aplicable a la situación que se producirá con ocasión del traspaso a el Ipermercado ... Ltda. de todos los activos operativos del rubro supermercado actualmente en posesión de el Ipermercado ... S.A. y Mercado ... Ltda., operación que tendrá lugar a contar del 2 de enero del año 2000.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida, entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia.

4.433/208, 28.11.01.

- 1) *Se ajusta a derecho el sumario administrativo que ordenó inscribir la Corporación Municipal de San Miguel, en contra de la Directora de la Escuela ...*
- 2) *Resulta impropio la destinación de la misma docente, en comisión de servicio para otras funciones en otro establecimiento educacional, adoptada como consecuencia de sumario que derivó en la aplicación sólo de medida disciplinaria de amonestación, debiendo ser reintegrada al cargo y a las funciones que tenía al momento de incoarse el sumario.*

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, letra b). Ley N° 18.883, artículo 134. Decreto N° 453, Educación, artículo 145.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.297/253, de 20.07.98; 5.092/338, de 1°.02.00 y 845/43, de 9.03.01.

Se consulta si se ajusta a derecho el procedimiento de sumario administrativo inscrito por la Corporación Municipal de San Miguel en contra de la Directora de la Escuela ..., administrada por dicha corporación, existiendo la docente afectada que el sumario en cuestión le ha presentado varias irregularidades, entre otras, el haber sido separada de sus funciones para las cuales fue contratada sin que se le asignara otras funciones docentes ni otro lugar físico donde debe presentarse a cumplir alguna labor, sugiriéndosele que permaneciera en su hogar durante el desarrollo del sumario; se le formó cargo sobre la base de una carta de un apoderado que sólo le fue leído por el fiscal instructor del sumario; no se concedió ampliación del plazo para rendir cuenta respecto del hecho que originó el sumario; no se entregó oportunamente resolución que ordenaba inscribir ese procedimiento; y una deliberada demora en resolver el sumario y en asignarle las nuevas funciones según contrato.

Al respecto, cumplidamente informar lo siguiente:

El artículo 72, letra b), de la Ley N° 19.070, dispone:

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

"b) Por falta de probidad, conducta imoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan".

Por su parte, el inciso segundo del artículo 145 del Decreto N° 453, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, prevé:

"Para estos efectos, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Educacional ordenará que se practique un sumario, el que no podrá durar más de veinte días. Si a su término resultaren cargos, éstos se notificarán personalmente al profesional de la educación quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para formular descargos y, con el mérito de ellos o del simple transcurso del tiempo si no se formularen, el funcionario antes mencionado resolverá absolviéndolo, ordenando que sea amonestado mediante constancia de hecho en la Hoja de Vida o solicitando a la autoridad respectiva que ponga término a la relación laboral".

De los preceptos legal y reglamentario transcritos se desprende, en primer lugar,

que para invocar válidamente la causal de terminación de los servicios de un profesional de la educación, prevista por el artículo 72, letra b), del Estatuto Docente, se requiere probar los hechos constitutivos de ella en un sumario administrativo de acuerdo con los artículos 127 al 143 del Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Por otra, y no obstante la ley supletoria que rige en la materia, el reglamento de la Ley N° 19.070, señala el funcionario que ordenará inscribir el sumario, el plazo de duración del mismo y las consecuencias jurídicas de su resolución, a saber, la absolución del afectado, su amonestación, o la solicitud de poner término al contrato si resultaren acreditados los cargos formulados en su oportunidad, en cuyo caso el afectado tendrá un plazo de 5 días hábiles para apelar de esta resolución ante el Alcalde o ante el Jefe de la Corporación, en su caso.

En la especie, se consulta si se ajusta a derecho al sumario administrativo que se ordenó inscribir en contra de la Directora de un establecimiento educacional, por no haber rendido cuenta sobre fondos invertidos durante su gestión directiva, estimando la ocurrente que durante su inspección se cometieron irregularidades como el no ser notificada oportunamente de la resolución que lo decretó, desconocer ella el documento o carta que contenía los hechos que motivaron el procedimiento, ser separada de sus funciones sin que se le asignara otro ni lugar físico donde desempeñarse, negársele la ampliación suficiente de plazo para responder el cargo, y deliberada demora en resolver el sumario.

De acuerdo con los antecedentes aportados por la misma docente afectada que ocurre, consta que mediante Resolución N° 6/2001-10-05, de 18.10.2001, suscrita por don ..., Secretario General de la Corporación Municipal de San Miguel, se le ha señalado "*RESUELVO: 1) Aplíquese a la Sra. ..., la medida disciplinaria de Amonestación. 2) Déjese constancia en la hoja de vida respectiva. com uníquese, notifíquese y archívese*".

De ello se sigue que el sumario en cuestión ya fue resuelto por la corporación empleadora, estableciéndose que los hechos que dieron lugar a los cargos formulados en su oportunidad, no eran constitutivos de causal de terminación de los servicios y sólo derivaron en una medida disciplinaria, la de amonestación.

En este contexto, se observa que las supuestas irregularidades denunciadas en la consulta están vinculadas más precisamente al eventual incumplimiento del contrato por parte de la corporación empleadora porque con ocasión del sumario, separó del cargo y de sus funciones a la Directora de un establecimiento educacional, medida que se ha prolongado con la destitución de la misma en comisión de servicio, según Mem. N° 4428/2001-10-18, del Director de Educación de la Corporación Municipal de San Miguel, donde señala que se destina a la docente afectada en Comisión de Servicio a la Escuela Especial "Olgá Romero Sepúlveda" a cumplir labor en el Proyecto JICA".

Producto de estos antecedentes, por una parte, se desprende que el empleador ha actuado dentro de la potestad de administración y dirección al inscribir el sumario con el objeto de establecer la procedencia de la causal de terminación de los servicios pertinentes, lo que no significa que ese procedimiento tenga que necesariamente concluir disponiendo la terminación del contrato, porque puede darse la posibilidad de absolver al funcionario afectado o sólo aplicar medida disciplinaria de amonestación, como ocurre en la especie, circunstancia esta última que puede aplicarse incluso sin necesidad de ordenar la inspección de un sumario, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 845/43, de 9.03.2001.

Pero de los mismos antecedentes tenidos a la vista se observa que al resolver el sumario en cuestión, la corporación empleadora solamente aplicó medida disciplinaria de amonestación a la afectada y, como consecuencia de ello, esta última fue destituida en Comisión de Servicio a la Escuela Especial "Olgá Romero Sepúlveda".

Sobre el particular, el artículo 134 de la Ley N° 18.883, aplicable supletoriamente según lo dispuesto por la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, prevé:

"En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o desviar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad, al o a los inculcados, como medida preventiva. La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal según corresponda.

"En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en el recurso de reposición que se interponga conforme al artículo 139, absuelve al inculcado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la de destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculcado quedará privado del cincuenta por ciento de su remuneración, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución".

Según la norma transcrita en lo pertinente, la ley faculta al instructor del sumario para suspender al inculcado de sus funciones o desviarlo transitoriamente a otras funciones dentro de la misma entidad administradora y ciudad.

Pero la misma disposición establece, a su vez, que esa medida quedará sin efecto cuando se ha dictado sobreseimiento, y cesará automáticamente si la resolución que resuelve el sumario o la reposición, en su caso, absuelve al afectado o sólo le aplica

medida disciplinaria distinta de aquella que signifique la cesación en el cargo.

De ello se sigue que si el sumario termina con una resolución que sólo aplica medida disciplinaria de amonestación, la Directora del establecimiento educacional sometida a sumario y suspendida de sus funciones por esta circunstancia, necesariamente debe ser reintegrada al cargo y a las funciones que tenía al incoarse el procedimiento comulsivo, quedando automáticamente sin efecto cualquier medida que hubiere alterado su situación contractual.

En otros términos, resulta arbitraria la decisión de la Corporación denunciada de modificar unilateralmente el contrato de la docente directiva, al desviarla en comisión de servicio con otras funciones y a otro establecimiento educacional como consecuencia del sumario, toda vez que en su caso sólo se aplicó medida disciplinaria de amonestación, circunstancia que, por el solo ministerio de la ley, obliga a reintegrarla al cargo y funciones que tenía al momento de iniciarse el sumario, sin perjuicio de la anotación en su hoja de vida.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal, reglamentaria y administrativa, cúmpleme informar lo siguiente:

1) Se ajusta a derecho el sumario administrativo que ordenó instruir la Corporación Municipal de San Miguel, en contra de la Directora de la Escuela ...

2) Resulta improcedente la destinación de la misma docente en comisión de servicio, para otras funciones y en otro establecimiento educacional como consecuencia del sumario, que derivó sólo en la aplicación de medida disciplinaria de amonestación, debiendo ser reintegrada al cargo y a las funciones que tenía al momento de incoarse el sumario.

4.434/209, 28.11.01.

Las normas sobre jornada de trabajo contenidas en el artículo 14 del contrato colectivo suscrito el 11.09.2000 entre la empresa Correos de Chile y el Sindicato Nacional de Operadores Postales constituido en ella se aplican con preferencia a la normativa que respecto a la materia se contempla en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa, razón por la cual actualmente los trabajadores no pueden considerarse exceptuados de los casos de inasistencia y la distribución de su jornada de trabajo no puede incluir los días dominicales.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545; Código del Trabajo, artículo 153.

Concordancias: Dictamen N° 1.560/0076, de 26.04.2001.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la aplicabilidad de las normas sobre jornada de trabajo contenidas en el artículo 14 del contrato colectivo suscrito el 11 de septiembre de 2000 entre la empresa Correos de Chile y la organización sindical consultante, atendido que el instrumento colectivo habría modificado la normativa contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa.

Sobre el particular, cumpla e informe a ustedes lo siguiente:

El artículo 1545 del Código Civil dispone:

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

Del precepto legal preinserto se infiere que todo contrato, individual o colectivo, legalmente celebrado, obliga a las partes contratantes a cumplir sus estipulaciones en los términos que se hubieren pactado, no resultando jurídicamente procedente, de consiguiente, que ninguna de ellas, sin mediar el mutuo consentimiento, altere o modifique unilateralmente, lo acordado.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en cambio, encuentra su fundamento legal en el artículo 153 del Código del Trabajo y puede ser definido como *"el conjunto de reglas que dicta el empresario-empleador, en su establecimiento-empresa, para regular el comportamiento laboral y, aún, la conducta de sus trabajadores durante su permanencia en aquél, dentro del marco de la organización de la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo"*. (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, Tomo I, página 245).

En este mismo orden de ideas, cabe hacer presente que históricamente este reglamento ha emanado del empleador, quien lo dicta en ejercicio de su poder directivo de empresa, vale decir, según expresan algunas opiniones, en ana de la calificación como "jefe de empresa" que algunas legislaciones extranjeras atribuyen al empresario. Es el principio de "autoridad" envuelto en dicha calidad lo que permite al empresario regular no sólo el comportamiento de los trabajadores, en cuanto a su obligación de hacer, sino también como integrantes de una comunidad de trabajo (obra citada, página 246).

En otros términos, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad no reconoce como fuente la convención de las partes, a diferencia de los contratos de trabajo, individuales o colectivos, razón por la cual, en opinión de este Servicio, resulta posible afirmar que la aplicación de lo dispuesto en una cláusula contractual prevalece sobre la de las

disposiciones del reglamento interno, de suerte que el empleador en ningún caso podrá modificar unilateralmente, mediante la normativa contenida en este último, lo pactado en una negociación colectiva. Así se ha manifestado en Dictamen N° 1.560/0076, de 26 de abril del presente año.

Es necesario señalar que, por el contrario, no existe inconveniente jurídico alguno para que las partes acuerden modificar mediante un contrato colectivo la regulación que ha dado a una determinada materia el empleador unilateralmente en un reglamento interno.

Ahora bien, en la especie, el artículo 22 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente en la empresa Correos de Chile con anterioridad al 11 de septiembre de 2000, fecha de suscripción del contrato colectivo actualmente en vigor, establece que la jornada ordinaria de trabajo semanal *"podrá ser distribuida de lunes a viernes o sábado, pudiendo incluir el día domingo, según los casos, de conformidad a la naturaleza del trabajo y/o a las necesidades de la empresa, en los horarios necesarios para el normal funcionamiento de la misma"*.

El artículo 14 del contrato colectivo precedentemente aludido, por su parte, establece que la jornada ordinaria semanal tendrá una duración de 44 horas y de 48, en el caso de los vigilantes. Dicha jornada se distribuirá de lunes a viernes para quienes trabajen en áreas administrativas de la Administración Central o Regional o en Agencias Principales y de lunes a sábado, tratándose de los responsables de cierre de caja y de los que laboran en la parte operativa. La misma norma convencional dispone que los carteros se encuentran excluidos de la limitación de jornada, laborarán de lunes a sábado, su jornada se iniciará a las 8,30 horas y los días sábado podrán retirarse a las 13 horas.

La norma contractual en comento agrega que en aquellas localidades en que por razones de funcionamiento del servicio, las partes acuerden una forma distinta de distribución de las horas de trabajo o de los turnos, también regirá la jornada máxima semanal de 44 ó 48 horas, según el caso y que tratándose de "jornadas partidas", no podrán establecerse horarios que contengan una interrupción de la jornada diaria superior a dos horas y media.

Cabe hacer presente que, al tenor de lo expresado precedentemente, la regulación sobre jornada de trabajo contenida en el instrumento colectivo en análisis no contempla la posibilidad de que la distribución de la misma incluya los días domingo, lo que autoriza para sostener que las partes han acordado modificar lo dispuesto en el reglamento interno sobre este particular, de suerte que a partir de la entrada en vigencia del contrato colectivo, no resulta jurídicamente procedente considerar que los trabajadores están exceptuados del descanso dominical y la distribución de su jornada de trabajo no puede incluir los días domingo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumples informar que las normas sobre jornada de trabajo contenidas en el artículo 14 del contrato colectivo suscrito el 11.09.2000 entre la empresa Correos de Chile y el Sindicato Nacional de Operadores Postales constituido en ella se aplican con preferencia a la normativa que respecto a la materia se contempla en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa, razón por la cual actualmente los trabajadores no pueden considerarse exceptuados del descanso dominical y la distribución de su jornada de trabajo no puede incluir los días domingo.

4.435/210, 28.11.01.

- 1) **Es ilegal la cláusula contractual que incluye en el pago de la comisión por venta, el pago de la semana corrida.**
- 2) **Los dictámenes de la Dirección de Trabajo se aplican y afectan a las personas y situaciones que motivaron el pronunciamiento, sin perjuicio que su doctrina resulte aplicable a otras situaciones similares.**

Fuentes: Código de Trabajo, artículos 5º, 42, letra c), y 45, inciso primero.

Concordancias: Dictámenes N.ºs. 1.556, de 26.04.2001; 5.594/337, de 11.11.99; 211/3, de 11.01.95; 4.658/142, de 3.07.91 y 4.377/101, de 25.06.90.

Se consulta lo siguiente:

1) Si son aplicables a todas las tiendas ..., los dictámenes emanados de la Dirección de Trabajo referido a la procedencia de la semana corrida en el caso de los vendedores comisionistas de ...

2) Si se ajusta a derecho la cláusula contractual que señala que la comisión de venta incluye el pago de los días domingo, festivos y descansos en las empresas del grupo ..., a que se hace referencia en el Ord. N.º 1.556, de 26.04.2001.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En Ord. N.º 1.556, de 26.04.2001, la Dirección de Trabajo ha resuelto que *"Las empresas ... se encuentran obligadas a pagar al personal que se desempeña como vendedor, el beneficio de semana corrida en la forma prevista en el artículo 45 del Código de Trabajo, es to es, una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 45 del Código

de Trabajo y la reiterada jurisprudencia administrativa de la Dirección de Trabajo sobre la semana corrida, el alcance de este beneficio legal no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, sino que se extiende también a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, trato o comisión.

En la especie, se consulta si la citada jurisprudencia administrativa es aplicable a todas las tiendas ..., cuyos trabajadores son remunerados como vendedores comisionistas, y si se ajusta a derecho la cláusula contractual en donde se establece que en la comisión por venta se incluye el pago de los días domingo, festivos y descanso.

De acuerdo con el preciso tenor del inciso primero del artículo 45, en relación con la letra c) del artículo 42, ambos del Código de Trabajo, el pago de la semana corrida responde a la necesidad de remunerar los días de descanso de los trabajadores remunerados exclusivamente por día.

Mientras que la comisión permite al dependiente percibir remuneración en un porcentaje sobre el precio de las ventas, o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

De ello se deriva que infringe la normativa en estudio, la cláusula contractual mediante la cual se pretende que el pago de la comisión por venta incluye el pago de la semana corrida, pues to que con ello se entiende que el trabajador renuncia al pago de la semana corrida, en circunstancias que

de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.

Por último, cabe señalar que los dictámenes emanados de la Dirección del Trabajo son aplicables y afectan solamente a la situación y hechos que motivaron el pronunciamiento, sin perjuicio que su doctrina resulte aplicable a otras situaciones como sería en el caso del pago de la semana corrida para los vendedores comisionistas que laboran en las tiendas vinculadas al Holding...

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

1) Es ilegal la cláusula contractual que incluye en el pago de la comisión por venta, el pago de la semana corrida.

2) Los dictámenes de la Dirección del Trabajo se aplican y afectan a las personas y situaciones que motivaron el pronunciamiento, sin perjuicio que su doctrina resulte aplicable a otras situaciones similares.

4.521/212, 3.12.01.

- 1) *Tienen derecho a percibir la asignación de Fiestas Patrias que contempla el artículo 9° de la Ley N° 19.703, los trabajadores que se desempeñan en entidades que administran servicios traspasados a las Municipalidades, en virtud del Decreto N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio de Interior.*
- 2) *Para determinar el tope remuneracional de \$1.049.000 que contempla el artículo 20 de la Ley N° 19.703, se entiende por remuneración bruta permanente aquella vinculada a la existencia del contrato a la categoría o nivel profesional del trabajador, debiendo excluirse para tales efectos aquellos salarios e honorarios que remuneran el empleo laboral, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.*

Fuentes: Ley N° 19.703, artículos 4°, 9° y 20.

Se consulta:

1) Si les asiste el derecho a percibir el aguinaldo de Fiestas Patrias que contempla el artículo 9° de la Ley N° 19.703, a los trabajadores que laboran para la Corporación Municipal occurrente.

2) ¿Qué prestaciones que se señalan, en su caso, deben excluirse de las remuneraciones brutas de carácter permanente, para el cálculo del tope de remuneraciones de \$1.049.000 que contempla la citada Ley N° 19.703?

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, el inciso primero del artículo 9° de la Ley N° 19.703, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del Sector Público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y mate-mal del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica, dispone:

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

Por su parte, el artículo 4° de la citada Ley N° 19.703, establece:

"El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° de la D.F.L. N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación en esta ley".

De las disposiciones transcritas se desprende, en primer lugar, que el aguinaldo de Fiestas Patrias que otorga por una sola vez la Ley N° 19.703, se concede para los trabajadores que laboran en cargos de planta o a contrata en los órganos y servicios públicos centralizados, descentralizados y em presas del Estado.

Asimismo, tienen derecho al beneficio en cuestión, los dependientes que laboran en universidades que se financian con aporte fiscal directo, y aquellos que se desempeñan en cargos de planta o a contrata, para entidades que administran servicios de la Administración del Estado traspasados a las municipalidades.

En la especie, se consulta si tienen derecho a percibir dicho aguinaldo de Fiestas Patrias los trabajadores que laboran para la Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor, constituida al amparo del Decreto N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior que regula el traspaso de esos servicios a la administración municipal.

De acuerdo con la normativa transcrita, el legislador señala las entidades cuyos trabajadores tendrán derecho a percibir el beneficio remuneratorio en comento y debe considerarse para tales efectos a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las Municipalidades en virtud del Decreto N° 1-3.063 de 1980, del Ministerio del Interior, porque el inciso primero del artículo 9° de la Ley N° 19.703 hace expresa remisión a su artículo 4°, en donde se

favorece igualmente a los trabajadores de este sector con otra asignación otorgada por la misma ley.

De consiguiente, los trabajadores que se desempeñan en entidades que administran servicios de la Administración del Estado traspasados a las municipalidades en virtud del Decreto N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, tienen derecho a percibir la asignación de Fiestas Patrias que contempla el artículo 9° de la Ley N° 19.703.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, el artículo 20 de la Ley N° 19.703, prevé:

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

De la norma transcrita se deriva que el legislador ha querido limitar el otorgamiento de las asignaciones de Navidad, Fiestas Patrias y el bono de Escolaridad, estableciendo un tope remuneratorio a partir del cual se determina los trabajadores que percibirán el beneficio y de aquellos que quedan excluidos del mismo.

Para tales efectos, dicha disposición prevé que accederán al pago de esos beneficios los trabajadores cuyas remuneración bruta de carácter permanente sea igual o inferior a \$1.049.000, y que para determinarse este guarismo referencial resulta necesario excluir o descontar aquellas bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

En la consulta se requiere saber, en el ámbito de las Leyes N°s. 19.070, 19.378, trabajadores no docentes y trabajadores Administración Central de la Corporación empleadora, cuales prestaciones, en su caso,

deben excluirse de las remuneraciones brutas de carácter permanente para determinar el tope de la remuneración de \$1.049.000.

De acuerdo con la normativa citada, para determinar el referido tope remuneracional debe, por una parte, considerarse los estipendios de carácter permanente en los meses que en cada caso corresponda y, por otra, deben excluirse aquellos estipendios que sean ocasionales o eventuales, y tienen este carácter según la misma disposición las bonificaciones, asignaciones o bonos destinados a recompensar el desempleo laboral.

En otros términos, debe entenderse por estipendios permanentes aquellos vinculados a la existencia y vigencia del contrato y a la categoría o nivel profesional del trabajador, mientras que deben excluirse aquellos estipendios que tienen su origen y promueven el mejor desempeño productivo del dependiente.

En ese contexto, en el marco de la Ley N° 19.070, constituyen estipendios permanentes las asignaciones de responsabilidad directiva y técnico pedagógica, experiencia, perfeccionamiento, desempleo difícil, U.M.P. Ley N° 19.278, remuneración adicional, bonificación por mayor imponibilidad, bonificación artículo 8° Ley N° 18.566, bono compensatorio y complemento de zona, mientras que constituye estipendio vinculado al desempleo e incentivo profesional.

Por su parte, en el caso de la Ley N° 19.378, se consideran estipendios permanentes la asignación de atención primaria municipal, asignación de responsabilidad directiva,

asignación por desempleo en condiciones difíciles y asignación de zona, y constituyen estipendios que remuneran el desempleo laboral la asignación de mérito.

En el caso de trabajadores no docentes, se considera estipendio permanente el incremento de remuneraciones de la Ley N° 19.464.

Por último, para los trabajadores que laboran en la Administración Central de la Corporación que consulta, constituyen estipendios permanentes las asignaciones de responsabilidad por je fatura de área, responsabilidad por je fatura de departamento y sección y la pérdida de caja, respectivamente.

En consecuencia, con le mérito de lo expuesto y citas legales, cumplo en informarlo siguiente:

1) Tienen derecho a percibir la asignación de Fiestas Patrias que contempla el artículo 9° de la Ley N° 19.703, los trabajadores que se desempeñan en entidades que administran servicios traspasados a las Municipalidades, en virtud del Decreto N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

2) Para determinar el tope remuneracional de \$1.049.000 que contempla el artículo 20 de la Ley N° 19.703, se entiende por remuneración bruta permanente aquella vinculada a la existencia del contrato y a la categoría o nivel profesional del trabajador, debiendo excluirse para tales efectos aquellos estipendios que remuneran el mejor desempeño laboral, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

4.522/213, 3.12.01.

No se transmite a los herederos del profesional de la educación acogido al beneficio indemnizatorio de la Ley N° 19.410, actual artículo 29 transitorio de la Ley N° 19.070, el derecho a la referida indemnización, cuando el término del contrato en virtud de la citada normativa no ha sido aceptado por el empleador.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 29 transitorio.

Concordancias: Dictámenes N° s. 3.353/187 de 9.06.97.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se transmite a los herederos del profesional de la educación acogido al beneficio indemnizatorio de la Ley N° 19.410, actual artículo 29 transitorio de la Ley N° 19.070, el derecho a la referida indemnización.

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

El artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, actual artículo 29 transitorio de la Ley N° 19.070, dispone:

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

Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas instituciones.

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

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

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

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

"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes res-

pecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente”.

De la disposición legal preinserta se infiere que para que nazca el derecho a la indemnización que en la misma se establece es necesario la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que el profesional de la educación docente, a lo menos, un año de servicio.
- b) Que se ponga término al contrato de trabajo fundado en que el docente reúne los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional respecto del total de las horas que sirve.
- c) Que la opción de poner término al contrato se ejerza entre el 2.09.95 y el 28.02.97, y
- d) Que el término del contrato sea ratificado por el Concejo Municipal si ha sido de iniciativa de la Corporación empleadora.

A su vez, se deduce que el término del contrato en las condiciones indicadas precedentemente puede tener lugar a iniciativa de cualquiera de las partes contratantes, sin perjuicio que la decisión definitiva de poner término al contrato se encuentra radicada en la Corporación empleadora.

Ahora bien, el análisis de la norma legal transcrita y comentada permite afirmar que en el evento que el término del contrato opere a iniciativa de los profesionales de la educación el derecho de éstos a la indemnización en comento y la obligación correlativa del empleador a su pago nacen en el momento que ejercida la opción dentro de plazo y

cumplíndose con todos y cada uno de los requisitos previstos por el legislador para tal efecto, es aceptada por el empleador.

Ahora bien, en la especie de los antecedentes tenidos a la vista aparece que la profesional de la educación respecto de la cual su cónyuge solicita el pago de la indemnización de que se trata, ejerció el derecho de opción previsto en el artículo 29 transitorio ya transcrito y comentado, con fecha 16 de mayo de 1996, para acogerse a una renta vitalicia anticipada.

No obstante lo anterior, la Corporación empleadora no incluyó a la profesional de la educación, fallecida en el mes de agosto del año 1996, en el plan de retiro e laborado por la misma con fecha 9 de enero de 1997, en atención a que el término de la relación laboral operó por la causal prevista en la letra e) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, es to es, por fallecimiento.

Aplicando al caso en estudio lo expuesto en acápite que anteceden, posible es afirmar que al no haber sido aceptado el término del contrato por el empleador de conformidad al actual artículo 29 transitorio de la Ley N° 19.070, al no incluirla en el respectivo plan de retiro no asistió a la profesional fallecida el derecho a la indemnización de que se trata, no incorporándose, así, derecho alguno a su patrimonio que se transmita a sus herederos por sucesión por causa de muerte.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que no se transmite a los herederos del profesional de la educación acogido al beneficio indemnizatorio del artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, actual artículo 29 transitorio de la Ley N° 19.070, el derecho a la referida indemnización, cuando el término del contrato en virtud de la citada normativa no ha sido aceptado por el empleador.

4.523/214, 3.12.01.

La Dirección de Trabajo carece de competencia legal para interpretar y fiscalizar la aplicación de la legislación laboral respecto de funcionarios que se desempeñan en un Departamento de Educación de una Municipalidad, administrado directamente por ésta, correspondiendo tal facultad a la Contraloría General de la República, lo que impide emitir el pronunciamiento solicitado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 480, inciso 3°. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5°, letra b).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 2.125/180, de 24.05.2000, y 1.267/70, de 9.03.99; Oficio Circular N° 32.357, de 30.09.81, y Dictamen N° 9.747, de 16.04.84, de la Contraloría General de la República.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia de pago de horas extraordinarias que les correspondería en calidad de vigilantes contratados por la Dirección de Educación de la I. Municipalidad de Santiago, de acuerdo al Código del Trabajo, si la Contraloría General de la República dictaminó el año 1998, que les regía una jornada de 44 horas semanales, y no de 48 horas como las desempeñadas y fijadas en los contratos, y sólo en octubre del año 2000, estos se modificaron estipulándose la jornada semanal en 44 horas, lo que llevaría a que se les adeuda sobresueldo durante todo el período que laboraron 48 horas, hasta la fecha de la modificación.

Para fundamentar la consulta acompañan Ord. N° 35.163, de 28.09.98, de la Contraloría General de la República, por el cual se observa la contratación el año 1997 del vigilante de la Dirección de Educación de la I. Municipalidad de Santiago..., entre otros, por fijársele una jornada semanal de 48 horas, en circunstancia que debía ser legalmente de 44 horas.

Sobre el particular, cumplé informara Uds. lo siguiente:

El Ord. N° 35.163, de 1998, de la Contraloría General de la República, en el cual se basa la presentación, en su conclusión, señala:

"En este contexto, mientras la Municipalidad de Santiago no proceda a acreditar o dejar constancia fehaciente, que la persona contratada por el Decreto N° 1.696, de 1997, se rige, en el cumplimiento de las labores de vigilancia para las que se le contrata, por el D.L. N° 3.607, de 1981, hecho que trae aparejada la jornada de 48 horas semanales, esta Contraloría General entiende que se trata de una persona contratada como auxiliar para cumplir funciones de vigilancia en un servicio traspasado, en cuyo caso debe cumplir una jornada de 44 horas semanales, dado su carácter de funcionario público".

De lo antes expuesto por el Organismo Contralor se deriva, que el personal de vigilantes de un servicio traspasado a una Municipalidad se rige por una jornada semanal de 44 horas, dada su calidad de funcionarios públicos.

Pues bien, analizado lo anterior, es posible desprender que en el caso consultado la Dirección de Trabajo carece de competencia para emitir el pronunciamiento requerido.

En efecto, atendida la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. 2.125/180, de 24.05.2000, y 1.267/70, de 9.03.99, se ha concluido que ella carece de competencia legal para pronunciarse sobre la situación laboral de trabajadores que se desempeñan en servicios traspasados a las Municipalidades, aun cuando se rijan por el Código de l

Trabajo, si conforme a las instrucciones contenidas en Oficio Circular N° 32.357, de 30.09.81, y en Dictamen N° 9.747, de 16.04.84, ambos de la Contraloría General de la República, los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la administración municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio, no obstante registrarse por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la misma Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo directo con un ente público como es la Municipalidad.

A los dictámenes anteriormente citados se puede agregar el N° 35.163, primeramente transcrito, también de la Contraloría General de la República en el cual se funda la presentación, si igualmente concluye que el personal aludido tendría la condición de funcionarios públicos.

De esta suerte, acorde a la doctrina antes esbozada, en orden a que el personal dependiente de servicios traspasados a las municipalidades, aun cuando se rija por el Código del Trabajo, tiene la calidad de funcionarios públicos, lleva a que esta Dirección carezca de facultades legales para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de estos funcionarios, correspondiendo hacerlo a la Contraloría General de la República.

Ahora bien, en la especie, se trata de la contratación de personal de vigilantes por

parte de la Dirección de Educación de la I. Municipalidad de Santiago, no por una Corporación Educacional de la misma Municipalidad, regulada por el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, caso en el cual la Dirección del Trabajo si tiene competencia, si sus dependientes no son funcionarios públicos municipales, por lo que forzoso es concluir que por tener aquel personal de vigilantes la condición de funcionarios públicos dependientes de un Departamento integrante de la Municipalidad, compete a la Contraloría General de la República emitir el pronunciamiento solicitado.

Cabe agregar, por otra parte, y sin perjuicio de lo expresado, que el artículo 480, inciso 3°, del Código del Trabajo, dispone que *"el derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas"*, plazo que en el caso en consulta se encontraría ampliamente excedido.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y doctrina citada, cumplo en informar a Uds. que la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para interpretar y fiscalizar la aplicación de la legislación laboral respecto de funcionarios que se desempeñan en un Departamento de Educación de una Municipalidad, administrado directamente por ésta, correspondiendo tal facultad a la Contraloría General de la República, lo que impide emitir el pronunciamiento solicitado.

4.744/215, 13.12.01.

El personal de seguridad de la empresa ... Seguridad Ltda., que se desempeña en locales comerciales, aun cuando pudiere tratar con público para su orientación e información, se encuentra comprendido en la excepción al descanso dominical y en días festivos de l N° 4, de l inciso 1°, de l artículo 38 de l Código de l Trabajo, y no en la de l N° 7, de los trabajadores de l comercio y los servicios cuya función principal y específica es atender directamente al público en actividades de l comercio y los servicios.

Fuentes: Código de l Trabajo, artículo 38, incisos 1° N° 4, y 4°. D.S. N° 101, de 19 18.

Concordancias: Dictámenes Ords. 4.468/310, de 21.09.98; 3.349/183, de 9.06.97; 3.874/60, de 1°.06.89, y 1.209, de 3.04.79.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia que al personal de seguridad de la empresa ... Seguridad Ltda., que se desempeña dentro de locales comerciales y cuya función es tá relacionada permamentemente con atención de público, con recepción y despacho de mercaderías, con atención al cliente en orientación e información, le sea aplicable la excepción al descanso dominical del N°7 de l artículo 38 de l Código de l Trabajo, por encontrarse en idéntica situación que los trabajadores de l comercio, y no como se concluye en Dictamen N°4.468/310, de 21.09.98, que se pide reconsiderar.

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

El artículo 38, de l Código de l Trabajo, que se refiere a los trabajadores exceptuados de l descanso dominical y en días festivos, en su inciso 4°, de l Código de l Trabajo, modificado por Ley N° 19.759, dispone:

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o

menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la disposición legal antes citada se desprende que el legislador ha otorgado a los trabajadores que se desempeñan en actividades de l N° 2 de l inciso 1°, o explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, y a aquellos comprendidos en el N° 7, de l inciso 1°, que prestan servicios en establecimientos de comercio o de servicios que atiendan directamente al público, el derecho a que en el respectivo mes calendario, al menos dos de los días compensatorios de descanso que les corresponda por los días domingo y festivos laborados en el período se otorguen en día domingo.

Como es dable derivar, la ley sólo concede al menos dos días de descanso en día domingo cada mes calendario a los dependientes que se encuentren comprendidos en los N°s. 2 y 7 de l artículo 38 citado, circunstancia que permite sostener que respecto de los trabajadores que se pudieren encontrar incluidos en los otros num erandos de l mismo artículo, no les asis tía el derecho a im pedir el beneficio legal de descanso de al menos dos días domingo al mes.

Ahora bien, en relación a los trabajadores por los cuales se consulta, que laboran en empresas de seguridad, y son destinados a

locales comerciales, el artículo 38 citado, en su inciso 1º, N° 4, señala:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

"4.- en los trabajos necesarios e impositergables para la buena marcha de la empresa";

Por su parte, el D.S. N° 101, de 16 de enero de 1918, reglamento de la ley sobre descanso dominical, y que regula las excepciones a este descanso, y que debe entenderse vigente a juicio de esta Dirección en virtud de lo dispuesto en los artículos 12 transitorio de D.L. N° 2.200, de 1978; 3º transitorio de la Ley N° 18.620, y actual artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, en el N° 8, de una denominada "*Cuarta Categoría*", dispone:

"4ª Categoría

"Los trabajos necesarios e impositergables para la buena marcha de las empresas;

"8) Los trabajos de las personas que desempeñan labores de mera vigilancia como los cuidadores o serenos".

De la disposición antes transcrita, que reglamenta la excepción al descanso dominical del N° 4 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, se infiere que los trabajadores que se desempeñan en labores de seguridad como vigilantes, cuidadores y serenos, se encontrarían exceptuados del descanso dominical por laborar "*en trabajos necesarios e impositergables para la buena marcha de la empresa*".

De esta manera, si los trabajadores que efectúan labores de vigilancia o seguridad se encuentran comprendidos en la excepción al descanso dominical del N° 4, del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, por expresa determinación reglamentaria, y por otro lado, los descansos compensatorios de al menos dos domingos al mes sólo están previstos en la ley para los dependientes que se encuentran en alguna de las situaciones con-

signadas en los N°s. 2 y 7 del mismo precepto, que no corresponden a las del N° 4 del inciso 1º de la especie, forzoso resulta concluir que aquellos trabajadores no tienen derecho a impositergar al menos dos días de descanso en domingo en cada mes calendario, en compensación por los domingos o festivos laborados en similar período.

Lo expresado guarda armonía con la uniforme y reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N° 4.468/310, de 21.09.98; 3.349/183, de 9.06.97; 3.874/60, de 1º.06.89, y 1.209, de 3.04.79.

En nada podría hacer variar lo anterior, a juicio de esta Dirección, el hecho que el personal de que se trata, que se desempeña en labores propias de seguridad en establecimientos comerciales, pudiere en virtud de las mismas funciones ejecutar cierta atención de público, como orientación o información, o en recepción y despacho de mercaderías, que no serían de atención de público, si las mismas no correspondieran a la labor principal convenida, que es de seguridad y vigilancia, y sólo serían funciones accesorias, de colaboración, y eventuales, aun cuando se reiteren, como usualmente ocurre, a menos que por su real relevancia o importancia en cuanto a dedicación del trabajador, lo que no se desprende de la presentación, tuvieran la fuerza suficiente como para desvirtuar la función contratada de vigilancia y seguridad, y llevaran a transformar, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, las funciones contratadas en labores de dependientes de comercio o de servicios, con atención directa de público, en ejecución única de estas actividades, lo que no sucedería en el caso en estudio.

Por las consideraciones anteriores, no resultaría procedente reconsiderar dictamen Ord. N° 4.468/310, de 21.09.98, ni cualquiera otro que aplique la misma doctrina.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y regla-

mentarías citadas, cumpliendo informar a Uds. que el personal de seguridad de la empresa ... Seguridad Ltda., que se desempeña en locales comerciales, aun cuando pudiere tratar con público para su orientación e información, se encuentra comprendido en la excep-

ción al descanso dominical y en días festivos del N° 4, del inciso 1°, del artículo 38 del Código del Trabajo, y no en la del N° 7, de los trabajadores del comercio y los servicios cuya función principal y específica es atender directamente al público en actividades del comercio y los servicios.

4.745/216, 13.12.01.

Salvo acuerdo de las partes o la aplicación de disposiciones legales específicas, y desde el punto de vista estrictamente de la normativa laboral, el empleador radiofónico se encuentra habilitado para el uso y aprovechamiento de los programas grabados una vez extinguidos los contratos de trabajo de los trabajadores locutores que hayan participado en dichos programas.

Fuentes: Artículo 7° del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato Intempresa de Trabajadores Radiales de Chile, emitir un pronunciamiento acerca de la legalidad de la conducta empresarial de continuar utilizando las voces, mediante grabaciones radiofónicas, de trabajadores radiales una vez extinguida la relación laboral que los unía contractualmente con la empresa del rubro.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

a) Según dispone el artículo 7° del Código del Trabajo:

"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 de teminada".

De este modo, es posible advertir dos obligaciones fundamentales derivadas del contrato laboral, y que corresponde a elementos esenciales del mismo, a saber: la obligación de prestar servicios personales por parte del trabajador, y la de pagar las remuneraciones por parte del empleador.

En ese sentido, el contrato de trabajo presenta desde el punto de vista de sus características como fuente formal del derecho laboral, las siguientes notas fundamentales: es de naturaleza bilateral, esto es, genera obligaciones para ambas partes, "con un nexo de reciprocidad entre dos prestaciones que se intercambian con fines patrimoniales", de modo que "la obligación de una parte existe por la obligación de la parte contraria y viceversa" (Machave Ilo, G. Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, T. I, p. 131, 1986).

De este modo, la obligación de remunerar del empleador requiere jurídicamente tener como contrapartida necesaria y imprescindible la de prestar servicios efectivos por parte del trabajador, de modo tal, que sin una no es jurídicamente posible sostener la existencia de la otra.

Lo anterior, implica que cada vez que existan prestaciones de servicios en los términos convenidos en el contrato, debe existir una remuneración por parte del empleador, y a la inversa, cada vez que se pague una remuneración, debe operar como contrapartida una prestación efectiva de servicios, a riesgo en ambos casos, de configurarse un enriquecimiento ilícito o sin causa.

En el caso que es objeto de este pronunciamiento, el contrato de trabajo entre las empresas radiales y los operadores radiotelefónicos,

implica el surgimiento de la obligación para estos últimos de prestar los servicios convenidos de locución radial, incluyendo la grabación de los respectivos programas, la que tiene como contrapartida jurídica la remuneración convenida en los contratos de trabajo.

En ese sentido, cabe distinguir, la prestación misma del servicio, comprendida por la obligación de ejecutar la tarea de radiolocutor, y que genera en la contraparte la obligación de remunerar, con los efectos materiales de dicha prestación, que se incorporan al patrimonio del empleador desde el mismo momento de verificarse la respectiva prestación.

Desde esa perspectiva, y salvo acuerdo de las partes o disposición de legislación especial, las grabaciones de la voz de los locutores y su posterior utilización por parte de las radioemisoras, forman parte de los efectos materiales de la prestación de servicios convenida por este tipo de trabajadores, de modo tal, que se entiende incorporado al patrimonio del empleador desde el momento mismo en que se ejecutaron, pudiendo ser utilizada por el mismo, aún después de terminado el contrato de trabajo

respectivo, y sin necesidad de remunerar al trabajador por dicho uso, que se efectúa ya no a título de acreedor laboral, sino de propietario.

Atendido lo anterior, es que en los casos de repetición de programas grabados durante la vigencia del contrato de trabajo, pero transmitidos una vez terminada la relación laboral, no se trata, como es fácil de advertir, de una suerte de actualización de la obligación de prestar los servicios convenidos, ya que no se requiere actividad laboral alguna de parte del trabajador, sino que el uso y aprovechamiento de los efectos materiales del trabajo ya realizado, y cuya causa jurídica corresponde a las remuneraciones pagadas en el momento de la prestación de servicios.

De este modo, salvo acuerdo de las partes o la aplicación de disposiciones legales específicas, y desde el punto de vista estrictamente de la normativa laboral, el empleador radiofónico se encuentra habilitado para el uso y aprovechamiento de los programas grabados una vez extinguidos los contratos de trabajo de los trabajadores locutores que hayan participado en dichos programas.

4.759 /217, 13.12.01.

Debe ser considerado en el ranking de funcionarios mejor evaluados de la establecimiento que efectuó la calificación, por el período que comprende la calificación, aquel funcionario que se desempeña en un centro de salud distinto de aquel que realizó esa calificación.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 30 bis.

Concordancias: Dictamen N° 272/13, de 20.01.2000.

Mediante presentación, en el marco de la Ley N° 19.378 y en el caso de funcionarios mejor evaluados para los efectos de la asignación anual de mérito que fueron trasladados a diferentes centros de salud dentro de la ciudad y que, al momento de calificarlos, no contaban

con los seis meses de desempeño continuo en el establecimiento donde actualmente laboran, se consulta si corresponde situar a esos funcionarios dentro del ranking de los mejores calificados del centro de salud donde se desempeñan actualmente o, en su defecto, se debe rankearlos en el establecimiento donde fueron calificados, a pesar de que ya no prestan allí sus servicios.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 272/13, de 20.01.2000, respuesta 3), la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"El ranking de funcionarios mejor evaluados para los efectos de la asignación anual de mérito, se determina en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento de salud municipal"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, agregado por el número 3 de la Ley N° 19.607, el desempeño de los funcionarios que sea evaluado como positivo dará origen a la denominada asignación de mérito, para cuyos efectos se establece un puntaje de calificación equivalente a un ranking, dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1 de Distinción, o en lista 2 Buena.

En la especie, se consulta si, en el caso de funcionarios que fueron evaluados en el establecimiento anterior del que actualmente se desempeñan, corresponde situarlos en el ranking de los mejores evaluados del actual centro de salud donde laboran o, en su defecto, en el ranking del establecimiento donde prestaron servicios y donde fueron evaluados por cumplir allí el mínimo de seis meses de desempeño continuo.

De acuerdo con el precepto legal citado, el propósito del denominado ranking funcionario que tiene su origen en un puntaje de califi-

cación, consiste en determinar los funcionarios que tendrán derecho en el período calificadorio respectivo, para percibir la Asignación Anual de Mérito.

Para tales efectos y como lo precisa el mismo pronunciamiento invocado, dicha determinación se establece en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento de salud municipal.

De ello se deriva que, si el funcionario fue calificado en un establecimiento determinado por el hecho de satisfacer el requisito del desempeño mínimo continuo en dicho establecimiento, debe estar considerado dentro del 35% mejor evaluado en la dotación del establecimiento que efectuó su calificación, por el período que comprende esa calificación, por lo que resulta inconducente pretender asimilarlo al ranking del centro de salud donde actualmente se desempeña, teniendo presente que el ejercicio calificadorio tiene por objeto determinar la procedencia del pago de un beneficio remuneratorio y no la fijación de la dotación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, corresponde informar que debe ser considerado en el ranking de funcionarios mejor evaluados del establecimiento que efectuó la calificación, por el período que comprende la calificación, aquel funcionario que se desempeña en un centro de salud distinto de aquel que realizó esa calificación.

4.760/218, 13.12.01.

- 1) *El transporte colectivo de trabajadores agrícolas forestales de temporada, sólo se puede efectuar en buses y minibuses, de una antigüedad no superior a 22 y 18 años, respectivamente, sin perjuicio de otras exigencias contenidas en reglamento D.S. N° 20, de 2001, de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Transportes y Telecomunicaciones.*
- 2) *Compete la fiscalización del cumplimiento de las normas reglamentarias sobre transporte de trabajadores agrícolas de temporada a los inspectores de Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de los inspectores fiscales, municipales y Carabineros de Chile.*

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 87, inciso 4°, 93 y 95, inciso 3°. D.S. N° 20, de 2001, de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Transportes y Telecomunicaciones.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de cuales serían los requisitos que deben cumplir los medios de transporte para el traslado de trabajadores de faenas forestales; la autoridad encargada de su fiscalización y circulares que pudieren existir al respecto.

Sobre el particular, cumpla e informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 93 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines".

De la disposición legal citada se desprende que los trabajadores que se desempeñen en faenas transitorias o de temporada, en el cultivo de la tierra o en empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura, y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines, serán trabajadores agrícolas de temporada.

De tal manera, como lo ha precisado la doctrina, el elemento que caracteriza al trabajador agrícola de temporada, más allá de si trabaja directamente en el cultivo de la tierra es la transitoriedad y temporalidad de su desempeño, tanto en dicho cultivo como en actividades comerciales e industriales derivadas de la agricultura, y en aserraderos.

Ahora bien, establecido lo anterior, el artículo 95, inciso 3°, del Código del Trabajo, como prendido en el párrafo sobre los trabajadores agrícolas de temporada, señala:

"En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que de termine el reglamento".

De la disposición anterior se desprende que el empleador estará obligado a proporcionar al trabajador agrícola de temporada medios de movilización que reúnan los requisitos de seguridad que fije el reglamento, siempre que entre su lugar de alojamiento y la faena haya más de tres kilómetros de distancia, y no existan medios de transporte público que cubran el trayecto.

Pues bien, el D.S. N° 20, de 2001, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, publicado en el Diario Oficial del 16 de junio del 2001, contiene el texto del reglamento a que alude la disposición legal comentada, estableciendo normas de seguridad para el transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, en general.

Este reglamento, que en fotocopia se acompaña, dispone, en síntesis, que el transporte de trabajadores agrícolas de temporada, cumplidos los requisitos legales de procedencia ya señalados, deberá efectuarse únicamente en buses y minibuses, de una antigüedad no superior a 22 o 18 años, respectivamente, y que cumplan con las exigencias de la Ley N° 18.290, del Tránsito.

De esta suerte, dicho transporte no podrá efectuarse por otros medios como camiones, camionetas, tractores, etc. y de no observarse lo dispuesto en la norma reglamentaria comentada el empleador que realice el transporte o lo contrate, será sancionado con la multa prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, tal como lo indica el mismo reglamento.

En el mismo sentido, la fiscalización del cumplimiento de las normas del aludido reglamento corresponderá efectuarla a los Inspectores del Trabajo, sin perjuicio de la competencia de los inspectores fiscales, inspectores municipales y Carabineros de Chile, atendido que se trata de vehículos de transporte de pasajeros.

Corresponde agregar, a mayor abundamiento, que lo anteriormente expuesto en materia de obligación de proporcionar medios de transporte a trabajadores forestales no regiría respecto de estos trabajadores que no son contratados para faenas transitorias o de temporada, o que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas fijos o permanentes, que además de acuerdo al inciso 4° del artículo 87 del Código del Trabajo, no serían trabajadores agrícolas, salvo que se trate de aserraderos móviles que se instalan temporalmente en las inmediaciones de los bosques, cuyos trabajadores sí serían agrícolas de temporada.

Para una mejor ilustración al respecto, se podría asimilar a trabajadores forestales de temporada, los que son contratados para ejecutar labores únicamente transitorias, de "roce, plantación, raleo, aserreo, poda, corte, cubicaje, secado", etc. tal como lo de talla Resolución N° 1.533, de 18.11.91, de esta Dirección, para referirse a faenas forestales, y que fija un sistema opcional de control de asistencia y jornada de los trabajadores que prestan servicios en tales faenas, publicada en el Diario Oficial del 29.11.91.

En cuanto a documento que se adjunta a la presentación, respecto del cual se pide un comentario, de nombrado Código de Prácticas Forestales, su valor es de mera recomendación para las empresas y los trabajadores forestales, en orden a modernizar y hacer más seguras y eficientes sus funciones, conformando una propuesta de metas y desafíos para el sector, pero sin mayor contenido obligacional. De este modo, los requisitos que contiene en materia de transporte de trabajadores y de los vehículos, deberán entenderse sugerencias, si lo que prima al respecto son el D.S. N° 20, de 2001, ya esbozado, y la Ley N° 18.290, del Tránsito.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cumplo en informar a Ud.:

1) El transporte colectivo de trabajadores agrícolas forestales de temporada, sólo se puede efectuar en buses y minibuses, de una antigüedad no superior a 22 y 18 años, respectivamente, sin perjuicio de otras exigencias contenidas en reglamento D.S. N° 20, de 2001, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y Transportes y Telecomunicaciones.

2) Compete la fiscalización del cumplimiento de las normas reglamentarias sobre transporte de trabajadores agrícolas de temporada a los Inspectores del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de los inspectores fiscales, municipales y Carabineros de Chile.

4.761/219, 13.12.01.

- 1) **Si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales señaladas en el cuerpo del presente informe, se produce estando pendiente el plazo previsto por el D.L. N° 3.500 para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a pagarlas en la fecha precisa en que invoca las referidas causales, puesto que de lo contrario el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.**
- 2) **Los Inspectores de Trabajo carecen de competencia para tramitar reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 162 incisos 1° y 5°, 177 inciso final y 420, letra a) y d). Constitución Política, artículos 6°, 7° y 73.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los siguientes puntos:

1) Para los efectos de dar cumplimiento al inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, con qué plazo cuenta el empleador para enterar las cotizaciones previsionales del mes de septiembre, de trabajadores despedidos con fecha 6 de octubre del año en curso, por aplicación de las causales contenidas en el N° 4 del artículo 159 y N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, si debe ser hasta el día 6 señalado o pueden efectuarse hasta el día 10 del mismo mes.

2) Si resulta procedente que las Inspecciones de Trabajo reciban reclamos de trabajadores para tratar materias respecto de las cuales éstos han hecho reservas de derechos en finiquito suscrito antes mismo de fe.

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

1) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 162 del Código del Trabajo,

modificado por la Ley N° 19.631, en sus incisos 1° y 5°, prescribe:

"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales de vengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que para poner término al contrato de trabajo por las causales establecidas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el con-

trato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor; o por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del citado Código, que consigna causales subjetivas imputables a la conducta del trabajador, y por las previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal, a saber, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada, dejando constancia en la referida comunicación de la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los respectivos comprobantes de pago que acrediten tal circunstancia.

De lo expuesto se sigue, que por expreso mandato del legislador al empleador, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.631, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente por las causales que se señalan en el párrafo que antecede debe cumplir, previamente, con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior del despido y acreditar tal circunstancia, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen.

Asimismo, se colige que el no pago por parte del empleador de las cotizaciones previsionales al momento de invocar las causales de terminación antes aludidas no produce el efecto de poner término al contrato.

De acuerdo a lo señalado precedentemente, posible es convenir que si el despido de un trabajador se produce el día 6 de un mes de terminado, es to es, estando aún pendiente el plazo máximo que para efectuar las cotizaciones previsionales establece el artículo 19 del D.L. N° 3.500, el empleador deberá haber enterado a esa fecha el pago de las respectivas cotizaciones del afectado, toda vez que en caso contrario no se estaría dando cumplimiento a la normativa prevista en el inciso 5° de la norma en análisis y, por ende,

el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Por consiguiente, no cabe sino concluir que si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales señaladas en el cuerpo del presente informe, se produce estando pendiente el plazo previsto por la ley para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado, por las razones analizadas, a pagarlas en la fecha precisa en que se produce dicho término.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, que dice relación con la competencia de las Inspecciones de Trabajo para conocer de reclamos por derechos reservados por los trabajadores en sus respectivos finiquitos, cabe recordar, en primer término, que el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo, le reconoce mérito ejecutivo al finiquito ratificado por el trabajador ante ministro de fe, respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 6° de la Constitución Política señala textualmente:

"Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y las normas dictadas conforme a ella.

"Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

"La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley".

Además, en el mismo sentido, el artículo 7° de la Constitución sanciona con nulidad los actos de los órganos del Estado fuera de su competencia, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

"Todo acto en contravención de este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

Los preceptos constitucionales citados establecen el principio de legalidad administrativa, según el cual, un órgano público sólo actúa válidamente dentro de la esfera de su competencia fijada expresamente por la ley.

Asimismo, el artículo 73 de la Constitución señala lo siguiente:

"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse a causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

Por su parte, el artículo 420 letra a) y d) del Código del Trabajo señala que:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

"d) Los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanan de títulos

a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo".

De las disposiciones citadas se sigue que todos los asuntos litigiosos entre las partes de un contrato de trabajo derivados de la extinción de la relación laboral deben ser conocidos y resueltos por el Juez del Trabajo respectivo, como asimismo, aquellos juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones emanadas de un título ejecutivo. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de los fiscalizadores del trabajo para sancionar con multa las infracciones objetivas que constaten en el ejercicio de sus funciones.

En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en dictámenes N°s. 0521/27, de 25.01.95 y 4.616/197, de 16.08.96.

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

1) Si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales señaladas en el cuerpo del presente informe, se produce estando pendiente el plazo previsto por el D.L. N° 3.500 para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a pagarlas en la fecha precisa en que invoca las referidas causales, pues to que de lo contrario el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.

2) Los Inspectores del Trabajo carecen de competencia para tramitar reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

4.762/220, 13.12.01.

A los trabajadores a quienes el empleador está otorgando o haciendo extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito el 15 de octubre de 1999 entre ... y el Sindicato de Trabajadores de ... de dicha empresa, les asiste la obligación de continuar efectuando el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, en el evento que dichos dependientes celebren un convenio colectivo de trabajo, no pudiendo eximirse de dicha obligación en razón de suscribir el mencionado instrumento.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictamen N° 7.840/269, de 26.11.1991.

Se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente que los trabajadores a quienes se les está haciendo extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito el 15 de octubre de 1999 entre ... y el Sindicato de Trabajadores de ... de dicha empresa se eximan de la cotización sindical a que alude el artículo 346 del Código del Trabajo en razón de suscribir un convenio colectivo con su empleador.

Al respecto, cumpla e informar a Ud. lo siguiente:

El nuevo inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa".

De la norma legal transcrita se infiere, según lo ha señalado la jurisprudencia reiterada de esta Dirección, que la obligación de efectuar el aporte que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo, o en un fallo arbitral, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de efectuar aportes a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo, a partir de la fecha en que el empleador y el trabajador no sindicalizado así lo acuerden, sea tácita o expresamente.

Ahora bien, para una mejor interpretación de la norma transcrita en cuanto a qué es lo que determina que se genere la obligación de aportar que la misma contempla, se hace necesario precisar el concepto "hacer extensivo" empleado por el legislador en el precepto en análisis, para lo cual es preciso recurrir a las reglas de hermenéutica legal que se contienen en los artículos 19 y 20 del Código Civil, según las cuales "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", debiendo entenderse las palabras de la ley "en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Sobre este particular, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio", es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Lengua Española, editado por la Real Academia Española, conforme al cual el vocablo "haceres" "ejecutar" y, a su vez, la expresión "extensivo", "que se extiende o se puede extender, comunicar, o aplicar a más cosas que a las que ordinariamente comprende".

Armonizando los conceptos que anteceden, es posible sostener que el legislador al contemplar en la disposición en comento la obligación de efectuar el aporte a que la misma se refiere, lo ha establecido en razón que los beneficios contenidos en un instrumento colectivo se aplican a aquellos dependientes que no tuvieron acceso a ellos por no encontrarse sindicalizados o no haber participado en un proceso de negociación colectiva, vale decir, la causa directa del aporte es, en opinión de este Servicio, la sola extensión de los beneficios.

Por consiguiente, conforme a lo expuesto en los párrafos anteriores, cabe hacer presente que del artículo 346 del Código del Trabajo se colige que la obligación de aportar al sindicato nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador devenga los beneficios materia de la extensión. Desde entonces, en consecuencia, y por explícito efecto es establecido en la ley, se configura la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que la misma ley establece: toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios de mismo.

Sobre la materia es preciso consignar que el referido efecto de la ley, atendida su misma naturaleza, no puede ser modificado a posteriori por un acto de voluntad unilateral del trabajador, como sucedería si decide incluirse o involucrarse en un proceso de negociación colectiva no reglada, situación ésta que motiva la presente consulta.

En efecto, el convenio colectivo que se suscribiera con motivo de una eventual negociación de la naturaleza aludida, sería jurídicamente irrelevante para afectar la obligación legal del aporte y descuento, toda vez que, como ya se expresó, se trata de una obligación sancionada por la ley que se configuró y perfeccionó con anterioridad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo en informar a usted que a los trabajadores a quienes el empleador está otorgando o haciendo extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito el 15 de octubre de 1999 entre ... y el Sindicato de Trabajadores ... de dicha empresa, les asiste la obligación de continuar efectuando el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, en el evento que dichos dependientes celebren un convenio colectivo de trabajo, no pudiendo eximirse de dicha obligación en razón de suscribir el mencionado instrumento.

La conclusión anotada está en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia.

4.809 /222, 17.12.01.

No existe inconveniente legal para hacer uso de todo o parte del feriado conjunto, y para solicitar la acumulación de su remanente para el período correspondiente al año siguiente.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 18, inciso segundo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.367/310, de 25.10.99; 277/18, de 20.01.2000 y 3.380/254, de 10.08.2000.

Se consulta, en el caso de funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, que solicitaron expresamente acumular todo o parte de su feriado legal correspondiente al período 2000 para el 2001, si en el 2001 deben obligatoriamente hacer uso de ambos períodos, o en su defecto, deben hacer uso del feriado correspondiente al 2001, pudiendo dejar pendiente parte o todo el feriado correspondiente al 2001, para acumularlo al período 2002.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 18 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el director, podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiera expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados".

Del precepto transcrito se desprende, por una parte, que el director de una entidad administradora de salud municipal está facultado para anticipar o postergar dentro del año respectivo, la época del feriado cuando las necesidades del establecimiento lo requieran.

Por otra, se establece que aquella facultad no podrá ejercerse cuando el funcionario, de manera expresa, pide hacer uso conjunto de su feriado actual con aquel que corresponderá hacer uso al año siguiente, pero con la limitación de que el trabajador no puede acumular más de dos períodos consecutivos de feriado.

En la consulta, se requiere saber cuándo se ha solicitado expresamente la acumulación del feriado en los términos expuestos, si el funcionario obligatoriamente debe hacer uso del feriado por todo el período acumulado o puede hacer uso sólo de parte del mismo, y acumular el resto para hacer uso éste conjuntamente con el que le correspondiere al año siguiente.

Según la norma en estudio, la limitación consiste en el impedimento para acumular más de dos períodos consecutivos de feriados, entendiéndose por período el total de días de feriado a que tiene derecho el funcionario, esto es, 15, 20 ó 25 días, en su caso, de manera que la acumulación puede representar 30, 40 ó 50 días de feriado.

Con ello, la ley sólo pretende que el trabajador haga uso de todo o parte de su feriado acumulado, para que pueda ejercer nuevamente el derecho a acumular su feriado por los períodos siguientes, pero no lo obliga a hacer uso de todo el período acumulado, de manera que no existe inconveniente para solicitar hacer uso del feriado del año siguiente, conjuntamente con el remanente que resultare por el uso del feriado acumulado.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y cita legal, corresponde informar que no existe inconveniente legal para hacer uso de todo o parte del feriado conjunto, para solicitar la acumulación de su remanente para el período correspondiente al año siguiente.

4.810/223, 17.12.01.

- 1) *La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia es tá obligada a pagar la asignación de perfeccionamiento de posgrado que prevé el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, a funcionaria que acreditó el título o diploma de Licenciatura en Kinesología otorgado por la Universidad Católica de Maule.*
- 2) *La misma Corporación es tá impedida de condicionar el pago de la misma asignación de perfeccionamiento de posgrado a la exigencia de completar alguno de los topes de duración de una o más actividades de posgrado, pues to que es tá última circunstancia solamente constituye el referente necesario para determinar el monto porcentual de esa asignación.*
- 3) *El pago de la asignación de perfeccionamiento de posgrado es sin perjuicio del derecho de la misma funcionaria de solicitar el reconocimiento del referido curso de posgrado como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.*

Se re considera el Dictamen N° 1.714/10, de 15.04.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la expuesta en esta parte del presente informe.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42. Decreto N° 1.889, artículos 56 y 57.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.022/4, de 17.03.2000 y 1.881/158, de 11.05.2000.

Se requiere pronunciamiento en orden de determinar si procede considerar para los efectos de percibir la asignación de perfeccionamiento de posgrado que prevé el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el título de Licenciado en Kinesología en la Universidad Católica de Maule, que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia estima que procedería pagar dicho beneficio sólo cuando se complete el total de horas requeridas por los artículos 56 y 57 del Reglamento de la Ley N° 19.378.

Al respecto, cumpla e informe lo siguiente:

En Dictamen N° 1.022/4, de 17.03.00, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "El derecho a percibir la asignación contempla-

da por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de posgrado, porque es tá última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 42, inciso final, de la Ley N° 19.378, y 56 y 57 del Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la Carrera Funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, constituye un objetivo esencial de este sistema el estímulo permanente para el perfeccionamiento de los funcionarios que allí laboran, particularmente para el personal profesional referido en las letras a) y b) del artículo 5° de la ley del ramo.

En ese contexto, el mismo pronunciamiento precisa el alcance del artículo 57 del reglamento, señalando que la disposición en cuestión establece criterios claramente orientados a determinar porcentualmente el monto

to de la asignación, según el número de horas de duración de una o más actividades de postgrado, considerando tramos con topes de horas de duración de las actividades en forma ascendente para que, de esta manera, se determine si el monto de la asignación será de un 5%, 10% ó 15%, en su caso.

De ello se deriva que el tope de duración de hasta 1.000 horas, de hasta 2.000 horas y de más de 2.001 horas, respectivamente, sólo constituyen en su caso el referente necesario para determinar el monto porcentual de la asignación y, en ningún caso, puede utilizarse para considerar la procedencia del beneficio circunscrita esta última que está prevista y regulada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y artículo 56 del Reglamento, respectivamente.

Asimismo, cabe precisar que el derecho para recibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado, no excluye el derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del curso o estadía como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

En efecto y como se desprende de los incisos primero, segundo y tercero, del artículo 42 de la ley, para el desarrollo de la carrera funcionaria el funcionario tiene derecho a que se reconozcan como actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento en los términos que lo prevé dicha normativa.

Por su parte y como un beneficio distinto, el inciso final del citado artículo contempla una asignación de perfeccionamiento de postgrado que, en ningún caso, pueden estimarse como beneficios excluyentes porque la misma disposición al inicio de su redacción en el inciso final precisa que "adicionalmente" para los profesionales de que se trata, el sistema acumulativo de puntaje considerará, por una parte, la relevancia de los títulos y grados en relación a las necesidades de atención primaria de salud y, por otra, contempla la asignación de perfeccionamiento a que dan derecho esos títulos o diplomas de postgrado.

De consiguiente, en la especie, para la suscrita resulta evidente que la funcionaria que ocurre, tiene derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado a que da derecho en su caso el título de Licenciatura en Kinesiología conducente al grado académico de Licenciado en Kinesiología otorgado por la Universidad Católica de Maule, cuyo monto de esa asignación corresponderá al número de horas que acredite en el respectivo curso, sin perjuicio de solicitar de su empleador el reconocimiento de esos cursos como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

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

1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia está obligada a pagar la asignación de perfeccionamiento de postgrado que prevé el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, a funcionaria que acreditó el título o diploma de Licenciatura en Kinesiología otorgado por la Universidad Católica de Maule.

2) La misma Corporación está impedida de condicionar el pago de la misma asignación de perfeccionamiento de postgrado, a la exigencia de completar alguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, puesto que esta última circunstancia solamente constituye el referente necesario para determinar el monto porcentual de esa asignación.

3) El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho de la misma funcionaria de solicitar el reconocimiento del referido curso de postgrado, como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

Se reconsidera el Dictamen N° 1.714/110, de 15.04.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la expuesta en esta parte del presente informe.

4.811/224, 17.12.01.

Complementa Dictamen N° 2.285/108, de 4.04.95 en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Decreto Reglamentario N° 969, artículo 16.

Concordancias: Dictamen N° 2.285/108, de 4.04.95.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración del Oficio N° 709, de 27.08.2001, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Maipo, que niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N°s. 13.13.01.1738 de fecha 27.06.01, impartidas por el fiscalizador Sr. R. S. al Colegio ..., a través del cual se ordena pagar diferencias por concepto de descuentos indebidos por los meses de abril y mayo de 2001 y las cotizaciones previsionales correspondientes.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia de que se trata efectivamente se encuentra contenida en Dictamen N° 2.285/108, de 4.04.95, que, resolviendo sobre el particular, establece en su parte pertinente que para *"los efectos de determinar el valor diario como el valor hora de la remuneración que corresponde descontar a los trabajadores afectos a un sistema remuneracional de carácter mensual, por concepto de inasistencia, debe aplicarse el procedimiento previsto en el artículo 16 del Decreto Reglamentario N° 969, relativo al cálculo de las horas extraordinarias"*.

Conforme con lo expuesto, el valor diario de la remuneración se determina dividiendo la remuneración mensual convenida por treinta.

En tanto que para determinar el valor hora, el sueldo diario se multiplica por 28 y el producto se divide por 192, si la jornada es de 48 horas semanales o, por el número que resulte de multiplicar las horas de trabajo que comprende la jornada semanal por cuatro.

El procedimiento que se consigna en el dictamen referido, para el descuento de las remuneraciones por días no laborados, sólo resulta aplicable en el evento que las partes al convenir la distribución de la jornada de trabajo hayan de teminado laborar un número igual de horas durante todos los días hábiles de la semana.

Por el contrario, tratándose de trabajadores afectos a una distribución de jornada que implique laborar un número distinto de horas en cada día hábil que comprende la jornada semanal, necesariamente el descuento de días no laborados debe determinarse en base a las horas no laboradas en dicho lapso, toda vez que el tiempo trabajado debe pagarse en correspondencia absoluta con la remuneración convenida.

En efecto, sostener lo contrario, implicaría que el descuento a las remuneraciones no correspondería al período de ausencia del trabajador, en proporción a su carga horaria diaria.

De esta manera, entonces, se hace necesario complementar el Dictamen N° 2.285/108, de 4.04.95, en el sentido que para determinar el valor que procede descontar a un profesional de la educación remunerado mensualmente y con una carga horaria diaria distinta deben descontarse las horas de trabajo que comprende el día de inasistencia y, no el valor del día.

De esta manera, se deja sin efecto el Oficio N° 709, de 27.08.2001, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Maipo, y por ende, las Instrucciones N° 13.13.01.1738 de fecha 27.06.01, impartidas por el fiscalizador Sr. R. S. al Colegio ...

Se complementa Dictamen N° 2.285/108, de 4.04.95 en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.

4.812/225, 17.12.01.

La Corporación Municipal de Educación y Salud de Las Condes, está impedida de alterar unilateralmente la carga horaria, la función, la remuneración y la calidad de titular de una dotación docente, de aquella profesional de la educación que cumple con los requisitos copulativos previstos por el artículo único de la Ley N° 19.648.

Fuentes: Ley N° 19.648, artículo único.

Concordancias: Dictamen N° 159/8, de 12.01.2000.

Se consulta si se ajusta a la Ley N° 19.648, la modificación del contrato de trabajo que la Corporación de Educación y Salud de Las Condes, ha propuesto a la docente que ocurre, estimando esta última que sería ilegal la modificación de su contrato porque altera la titularidad en el cargo que operó por disposición de la citada ley, respecto de los profesionales docentes dependientes del Ministerio de Educación y Municipios que a la fecha de entrada en vigencia de ese cuerpo legal tenían la calidad de contratados y se encontraban desempeñando funciones docentes en establecimientos dependientes de aquellas instancias administrativa y corporativa, en su caso, durante a lo menos 3 años continuos o 4 discontinuos, por un mínimo de 20 horas cronológicas semanal.

La docente afectada agrega que reunía los requisitos para acceder a la titularidad, circunstancia que no fue objetada por la corporación empleadora, manteniéndose para esos efectos su carga horaria de 44 horas cronológicas en su cargo de orientadora, sin embargo en marzo de 2001, su empleadora le propuso modificar su contrato volviendo al contrato de plazo fijo, se altera sus funciones por la de docente orientadora, divide la carga horaria en 30 horas como titular y las restantes 14 horas como extensión horaria en virtud de contrato a plazo fijo, incorporando adicionalmente en ambas jornadas la obligación de realizar horas de aula, en circunstancias que en su contrato vigente

no tenía esta obligación, modificación unilateral que, además, reduciría su actual remuneración.

Al respecto, cumpla e informe lo siguiente:

En Dictamen N° 159/8, de 12.01.2000, respuesta 1), la Dirección del Trabajo ha resuelto que "El beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, alcanza a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, formaban parte de la dotación en calidad de contratados, cumpliendo con los demás requisitos legales".

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo único de la Ley N° 19.648, por una sola vez y de manera excepcional se otorgó la calidad de titulares de una dotación docente, a los profesionales de la educación de una misma Municipalidad o Corporación Municipal, en su caso, que al dos de diciembre de 1999 cumplían con los requisitos copulativos para ello, a saber:

- a) Ser profesional de la educación en los términos previstos por el artículo 2° de la Ley N° 19.070.
- b) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratados.
- c) Desempeñarse en los niveles de educación prebásica, básica y media.
- d) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor en calidad de contratado.

- e) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

En la especie, se consulta si se ajusta a esa normativa la modificación del contrato de trabajo de una profesional de la educación que propone la corporación empleadora, en cuyo caso pretende alterar la función de la docente, dividir la jornada y con ello, la carga horaria en 30 horas como titular y 14 horas como extensión horaria en calidad de contratada, incrementando las funciones a través de la obligación adicional de realizar horas de aula, en circunstancias que la profesional afectada pudo acceder a la calidad de titular de la dotación docente en el cargo de orientadora con una carga horaria de 44 horas semanales, sin otras exigencias.

De acuerdo con el preciso tenor normativo descrito, si la docente que ocurre cumplió los requisitos copulativos, debió acceder a la titularidad que otorga la ley del ramo con la misma carga horaria, en el mismo cargo y funciones que desempeñaba al momento de acceder al beneficio en cuestión, es to es, 44

horas cronológicas semanales como orientadora y con la misma remuneración.

Por lo anterior, en opinión de la suscrita, la corporación empleadora no ha podido alterar unilateralmente la situación contractual señalada ni incrementar las funciones para dividir arbitrariamente la jornada, afectar la remuneración y establecer una doble contratación, en circunstancias que el objetivo de la ley es precisamente otorgar la calidad de titular de una dotación docente a aquellos profesionales de la educación que han satisfecho los requisitos copulativos para ello y superar la calidad de contratados, como ocurre en la especie.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cumplo e informo que la Corporación Municipal de Educación y Salud de Las Condes, está impedida de alterar unilateralmente la carga horaria, la función, la remuneración y la calidad de titular de una dotación docente, de aquella profesional de la educación que cumple con los requisitos copulativos previstos por el artículo único de la Ley N° 19.648.

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULAR

143, 6.12.01.

Depto. RR.LL

Renovación de Directivas sindicales, Reformas de Estatutos y Ministros de Frente ante la vigencia de la Ley N° 19.759.

Se ha estimado necesario impartir algunas instrucciones orientadas respecto a los efectos que tienen las modificaciones introducidas al Código del Trabajo en materia de estatutos de organizaciones sindicales, por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 5 de octubre pasado y que comenzará a regir el próximo 1° de diciembre.

En efecto, las modificaciones aludidas determinan que varios de los aspectos del funcionamiento interno de las organizaciones, que se encontraban regulados exclusivamente por el Código del Trabajo, pasan ahora con la Ley N° 19.759 a ser de regulación únicamente estatutaria. Sin embargo, atendido que muchos de los estatutos vigentes no tienen incorporadas estas materias o bien contienen una remisión a la ley, se hace necesario establecer criterios operativos que permitan resolver las eventuales dificultades que por efectos de la modificación legal puedan producirse.

Habiendo considerado que los ámbitos que se verán afectados son variados, se optó por analizarlo conjuntamente con el Depto. Jurídico del Servicio.

Heciendo lo anterior, se ha concluido con el criterio orientador siguiente: lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.759 permite sostener que el plazo de dos años allí

indicado para que las organizaciones sindicales vigentes adecuen sus estatutos, implica que mientras no procedan a esta adecuación, las materias no contempladas expresamente en dichos estatutos, por contener éste, en esos temas una remisión al Código del Trabajo, que operaba de manera supletoria, continuarán rigiéndose por las disposiciones contenidas en este cuerpo legal.

En otras palabras, en todos aquellos casos en que una norma estatutaria se remita a la legislación vigente, debemos entender que se refiere al Código del Trabajo vigente con anterioridad a las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759.

Ello, por cuanto al no estar aún incorporadas en los estatutos (conforme lo disponen los preceptos contenidos en la Ley N° 19.759), y no existir norma legal supletoria contenida en esta ley, conllevaría dejarlas sin referente que las regule, produciéndose un vacío legal que debe ser solucionado, a fin de dar certeza y seguridad respecto de las normas que resultan aplicables.

El criterio expuesto precedentemente deberá entenderse igualmente aplicable a aquellas materias que estaban reguladas únicamente en el Código del Trabajo y, que de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.759 pasan a estar contenidas en los estatutos y

aquellas que podían estar reguladas en los estatutos, o supletoriamente en la ley. En uno, y en otro caso, mientras no se produzca la adecuación de los estatutos, deberá continuarse aplicando los preceptos del Código del Trabajo, vigentes al 30.11.02, salvo obviamente que la materia se encuentre prevista ya en el estatuto respectivo.

Cabe señalar que *la instrucción expuesta está referida a las materias que se indican a continuación o, que no estando incluidas aquí, se refieren exclusivamente a temas inherentes al funcionamiento interno de las organizaciones, las que tienen un carácter meramente ejemplar:*

- a) Requisitos de afiliación y desafiación de sus miembros.
- b) Derechos y obligaciones de los socios.
- c) Número de directores a elegir.
- d) Mecanismos de reformas o fusión de sindicatos.
- e) Clase y denominación de la organización.
- f) Oportunidad de asambleas y determinación de quién las convoca.
- g) Ponderación del voto.
- h) Número de votos que tiene derecho cada miembro, resguardando el derecho de las minorías.
- i) Mecanismo de control y de cuenta anual que el directorio debe rendir.
- j) Fórmula de desempate entre candidatos electos.
- k) Reforma de estatutos.

Es conveniente hacer presente que la opinión de algunas organizaciones de grado superior, de estimar como una posible solu-

ción alternativa la de prorrogar el mandato de una directiva más allá del plazo de dos años establecido en el artículo 242 del Código del Trabajo, es una cuestión que excede de las facultades que la ley confiere a esta Servicio.

Ahora bien, y en lo que dice relación específicamente con *la reforma que*, con arreglo a lo señalado en el artículo 2º transitorio de la ley en comento, deben efectuar las organizaciones sindicales a objeto de adecuarse a sus disposiciones, corresponde que ésta se efectúe de conformidad a las normas estatutarias establecidas al efecto. Es decir, el procedimiento y formalidades a cumplir son aquellas que se regulan en el estatuto a reformar o subsidiariamente las previstas en la ley vigente al 30.11.01.

Para los efectos de esta reforma, o de cualquier otra que con posterioridad quisiera efectuar una organización sindical, debe participar alguno de los ministros de fe individualizados en el inciso 1º del artículo 218 modificado por la Ley N° 19.759, esto es, un notario, un inspector del trabajo, un funcionario de la Administración del Estado investido en tal calidad por la Dirección del Trabajo o, un oficial del Registro Civil, atendido que el artículo 233 del Código del Trabajo no ha sido modificado.

Por consiguiente, de acuerdo a dicho precepto, se mantiene legalmente la exigencia de ministro de fe, ante el cual debe llevarse a cabo la reforma, lo que implica necesariamente que la organización debe elegir a alguno de los señalados en el inciso 1º del artículo 218 que prescribe que para los efectos del Libro III, serán *ministros de fe* los individualizados en su inciso 1º, manteniendo también la obligación de recurrir a alguno de ellos, tratándose del acto de constitución de un sindicato.

La misma norma indica, que, en los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, deberán actuar también aquellos a que se refiere el inciso 1º.

En tal situación se encuentran además de la reforma y la constitución de organiza-

ciones a que se ha hecho referencia, las siguientes actuaciones:

Elección y censura del directorio (artículo 239) Fusión de organizaciones sindicales (artículo 233 bis) La participación en la constitución de una federación, afiliación y desafiliación a ella (artículo 268).

La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación o desafiliación de aquella a ésta (artículo 268).

Solicito a usted, dar a conocer estas instrucciones a la brevedad a los funcionarios encargados de las unidades de RR.LL. bajo su dependencia.

2.- ORDEN DE SERVICIO

10 (extracto), 5.12.01.

Depto. RR.LL.

Pone en marcha registro de Negociación Colectiva y Asistencia Técnica en el SIRELA.

3.- RESOLUCIÓN

1.187 (exenta), 20.11.01.

Dirección de Trabajo

Modifica Resolución exenta N° 656-90, en los términos que señala y asigna funciones que indica a la Oficina de Contraloría.

Vis to s:

Lo dispuesto en los artículos 10,11 y 43, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 10.336, Orgánica de la Contraloría General de la República; los artículos 4°, 2° letra b), 5° letra a) y f), 13 y 14, todos del D.F.L N° 2, de 30 de mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo; los Decretos N° 12, de 29 de enero de 1997 y N° 108, de 16 de junio de 2000, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; el Instructivo Presidencial N° 006, de 3 de mayo de 1994; la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República; la Resolución exenta N° 656, de 4 de septiembre de 1990, del Director del Trabajo, y demás normas aplicables.

Conside rando:

1. Que, por medio de lo establecido en los artículos 4° y 14 del D.F.L N° 2, de 1967, se creó la Oficina de Contraloría y se le asignaron las funciones que allí se señalan.
2. Que, debido a razones de administración interna de la Dirección del Trabajo, anteriores Directores suspendieron el funcionamiento de la Oficina de Contraloría.
3. Que, por medio de la Resolución exenta N° 656, de 1990, el entonces Director del Trabajo, dispuso nuevamente el funcionamiento de la citada Oficina y le asignó las tareas y labores que se señalan en el número 3° de la referida norma.

4. Que, la política de Auditoría Interna General de Gobierno implementada y propiciada por el Ejecutivo para el fortalecimiento y desarrollo de los organismos, sistemas y metodologías está destinada a resguardar los recursos públicos y apoyar la gestión de la Administración y los actos de gobierno.
5. Que, resulta conveniente desarrollar dicha política de gobierno, bajo principios de coherencia y unidad en la Administración del Estado, y, en particular de manera coordinada en la Dirección del Trabajo, de acuerdo a sus características específicas, privilegiando una labor preventiva, promotora de una cultura de autocontrol al interior de la organización, sin que ello implique renunciar a sus deberes en el resguardo activo de los intereses y recursos públicos llamados a cuidar.
6. Que, existe la necesidad que la Oficina de Contraloría tenga la capacidad de evaluar y orientar el sistema de control interno del Servicio, además de coordinar dicho proceso con los distintos Departamentos, Unidades, Direcciones Regionales e Inspecciones a lo largo del país y asimismo preste apoyo técnico a la toma de decisiones de las distintas autoridades y jefaturas.
7. Que, es importante para las distintas autoridades y jefaturas de la Dirección, contar con el apoyo profesional en materias de auditoría y control interno.
8. Que, existen instrucciones específicas sobre la materia impartida por el Presidente de la República a la Administración, como también especificaciones y orientaciones técnicas emanadas del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno para el

fortalecimiento de las estructuras de auditoría interna.

Resuelvo:

Reemplázase el número 3° de la parte resolutive de la Resolución exenta N° 656, de 1990, por el siguiente número 3°.

"3. Asígnase al Jefe de la Oficina de Contraloría de la Dirección del Trabajo, la labor de prestar asesoría técnica especializada en materias de auditoría y control interno al Director Nacional del Trabajo, a los Directores de Departamentos, Directores Regionales, Inspectores Provinciales y Comunes y a toda otra autoridad de la Institución.

Estas labores serán realizadas por la Unidad de Auditoría, de la Oficina de Contraloría, las cuales serán coordinadas por el Jefe de la mencionada Oficina o por quien éste designe.

Serán funciones de la Unidad de Auditoría de la Oficina de Contraloría, entre otras, las siguientes:

- a) Evaluar en forma permanente el sistema de control interno institucional y efectuar las recomendaciones para su mejoramiento.
- b) Evaluar el grado de economía, eficiencia y equidad con que se utilizan los recursos humanos, financieros y materiales de la Dirección del Trabajo.
- c) Promover la adopción de mecanismos de autocontrol en las unidades operativas de la Institución.
- d) Verificar la existencia de adecuados sistemas de información, su confiabilidad y oportunidad.
- e) Elaborar y proponer al Director del Trabajo, para su aprobación, el Plan de Auditoría Anual de la Dirección.

- f) Promover la coherencia de las políticas y actividades de la Unidad de Auditoría, respecto de aquellas emanadas de la autoridad Presidencial, de las orientaciones entregadas por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, como asimismo respecto de la acción de otros organismos del Estado.
- g) Efectuar el seguimiento de las recomendaciones y observaciones hechas a la Dirección del Trabajo por parte de la Contraloría General de la República o las Contralorías Regionales y proveer la asimilación de éstas por la organización.
- h) Efectuar el seguimiento de las medidas preventivas y correctivas, emanadas de los informes de auditoría, aprobados por la autoridad.
- i) Todas las demás necesarias para el cumplimiento de las labores asignadas.

Para la ejecución de sus funciones y la consecución de sus objetivos, el ámbito de acción de la Oficina de Contraloría comprende la totalidad de la organización. Las jefaturas y funcionarios de toda la Dirección del Trabajo deberán prestar la colaboración necesaria cuando les sea solicitada por la mencionada Oficina.

La actuación de la Oficina de Contraloría, en el ejercicio de las funciones aquí asignadas, como en todas las demás que se encuentren dentro del ámbito de sus atribuciones, debe cumplir con características de transparencia y objetividad, velando por la reserva de las materias, así como en los casos en que el Director del Trabajo lo disponga expresamente.

Estas funciones serán cumplidas por la Oficina de Contraloría, sin perjuicio de las demás que le hayan sido encomendadas por el D.F.L. N° 2, de 1967, Resoluciones exentas, Ordenes de Servicio y demás instrucciones de la autoridad pertinente.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS/512, 06.01.

Objeto y formalidades de los Depósitos Convenidos.

Una persona ha expuesto que durante el año 2000 su empleador debía pagarle unas horas extraordinarias, por lo que le solicitó que se las enterara en su A.F.P. como Depósito Convenido, para lo cual señala, suscribieron el formulario correspondiente y en la liquidación del mes respectivo se le rebajó el monto del Depósito como renta no afecta al impuesto. Finalmente, manifiesta que la empresa matriz de su empleador ha objetado dicho depósito, porque no existía anexo que lo respaldara, planteando que debían liquidarse como horas extraordinarias.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar lo siguiente:

1. El inciso segundo del artículo 18 del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que el trabajador puede depositar en su cuenta de capitalización individual las sumas que hubiere *convenido con su empleador con el único objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada*, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68, o para incrementar el monto de la pensión. Estas sumas, en tanto se depositen en la cuenta aludida, no constituyen remuneración para ningún efecto legal, no se considerarán renta para los fines tributarios y les será aplicable el artículo 19 del citado cuerpo legal.

2. A su vez, el artículo 10 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y

Previsión Social, que contiene el Reglamento del citado D.L. N° 3.500, dispone que los Depósitos Convenidos serán *de cargo de los empleadores* y deberán constar en contratos escritos celebrados entre el empleador y el trabajador. Dichos contratos deberán ponerse en conocimiento de la Administradora en que se encuentre incorporado el trabajador con una anticipación de 30 días a la fecha en que deba efectuarse el único o primer depósito, de haberse convenido más de uno.

3. Por otra parte, el Capítulo II, de la Circular N° 672, de fecha 17 de enero de 1991, de esta Superintendencia, que contiene las instrucciones para la aplicación del citado inciso segundo del artículo 18 del D.L. N° 3.500, establece en su número 7. que "*La materialización del convenio deberá realizarse mediante la suscripción del formulario de nombrado Convenio de depósitos voluntarios, firmado por el empleador y trabajador...*".

A su vez, el N° 12, de la referida circular dispone que "*En caso que no se cumpla con el trámite de suscripción del formulario, será obligación del trabajador concurrir a la Administradora a fin de acreditar la existencia del convenio de depósitos voluntarios acordado con su empleador, para lo cual deberá presentar una copia del documento respectivo, que podrá consistir en el contrato de trabajo...*" "*...La copia del documento entregado por el trabajador reemplazará en este caso al formulario antes mencionado*".

4. Requerido informe a la A.F.P. de afiliación del trabajador, señaló que éste efectivamente registra un formulario de "Convenio de depósito voluntario" con el empleador, por un monto de \$1.175.000, suscrito con fecha 9 de febrero de 2000, y enterado al día siguiente. Por ello, si bien formalmente con la suscripción del referido formulario se habría cumplido con la obligación de que tales depósitos consten por escrito, se podría objetar tal documento de com probarse que no se encuentra legalmente justificada la razón por la cual en el recuadro "Firma del empleador o representante legal", aparece la misma firma que en el lugar correspondiente a la "Firma del trabajador".

5. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que si el monto enterado en su cuenta de capitalización individual como Depósito Convenido, corresponde efectivamente a horas extraordinarias y, por ende, constituye remuneración, tal circunstancia deberá ser acreditada fehacientemente por la entidad empleadora ante la A.F.P. pudiendo requerirse informe a la Dirección del Trabajo, Organismo competente en la materia. Lo anterior por cuanto, como se ha dicho, los Depósitos Convenidos tienen el objeto único señalado en el citado artículo 18 del D.L. N° 3.500, y pueden retirarse de la cuenta de capitalización individual del trabajador sólo en forma de pensión, razón por la cual de constatarse alguna irregularidad en el depósito efectuado a su respecto, que amerite su retiro, corres-

pondería a esta Superintendencia autorizar excepcionalmente la devolución a su empleador (ya que tales depósitos son de su "carga") del monto enterado como Depósito Convenido, para que aquél dé cumplimiento a la normativa tributaria y laboral aplicable a las horas extraordinarias trabajadas y luego proceda a su pago, tal como lo habría manifestado la empresa matriz del empleador.

6. Finalmente, considerando la voluntad del trabajador en cuanto a que dicha suma de dinero permanezca en su A.F.P. y en el caso que se autorice en las condiciones descritas la devolución a su empleador de la suma enterada como Depósito Convenido, nada obstaría para que una vez acreditada y regularizada la referida situación de las horas extraordinarias de la forma señalada, aquél deposite todo o parte del monto que le corresponda, en una Cuenta de Ahorro Voluntario en la misma Administradora a la que se encuentra afiliado, considerando la normativa diversa que le es aplicable a dicha cuenta en relación a los Depósitos Convenidos, incluso desde el punto de vista tributario.

Tal alternativa de ahorro, le permitirá, por una parte, traspasar todo o parte de dichos Fondos a su cuenta de capitalización individual cuando cumpla los requisitos para pensionarse, con el objeto de incrementar el monto de aquélla. A su vez, a diferencia de los Depósitos Convenidos, la citada Cuenta de Ahorro le permite efectuar cuatro retiros de libre disposición en cada año calendario.

FIS/515, 06.01.***Pensión de invalidez de un trabajador del sector privado y su compatibilidad con el trabajo, según lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980.***

Se ha consultado respecto de la normativa aplicable a los trabajadores del sector privado que cotizan en A.F.P. e ISAPRE, que por petición propia son declarados inválidos parciales por las Comisiones Médicas de esta Superintendencia. Al respecto, se consulta si en tal situación, los trabajadores afectados pierden su empleo o deben renunciar a él y si en lo sucesivo pueden estar afectos a licencias médica por patologías distintas a la que le originó la invalidez.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. El procedimiento de calificación de invalidez de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones se encuentra establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980 y en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento del citado cuerpo legal. De acuerdo a tal normativa la invalidez es calificada en conformidad a las "Normas para la evaluación y calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones", por las Comisiones Médicas que funcionan en cada región, designadas por esta Superintendencia. Según lo indicado y al procedimiento señalado en el inciso segundo del artículo 4º, del citado D.L. N° 3.500, la Comisión Médica Regional, debe verificar el cumplimiento de los requisitos señalados y emitir un primer dictamen que otorgará el derecho a pensión de invalidez total o parcial, o lo negará según corresponda.

2. En la citada normativa no hay norma alguna que establezca la incompatibilidad legal entre una pensión de invalidez, total o parcial, y un trabajo remunerado, no existiendo inconveniente para que un afiliado declarado inválido, pueda trabajar una vez pensionado.

Tal conclusión se ve confirmada con lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, que señala que el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquel que estuviera acogido en este Sistema a pensión de vejez o *invalidez total* originada por un segundo dictamen, y *continuará trabajando* como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud y es táxento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17 del citado cuerpo legal.

Del mismo modo, el inciso segundo de la citada norma, dispone que el afiliado acogido a pensión de *invalidez parcial*, y el que esté acogido a pensión de invalidez total originada por un primer dictamen, que "*continuará trabajando*" como dependiente, deberá efectuar la cotización de salud que establece el artículo 84 y la cotización a que se refiere el artículo 17, esto es, para el Fondo de Pensiones y la cotización adicional diferenciada.

Cabe hacer presente que la referida compatibilidad entre el desempeño de un trabajo remunerado y la calidad de pensionado por invalidez, se ve afectada por la obligación de cesar en funciones que tienen los trabajadores afectos a Estatutos Especiales (Administración Pública, Municipalidades, Docente, etc.) por el solo hecho de obtener una pensión.

3. En consecuencia, el legislador previó expresamente que un afiliado declarado inválido, *continuará trabajando* y dispuso la forma en que debe efectuar cotizaciones. En efecto, aquel afiliado que se encuentre en alguna de las situaciones descritas precedentemente y que continúa trabajando, es táxento de cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles para el Fondo de Pensiones en su Cuenta de Capitalización Individual, manteniendo sólo su obligación de efectuar, ade-

más de la correspondiente a salud, la cotización adicional diferenciada, en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será de terminada por cada Administradora.

4. En relación a su consulta respecto de la situación de estos pensionados afiliados a una ISAPRE, su cobertura de salud y licencias médicas, cabe señalar que en la medida que continúen trabajando después de pensionados, también están afectos a las normas comunes aplicables a todo trabajador, esto es a la Ley N° 18.933, de ISAPRE y D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento de autorización de licencias médicas, modificado por los D.S. N° 306, de 1989 y D.S. N° 2.087, de 1993, ambos de Salud. Tales materias son reguladas y fiscalizadas por las Superintendencias de ISAPRE y de Seguridad Social, respectivamente.

Con todo, cabe señalar que de acuerdo al artículo 85 del D.L. N° 3.500, todas las pensiones que establece el dicho cuerpo legal, es tan afectas a una cotización uniforme del 7% en la parte que no exceda de 60 U.F. del día de su pago. Dicha cotización está destinada a financiar prestaciones de salud y es descontada por la entidad obligada al pago de la respectiva pensión.

A su vez, el inciso segundo del artículo 12 del citado cuerpo legal, establece la in-

com patibilidad entre las pensiones de invalidez del D.L. N° 3.500 y los subsidios por incapacidad laboral. Tal disposición se encuentra reglamentada por el artículo 75 del citado D.S. N° 57, de 1990, y dispone que "Las pensiones de invalidez que establece la ley serán *incom patibles con los subsidios por incapacidad laboral que el afiliado pudiese generar por las mismas causas* que produjeron la invalidez".

Por lo tanto, los pensionados por invalidez que continúan trabajando tienen el derecho a licencia médica, la que tendrá como objetivo justificar su ausencia laboral, y no sólo generará derecho a subsidio por incapacidad laboral si las patologías que originaron dicha licencia son distintas a las que originaron dicha licencia son distintas a las que produjeron la invalidez.

5. Finalmente, desde el punto de vista de la legislación laboral, se debe tener presente lo dispuesto en el Libro II, del Código del Trabajo, De la Protección a los Trabajadores, que en su artículo 187, establece que no puede exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas físicas o que puedan comprometer su salud o seguridad. Cabe señalar al respecto que esta es una materia laboral y que por lo tanto no es competencia de esta Superintendencia ni de las referidas Comisiones Médicas, correspondiendo a la Dirección del Trabajo pronunciarse sobre este particular.

FIS/545, 06.01.

Em ite pronunciam iento respecto a la de volución de pagos en ex cesos, correspondientes a cotizaciones por concepto de gratificaciones.

Se ha solicitado un pronunciam iento sobre el procedimiento utilizado por una A.F.P. en la devolución de pagos en exceso originados por concepto de cotizaciones por gratificaciones, específicamente, se consulta si corresponde verificar previamente si la sumatoria de las remuneraciones men-

suales del año al que corresponde el referido beneficio, excedió o no 720 U.F. (60 U.F. multiplicado por 12 meses), procediendo a devolver sólo la parte que supera dicha cifra. Además, se hace presente que las restantes Administradoras del Sistema, no aplican esta restricción.

Lo anterior, incide en la situación expuesta a esta Superintendencia por un afiliado A.F.P. recurrida quien reclamó en su contra por rechazarle la devolución de cotizaciones en excesos, por cuanto lo habría solicitado fuera del plazo y se le condicionó a que el monto excediera a 720 U.F. anuales.

Sobre el particular, cabe manifestar que el procedimiento utilizado por la A.F.P. no se ajusta al establecido en nuestra Circular N° 128, que regula las cotizaciones sobre gratificaciones legales, al disponer un requisito adicional que no está contemplado en ella, y que en definitiva, significa una restricción al derecho de solicitar la devolución de pagos en excesos.

En efecto, debe tenerse presente que para determinar el monto de las cotizaciones sobre las gratificaciones legales debe emplearse el procedimiento de cálculo a que se refiere el artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, el que se encuentra reproducido en la aludida Circular N° 128, de esta Superintendencia, y que consiste en distribuir el monto de las gratificaciones legales en proporción a los meses que comprende el beneficio, y los cuocientes de cada mes se suman a las respectivas remuneraciones, calculándose en seguida la cotización que debió pagarse en cada mes, la que se compara con lo que efectivamente enterado, estableciéndose así para algunos meses la existencia de pagos en exceso, lo que revisa especial importancia tratándose de los trabajadores con sueldo variable.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

3.264, 3.08.01.

Procedencia de l beneficio tributario a fundación sin fines de lucro que se encuentra exenta de l impuesto de Primera Categoría.

Fuentes: Artículo 36 de la Ley N° 19.518, Estatuto de Capacitación y Empleo y Circular N° 19, de 1999.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que la institución que representa, una Fundación, la cual es una institución de derecho privado, sin fines de lucro, clasificada en la Primera Categoría de la Ley de la Renta y exenta de impuesto según antecedentes que se adjuntan, proviniendo su financiamiento del programa de Becas SENCE y posee, además, otros ingresos que son entregados por entidades privadas.

Agrega, que la citada Fundación se dedica a la educación de niños en situaciones de pobreza que por distintos motivos se han salido del sistema de educación formal y que necesitan programas especiales para concluir su enseñanza básica, señalando que también trabajan en la capacitación e inserción laboral de jóvenes y adultos cesantes de distintas comunas de Santiago y también regiones.

Finalmente expresa, que el motivo de su presentación es consultar si la Fundación puede acogerse al beneficio establecido en el artículo 21 del D.L. N° 1.446 sobre franquicias tributarias de capacitación y empleo, preocupación que surge de la constante necesidad de capacitar a su

personal para que puedan dar cada vez un mejor servicio a los beneficiarios de la institución.

2. Sobre el particular, en primer término es preciso señalar, que el antiguo Estatuto de Capacitación y Empleo, contenido en el D.L. N° 1.446, de 1976, fue sustituido por la Ley N° 19.518, que fijó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, texto legal que en su artículo 36 mantiene sin variaciones el beneficio que contenía el anterior Estatuto en su artículo 21 establecido en el decreto ley antes mencionado.
3. El citado artículo 36 de la Ley N° 19.518, establece, en su inciso primero, que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

4. Ahora bien, este Servicio mediante la Circular N° 19, de 1999, que en parte las instrucciones pertinentes sobre este beneficio tributario, expresó en relación con los contribuyentes favorecidos con dicha franquicia, que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 36 de la Ley N° 19.518 para que proceda dicho crédito basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la primera categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el tributo de la referida categoría establecido en el artículo 14 bis o 20 de la Ley del ramo, a base de contabilidad completa o simplificada o declare acogido a un régimen de renta presunta (actividades agrícolas, mineras o de transporte), procediendo también la mencionada franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea, por no exceder su base imponible del monto exento que alcanza al citado gravamen (no imponible) o tal exención provenir de un texto legal expreso, como sucede por ejemplo, con la institución que representa, la cual según el D.S. N° 1.143, de 10.11.93, del Ministerio de Hacienda, se encuentra exenta del impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del D.L. N° 824, de 1974.
5. En consecuencia, al tratarse la entidad que representa de una fundación de derecho privado constituida al amparo del Título XXXIII de Libro I del Código Civil y que en virtud del Decreto N° 1.143, de 10.11.93, se encuentra eximida del pago del impuesto de Primera Categoría, conforme a lo establecido en el N° 4 del artículo 40 de la Ley de la Renta, esta última circunstancia no la inhabilita para acceder al crédito tributario establecido en la Ley N° 19.518, pudiendo, por lo tanto, gozar de dicha franquicia en la medida que dé cumplimiento a todos los requisitos que exige la ley precitada, y que este Servicio los explicitó mediante la Circular N° 19, de 1999, la cual se puede consultar en la página web que tiene habilitada este organismo en Internet, cuya dirección es www.sii.cl.

3.433, 17.08.01.

Tipos de gastos que comprende una beca de estudio.

Fuentes: Artículo 31, Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 3° de Ley N° 19.721; Circulares N°s. 41 y 60, de 1999 y artículo 2123, de 17.05.01.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que agradece la respuesta enviada a través del Ordinario N° 2.123, de 17.05.01, como asimismo, la Circular N° 40, de 22 de junio del mismo año, que instruye los requisitos que se deben considerar para determinar si es gasto aceptable o rechazado las becas de estudios.

Agrega, que dentro de la definición de beca de estudio deben considerarse comprendidos "todos aquellos beneficios percibidos por el becario tales como pago de matrícula, cuotas de enseñanza o escolaridad, viáticos, pasajes, e tc., destinados exclusivamente a la obtención de una instrucción básica, media, técnico profesional o universitaria por parte de los becarios o la participación de éstos en cursos de perfeccionamiento o capacitación motivo de la beca".

En relación con lo anterior, consulta si las compras de útiles escolares, uniformes escolares, centros de padres, se pueden considerar dentro del "e tc." que utiliza la definición, ya que para estudiar se necesitan útiles escolares para lo cual se entrega una lista, se exigen uniformes donde se detalla el color, el modelo, el tipo de buzo para educación física, el tipo de chaleco que deben usar, e tc., como asimismo, al ingresar o al cancelar la matrícula exigen el pago del centro de padres, agregando, que hoy en día las empresas califican estas sumas como gastos rechazado y lo consideran una mayor remuneración, descontando del sueldo del trabajador las im posiciones, debilitando sus ingresos, siendo su opinión el que todas estas partidas son necesarias para estudiar y debieran ser parte del "e tc." que se menciona en la definición.

Por otra parte, expresa que la definición deja fuera de las becas escolares los jardines infantiles, considerando que el kinder básico debiera estimarse como una beca escolar, ya que para ingresar a la enseñanza básica se exige kinder rendido y todos los establecimientos de enseñanza básica parten desde el kinder a 8° básico o a 4° medio, según sea el establecimiento, y de acuerdo al Ministerio de Educación, se exige como requisito una cierta edad (5 años) para poder rendirlo, las empresas hoy en día lo toman como gasto rechazado y lo consideran como una mayor remuneración, descontándole del sueldo del trabajador las im posiciones por las mensualidades que se cancelan, debilitándole sus ingresos.

En relación con lo anteriormente expuesto, solicito un pronunciamiento al respecto.

2. Sobre el particular, cabe señalar que este Servicio a través del Oficio N° 2.123, de 17.05.01, dirigido a ese Sindicato, ya se

pronunció sobre la materia en consulta, expresando que teniendo presente lo instruido mediante la Circular N° 41, de 1999, en cuanto a las cantidades o tipos de gastos que debían considerarse dentro del concepto de beca de estudio, sólo cabía concluir que las sumas a que se refería la consulta se encontraban comprendidas en la definición del mencionado beneficio, ya que por su naturaleza estaban destinadas a financiar la instrucción, enseñanza o capacitación a recibir por el becario con motivo de la beca de estudio otorgada.

Por lo tanto, y respondiendo la consulta específica formulada, se reitera en esta oportunidad que los conceptos a que se refiere su nueva consulta, esto es, los útiles escolares, uniformes escolares, buzos para educación física, chalecos escolares y cuotas de centros de padres, quedan comprendidos dentro de la definición de beca de estudio, contenida en la citada Circular N° 41, de 1999, y por consiguiente, respecto del becario mismo las cantidades que se otorgan o se reciben por tales conceptos, no constituyen renta para los efectos tributarios, ya que por su naturaleza están destinadas a financiar la instrucción, enseñanza o capacitación a recibir por el becario con motivo de la beca de estudio otorgada.

3. En cuanto a la segunda consulta planteada, se informa que de acuerdo a la definición del concepto de beca de estudio establecido en la citada Circular N° 41, de 1999, de conocimiento del recurrente, y por las razones indicadas en dicho instructivo, las sumas otorgadas para financiar la asistencia de niños a jardines infantiles, no se comprenden en la expresión de becas de estudio, y por lo tanto, las cantidades que se otorguen por tal concepto pasan a constituir una mayor renta del trabajador afecta al Impuesto Unico de Segunda Categoría, establecido en los artículos 42 N° 1 de la Ley de la Renta.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCION DE DICTAMENES

33.341, 5.09 .01.

Señala modo en que madres trabajadoras que alimentan a sus hijos menores de 2 años fuera del lugar en que se desempeñan, pueden ejercer el derecho contemplado en el artículo 206 del Código de Trabajo, con el objeto de proteger la salud del niño.

El Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero, ha solicitado a esta Contraloría General que determine si resulta legalmente factible que, en la situación que expone, las funcionarias que deben alimentar a sus hijos menores de 2 años fuera de su lugar de trabajo, lo hagan al inicio y término de la jornada, es to es, ingresarían a las 10:15 A.M. y se retirarían a las 16:15 P.M.

Plantea esta modalidad, al servicio recurrente, por cuanto se trata del personal femenino que labora en el Complejo de Laboratorios, en el que se ejercen tareas que requieren que los funcionarios adopten diariamente medidas sanitarias personales en cada ingreso y salida para evitar el transporte de microorganismos, los que en definitiva podrían transmitirse al menor y porque en el uso normal de las dos porciones de tiempo ocupan un promedio de 5 horas diarias de trabajo, interrumpiendo entre cada salida procesos de análisis de muestras.

Sobre la materia en consulta, cabe señalar que el artículo 206 del D.F.L. N° 1, de 1994, que contiene el Código del Trabajo, establece que las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se consi-

derarán como trabajadas efectivamente para fines del pago de las remuneraciones.

Ahora bien, la jurisprudencia de este órgano de Control contenida, entre otros, en el Dictamen N° 40.771, de 1995, ha precisado que es posible que para ejercer el derecho establecido en el artículo 206 del Código de Trabajo, referido a la disposición de dos porciones de tiempo de media hora cada una durante la jornada de trabajo con cargo al empleador y destinada a dar alimento a los hijos, mediante el procedimiento de ingresar media hora después del inicio y retirarse media hora antes del término de la jornada habitual de trabajo, si por necesidad del menor, se requiere alimentar en tal horario, sin que en tal evento se configurara un atraso que pudiera dar lugar al descuento de remuneraciones.

Por otra parte, la ampliación del tiempo del beneficio consultado, sólo será posible si la madre dependiente tiene el imperativo de viajar en forma especial con el único objetivo de atender las necesidades de su hijo y siempre que no incluya el viaje que necesaria y diariamente ha de realizar a su lugar de trabajo desde o hacia su domicilio, ya que no se han establecido directamente límites en cuanto a la distancia a que se encuentre la sala cuna,

que permite ampliar proporcionalmente el tiempo del permiso (Dictámenes N.ºs. 3.801, de 1995 y 15.536, de 1999).

En consideración a lo expuesto, disposiciones legales aplicables, y al hecho de que el dar alimento a los hijos de dos años se estableció como una figura independiente, irrenuncia-

ble y destinada a proteger el desarrollo de los menores, es dable precisar que, de cumplirse los requisitos antes expuestos y teniendo presente, además, que de alimentarlo en horario normal el menor se vería expuesto a un posible contagio, es procedente, con la debida coordinación de la Jefatura Superior del Servicio, la fijación de l horario a que alude esa Ins titución.

35.295, 24.09.01.

Trabajadores de l Consejo Superior de Educación tiene la calidad de funcionarios públicos, por lo que corresponde a esta Contraloría la fiscalización e interpretación de las normas legales que regulan su vínculo laboral.

Se han dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si los trabajadores del Consejo Superior de Educación tienen la calidad de funcionarios públicos para los efectos se precisar si corresponde a la Dirección del Trabajo o a esta Entidad Fiscalizadora conocer de las reclamaciones interpuestas por los aludidos servidores.

Sobre la materia, es útil anotar que el artículo 32 de Ley N.º 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, previene que el Consejo Superior de Educación es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación.

Agrega el inciso segundo del mismo precepto, que este organismo se encuentra excluido de la aplicación de las normas del Título II de Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

En tales condiciones es procedente señalar que el Consejo Superior de Educación

constituye un organismo que forma parte de la Administración del Estado.

Precisado lo anterior, es del caso indicar que los trabajadores de las instituciones públicas tienen la calidad de funcionarios públicos, la que adquieren por el solo hecho de vincularse a un organismo que forma parte de la Administración del Estado.

No obsta a lo afirmado la circunstancia que en determinadas entidades como el Congreso Superior de Educación, el régimen jurídico que se aplica a sus empleados sea, tal como lo señala en el artículo 35 de la citada Ley N.º 18.962, el derecho laboral común, ya que las normas de este ordenamiento constituyen el estatuto de los derechos y obligaciones de tales trabajadores, y no el elemento que determinan su condición funcionaria.

En consecuencia, cumple informar que, atendida la calidad de funcionarios públicos que poseen los trabajadores del Consejo Superior de Educación, corresponde a esta Contraloría General el control e interpretación de las normas legales que regulan su vínculo laboral con la Administración.

35.885, 27.09.01.

Seguro de desempleo no es aplicable a los funcionarios de las instituciones fiscalizadoras.

Se solicita un pronunciamiento destinado a precisar si el seguro de desempleo es establecido en Ley N° 19.728, publicada en el Diario Oficial el 14 de mayo de 2001, podría hacerse extensivo a los funcionarios de las instituciones fiscalizadoras, particularmente durante el período de la incompatibilidad a que se refiere el inciso cuarto del artículo 58 de la Ley N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

Al respecto, cumple esta entidad de Control con expresar que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.728, el beneficio en consulta fue establecido "a favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo" en las condiciones previstas en esa ley.

Luego, si se considera que el personal a que alude la presentación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 de la D.F.L. N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda —que fijó el texto de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos— se rige por las normas contenidas en esa Ley Orgánica y supletoriamente por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, resulta que esos ser-

vidores no están comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley N° 19.728.

Sin perjuicio de lo anterior, y a mayor abundamiento, cabe expresar que en lo relativo a la posibilidad de que el aludido seguro deba aplicarse a los trabajadores del sector público, el examen de la historia fidedigna del establecimiento de dicho texto legal revela que en el debate del proyecto se planteó por parlamentarios de diversas tendencias la idea de legislar en orden a extenderse el beneficio a estos trabajadores, proposición que no fue aceptada por el ejecutivo, el que argumentó que como tales servidores, de acuerdo con la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado —que se hallan afectos— gozan de inamovilidad en sus cargos, no resulta compatible ofrecerles un seguro de desempleo, aparte de que la implementación de éste en su beneficio generaría un costo significativo, im posible de sus tentar por parte del Estado.

En consecuencia, forzoso es concluir que los servidores a que se refiere la consulta no tienen derecho al seguro de desempleo establecido en Ley N° 19.728.

36.081, 28.09.01.

Los funcionarios públicos que se rigen por la Ley N° 18.834, no están inhabilitados de actuar como testigos en juicios en que tenga interés el Estado o algunos de sus organismos, pero deben comunicar tal situación a su Superior Jerárquico.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la eventual inhabilidad que afectaría a los empleados públicos regidos por el Estatuto Administrativo "para declarar en juicios

seguidos en contra del Fisco, en calidad de testigos cuando ellos hayan sido presentados por la parte demandante del Fisco", ya que, en su opinión, en tales casos debería aplicar-

se la prohibición contenida en la letra c) del artículo 78 de la Ley N° 18.834.

Sobre el particular, cabe recordar, en primer término, que el citado artículo 78, dispone, en su letra c), que los funcionarios públicos están afectos a la prohibición de "actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción".

Como puede advertirse, la disposición reseñada prohíbe "actuar en juicio", de modo que ella no se encuentra referida a la comparecencia ante los Tribunales de Justicia en calidad de testigo, ni impide, por cierto, que ésta se produzca, por lo que dicha norma legal no resulta aplicable a las situaciones en estudio, materia que, por lo demás, se encuentra expresamente regulada en la letra d) del mismo precepto legal.

En efecto, esta última disposición establece que los servidores a que se refiere la consulta no podrán "intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito,

respecto de hechos de que hubieren tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a sus superior jerárquico".

Del precepto reseñado queda de manifiesto que, tal como se indicara por esta Entidad Fiscalizadora mediante Dictamen N° 11.737, de 1999 —cuya fotocopia se remite—, la referida normativa legal no impide que los servidores afectos a la Ley N° 18.834, puedan declarar en un proceso judicial en que tenga interés el organismo en el cual se desempeñan, sino que sólo exige que tal hecho sea oportunamente comunicado por el respectivo empleado a su jefe superior.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con informar que si bien los empleados públicos regidos por la Ley N° 18.834, no se encuentran imposibilitados por las normas estatutarias ya indicadas para efectuar declaraciones como testigos en procesos civiles en los cuales tenga interés el Estado o alguno de sus organismos, aquéllos deben comunicar previamente tal hecho a su superior jerárquico, ya que de lo contrario incurrirían en el incumplimiento de una obligación a la que se encuentran sujetos en su calidad de funcionarios de la Administración.

36.365, 2.10.01.

Funcionaria a contrata regida por el Código de Trabajo, tiene derecho al pago íntegro de sus remuneraciones durante su licencia maternal.

El Consejo Superior de Educación ha solicitado un pronunciamiento acerca del alcance del artículo 18 del Decreto Ley N° 3.529 de 1980, que hace de cargo del empleador en la situación que indica, todos los estipendios de la funcionaria no considerados en los correspondientes subsidios por enfermedad. En especial, pide se determine si esta norma es aplicable en el caso de licencia maternal cuando la afectada no ha percibido el correspondiente subsidio por

no haber cumplido con el requisito de afiliación y cotización mínima exigido por el artículo 4° del D.F.L. N° 44 de 1978, de Previsión Social.

Al respecto, hace presente que, en su opinión, resulta improcedente que en tal circunstancia la institución empleadora asuma el pago total de las remuneraciones toda vez que ese precepto señala que la entidad debe compensar las remuneraciones no impondibles

de las respectivas trabajadoras pero en caso alguno la obliga a hacerse cargo de las remuneraciones imponibles que debe cubrir el correspondiente subsidio, ya que parte del supuesto que concurre una institución de seguridad social que asume el costo de aquél.

Por su parte, la señora XX, funcionaria a contrata del citado organismo, regida por el Código del Trabajo, ha recurrido ante esta Contraloría General con el objeto de que se dictamine acerca del derecho que le asiste para que esa entidad le pague sus remuneraciones durante el período en que se encuentra gozando de licencia maternal y que no ha sido cubierto por el referido subsidio, atendido lo dispuesto en el artículo 18 del D.L. N° 3.529 de 1980.

En relación con la materia, cabe anotar desde luego que los subsidios de maternidad previsional previstos en los artículos 195, 196 y 199 del Código del Trabajo, cuyo texto refundido fue fijado por el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se rigen por el D.F.L. N° 44 de 1978, de la misma Secretaría de Estado, y en lo pertinente, por las Leyes N°s. 18.418 y 18.469 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por mandato expreso del artículo 1° de la Ley N° 19.299.

Precitado lo anterior, cumple señalar en seguida que el artículo 4° del citado D.F.L. N° 44, establece que para tener derecho a los subsidios se requiere un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses que preceden a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente.

Ahora bien, el artículo 18 del D.L. N° 3.529, preceptúa que los servidores del Estado, regidos por el Código del Trabajo,

que se acojan a subsidio de reposo preventivo, a licencia maternal o a licencia por enfermedad común, tendrán derecho a percibir las remuneraciones no imponibles que les correspondieren, las que le serán pagadas por la respectiva entidad empleadora.

Acorde con esa normativa, la jurisprudencia de este Organismo, a través, entre otros, del Dictamen N° 29.413 de 1989, ha manifestado que si el trabajador no cumple con los requisitos de afiliación y cotizaciones que indica el artículo 4° del aludido D.F.L. N° 44 de 1978, durante los períodos de licencia, el organismo de salud respectivo queda eximido de la obligación de pagar el subsidio pertinente.

Sin embargo, en tal circunstancia, y habida consideración a que el derecho que otorga el mencionado artículo 18 del D.L. N° 3.529 de 1980, al hacer de cargo del empleador todos los estipendios no considerados en el subsidio, tiene como propósito específico mantener, durante los períodos de licencia médica, el goce total de las remuneraciones de los funcionarios afectos a sus disposiciones, la citada jurisprudencia de esta Contraloría General, ha entendido que el organismo público empleador debe pagar al trabajador la totalidad de sus remuneraciones durante los períodos de licencia en que éste no reciba subsidio por efectos del indicado artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978.

En consecuencia, y dado que según aparece de los antecedentes la funcionaria ocurrente revisa el carácter de servidora del Estado regida por el Código del Trabajo, se encuentra en la situación a que se refiere el artículo 18 del D.L. N° 3.529, correspondiendo por ende que el Consejo Superior de Educación le pague las remuneraciones del período de su licencia pre-natal no cubierta por el subsidio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

1.949, 12.12.01.

Im parte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar de 1° de diciembre de 2001, de acuerdo con el artículo 14 de D.L. N° 2.448, de 1979.

1. Reajuste general de pensiones.

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262, todas las pensiones de regímenes previsionales fiscalizados por esta Superintendencia y las pensiones de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

De acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 2001, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que la variación del Índice de Precios al Consumidor alcanzara el 15% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 2001, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del

D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ya citados, vigentes al 30 de noviembre de 2001, incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 2000 y el 30 de noviembre de 2001, esto es, en un 3,07%.

2. Reajuste de pensiones mínimas.

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ya citados, a contar del 1° de diciembre de 2001, corresponde reajustar las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 3,07%. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre de 2001, se encontraban asimiladas a algunos de los montos mínimos antes señalados.

A continuación se indican los valores de las pensiones mínimas y especiales, que regirán a contar del 1° de diciembre de 2001.

Montos Vigentes a contar del 1° de diciembre de 2001 de las Pensiones Mínimas, Asistenciales y Especiales.

(en pesos)

A. Pensiones m ínim as de pensionados m enores de 70 años de edad

<i>1. Pensiones m ínim as del artículo 26 de la Ley N° 15.386</i>	
a) De vejez, invalidez, años de servicios	72.361,62
b) De viudez, sin hijos	46.957,96
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	39.279,18
d) De orfandad y otros sobrevivientes	10.854,23
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	28.174,78
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	23.567,51
<i>2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386</i>	
a) De vejez e invalidez	40.607,04
b) De viudez sin hijos	23.478,99
c) De viudez con hijos	19.639,59
d) De orfandad	5.427,13
<i>3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662</i>	
a) De vejez e invalidez	23.082,95
b) De viudez	15.967,71
c) De orfandad	3.462,44

B. Pensiones m ínim as de pensionados de 70 años de edad y más

<i>1. Pensiones m ínim as artículo 26 de la Ley N° 15.386</i>	
a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	79.121,84
b) De viudez, sin hijos	58.591,82
c) De viudez, con hijos	50.595,50
d) De orfandad	10.854,23
e) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	39.046,53
f) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	34.248,81
<i>2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386</i>	
a) De vejez e invalidez	79.121,84
b) De viudez sin hijos	23.478,99
c) De viudez con hijos	19.639,59
d) De orfandad	5.427,13
<i>3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662</i>	
a) De vejez e invalidez	56.087,38
b) De viudez	24.195,90
c) De orfandad	3.462,44

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la Ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme con la Ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados son de aplicación general y ya no corresponden implementarlos por los factores de amplificación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754.

3. Reajuste de la bonificación concedida por la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante, hoy madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante.

El artículo 10 de la Ley N° 19.403 dispuso que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 de la D.L. N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2001 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 3,07% de reajuste.

Montos Vigentes a contar del 1° de diciembre de 2001 de las Bonificaciones de la Ley N° 19.403 a las Pensiones Mínimas.

(en pesos)

A. Beneficiarios menores de 70 años de edad

1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo	8.271,20
b) Viuda con hijo	8.271,20
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	4.962,73
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijo (Art. 24 Ley N° 15.386)	4.962,73

2. Pensiones mínimas artículo 27 de la Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo	4.135,61
b) Viuda con hijo	4.135,61

B. Beneficiarios de 70 años y más

1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo	8.225,89
b) Viuda con hijo	7.123,06
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	5.579,12
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	4.917,42

2. Pensiones mínimas artículo 27 de la Ley N° 15.386

a) Viuda sin hijo	4.135,61
b) Viuda con hijo	4.135,61

4. Reajuste de las pensiones asistenciales.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 18.611, no corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 2001, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, ni las pensiones asistenciales del artículo 245 de la Ley N° 16.464, las que conservarán durante el presente mes el valor vigente a noviembre último, debiendo reajustarse a contar del 1° de enero de 2002 en un 3,43%.

El artículo 12 de la Ley N° 19.539 establece que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se conceden, serán impondibles en los términos y porcentajes que la pensión respectiva y se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979. En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 2001 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 3,07% de reajuste.

5. Reajuste de las bonificaciones de la Ley N° 19.539

Montos Vigentes a contar del 1° de diciembre de 2001 de las Bonificaciones de la Ley N° 19.539 a las Pensiones Mínimas.

(en pesos)

A. Beneficiarios menores de 70 años de edad*1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386*

a) De viudez, sin hijos	17.132,46
b) De viudez, con hijos	13.957,00
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	10.279,46
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	8.374,19

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386

a) De viudez sin hijos	8.566,23
b) De viudez con hijos	6.978,51

B. Beneficiarios de 70 años de edad y más*1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386*

a) De viudez, sin hijos	12.304,12
b) De viudez, con hijos	9.535,01
c) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	2.847,43
d) Madre de hijos de filiación no matrimonial del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	1.185,91

2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386

a) De viudez, sin hijos	11.946,35
b) De viudez, con hijos	9.851,59

6. Reajuste del límite máximo inicial de las pensiones.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9° de la Ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 15.386, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1978.

De acuerdo con lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1° de diciembre de 2001 será de \$743.156.

7. La Superintendencia infrascrita solicita a usted dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
ENTREVISTA	
• El Estrés Laboral: Un mal inevitable?.....	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Reformas Laborales. II Parte. Análisis de las principales modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759	4
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado.	19
• Ley N° 19.775, del Ministerio de Hacienda. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y mate-mal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica	56
• Ley N° 19.773, de la Subsecretaría de Transportes. Regula exigencia de cobradores o expendedores de boletos en vehículos de transporte público de pasajeros	64
• Decreto N° 459, de 22.08.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga Convenio sobre Seguridad Social con los Estados Unidos de América	65
DELDIARIO OFICIAL	74
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Ley N° 19.631 (Ley Bustos) no es aplicable en la quiebra. Ley de quiebras prima por sobre la norma del artículo 162 del Código Laboral.	78
• Despido injustificado. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato, artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Atraso aislado y no reiterado de parte de un trabajador no puede ser considerado como una transgresión grave de las obligaciones contractuales que autorice su despido.	86
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	
Índice Temático	96

NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL

- **Negociación Colectiva**

4.437/211, 29.11.01.

- 1) La negociación colectiva al ser un procedimiento, constituye un conjunto sucesivo de actuaciones destinadas a un fin. Al afirmar que la ley laboral rige in actum, se debe concluir que cada uno de los actos que forman parte de este procedimiento debe regirse por la ley del momento de su ejecución.
- 2) A contar del 1º de diciembre de 2001, deberán entenderse incorporadas a todos los procesos de negociación colectiva en trámite a dicha época, las modificaciones pertinentes introducidas al Código del Trabajo por la Ley Nº 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre del presente año.
- 3) El derecho del llamado fuero post-negociación colectiva, contenido en el artículo 309 del Código del Trabajo, de que gozan los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva sólo procederá si la fecha de suscripción del contrato colectivo o de notificación del fallo arbitral que se dicte, es posterior al 30 de noviembre de 2001.
- 4) Las normas contenidas en el artículo 381 y sus modificaciones, no son aplicables a aquel empleador que formula su última oferta antes del día 1º de diciembre de 2001. Sin embargo, si el reemplazo de trabajadores se produce bajo la vigencia de las nuevas normas, deberá pagarse el bono aun cuando el empleador no haya ofrecido su pago por no serle exigible al momento de proponer su última oferta.
- 5) Los plazos establecidos en las normas que orientan el procedimiento de negociación colectiva, tales como el término para responder el proyecto de contrato colectivo, para presentar la última oferta, para el uso de la facultad contenida en el artículo 369 del Código del Trabajo u otros, si hubiesen comenzado a correr y las actuaciones ya estuvieran iniciadas antes del 1º de diciembre de 2001 se regirán por la norma vigente al tiempo de su iniciación.

98

- **Fuero**

4.777/221, 14.12.01.

- 1) El fuero de que gozan los trabajadores que constituyen una organización sindical de las señaladas en los incisos 3º y 4º del artículo 221, del Código del Trabajo, cuando la constitución del sindicato se materializa en el denominado sistema de votaciones parciales, comienza a correr desde diez días antes del día en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trate, y hasta treinta días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un tope máximo de cuarenta días o de quince días en el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Los cuarenta o quince días máximos serán contados desde el inicio del fuero de diez días previos a la primera asamblea parcial.
- 2) La constitución de una organización sindical tiene el carácter de un acto jurídico de carácter colectivo, de lo que se concluye que el fuero de que

- gozan los constituyentes es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución.
- 3) La pérdida de una de las mayorías relativas, de aquellas que otorgan fuero, en la reelección de directores, no es inconveniente jurídico para que el dirigente acceda al fuero suplementario de seis meses establecido en el artículo 243, inciso 1º del Código del Trabajo.
 - 4) A la luz de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 227 del Código del Trabajo, si a la fecha de la constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de veinticinco, le corresponderá elegir un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1º del artículo 235, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral.
 - 5) Para que el candidato a director goce del fuero señalado en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo, el directorio en ejercicio deberá efectuar las dos comunicaciones por escrito señaladas en la misma norma, tanto al empleador o a los empleadores, en su caso, y a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección basta con remitir a la Inspección del Trabajo que corresponda una copia de la comunicación enviada al empleador o empleadores.
 - 6) Los estatutos de las organizaciones deberán establecer un sistema alternativo en el evento que el sindicato que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, artículo 237 del Código del Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal.
 - 7) La norma del artículo 310, del Código del Trabajo, ha quedado tácitamente derogada, atendido la nueva redacción del artículo 309, del Código del Trabajo, que ha retrotraído la situación de todos los trabajadores sujetos a plazo fijo, involucrados en una negociación colectiva, al estado anterior a la modificación introducida por la Ley N° 19.630. Lo anterior significa que a partir del 1º de diciembre de 2001, no se requiere solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuyo vencimiento se produzca en el período comprendido en el período señalado en el inciso 1º del artículo 309, del Código del Trabajo.
 - 8) El legislador al referirse en el Código del Trabajo, artículo 477, inciso final, a las normas "sobre fuero sindical", ha entendido incorporadas en ellas no sólo aquellas relacionadas con el fuero reconocido por la legislación a los dirigentes de las organizaciones sindicales, sino que ha sido concebida en una acepción más amplia, entendiéndose incluidas todas las normas que protegen el principio de libertad sindical, como es el derecho a negociar colectivamente o a representar a los trabajadores ante un sindicato interempresarial, entre otros.
 - 9) La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

4.264/205, 16.11.01.

- Absuelve diversas consultas relativas a cambio de funciones, jornada de trabajo y remuneración de los trabajadores que laboran a bordo de buques pesqueros y transferencia de cuotas de pesca. 111

4.265/206, 16.11.01.

- 1) Al personal no docente le asiste el derecho a percibir el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N° 19.464, de forma adicional al sueldo convenido, cualquiera sea la fecha de su contratación.
- 2) El incremento de remuneraciones previsto en la Ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a la jornada de trabajo del personal no docente que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados, en los términos previstos en el cuerpo del presente oficio 113

4.432/207, 28.11.01.

- La norma contenida en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo resulta aplicable a la situación que se producirá con ocasión del traspaso a Hipermercado ... Ltda. de todos los activos operativos del rubro supermercado actualmente en posesión de Hipermercado ... S. A. y Mercado ... Ltda., operación que tendrá lugar a contar del 2 de enero del año 2002. 116

4.433/208, 28.11.01.

- 1) Se ajusta a derecho el sumario administrativo que ordenó instruir la Corporación Municipal de San Miguel, en contra de la Directora de la Escuela ...
- 2) Resulta improcedente la destinación de la misma docente, en comisión de servicio para otras funciones en otro establecimiento educacional, adoptada como consecuencia del sumario que derivó en la aplicación sólo de medida disciplinaria de amonestación, debiendo ser reintegrada al cargo y a las funciones que tenía al momento de incoarse el sumario. 118

4.434/209, 28.11.01.

- Las normas sobre jornada de trabajo contenidas en el artículo 14 del contrato colectivo suscrito el 11.09.2000 entre la Empresa Correos de Chile y el Sindicato Nacional de Operadores Postales constituido en ella se aplican con preferencia a la normativa que respecto a la materia se contempla en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa, razón por la cual actualmente los trabajadores no pueden considerarse exceptuados del descanso dominical y la distribución de su jornada de trabajo no puede incluir los días domingo. 121

4.435/210, 28.11.01.

- 1) Es ilegal la cláusula contractual que incluye en el pago de la comisión por venta, el pago de la semana corrida.
- 2) Los dictámenes de la Dirección del Trabajo se aplican y afectan a las personas y situaciones que motivaron el pronunciamiento, sin perjuicio que su doctrina resulte aplicable a otras situaciones similares. 123

4.521/212, 3.12.01.

- 1) Tienen derecho a percibir la asignación de Fiestas Patrias que contempla el artículo 9° de la Ley N° 19.703, los trabajadores que se desempeñan en entidades que administran servicios traspasados a las Municipalidades, en virtud del Decreto N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.
- 2) Para determinar el tope remuneracional de \$1.049.000 que contempla el artículo 20 de la Ley N° 19.703, se entiende por remuneración bruta permamente aquella vinculada a la existencia del contrato a la categoría o nivel profesional del trabajador, debiendo excluirse para tales efectos aquellos estipendios que remuneran el mejor desempeño laboral, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del presente informe.

124

4.522/213, 3.12.01.

- No se transmite a los herederos del profesional de la educación acogido al beneficio indemnizatorio del artículo 7° transitorio de la Ley N° 19.410, actual artículo 29 transitorio de la Ley N° 19.070, el derecho a la referida indemnización, cuando el término del contrato en virtud de la citada normativa no ha sido aceptado por el empleador.

127

4.523/214, 3.12.01.

- La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para interpretar y fiscalizar la aplicación de la legislación laboral respecto de funcionarios que se desempeñan en un Departamento de Educación de una Municipalidad, administrado directamente por ésta, correspondiendo tal facultad a la Contraloría General de la República, lo que impide emitir el pronunciamiento solicitado.

129

4.744/215, 13.12.01.

- El personal de seguridad de la empresa ... Seguridad Ltda., que se desempeña en locales comerciales, aun cuando pudiere tratar con público para su orientación e información, se encuentra comprendido en la excepción al descanso dominical y en días festivos del N° 4, del inciso 1°, del artículo 38 del Código del Trabajo, y no en la del N° 7, de los trabajadores del comercio y los servicios cuya función principal y específica es atender directamente al público en actividades del comercio y los servicios.

131

4.745/216, 13.12.01.

- Salvo acuerdo de las partes o la aplicación de disposiciones legales específicas, y desde el punto de vista estrictamente de la normativa laboral, el empleador radiofónico se encuentra habilitado para el uso y aprovechamiento de los programas grabados una vez extinguidos los contratos de trabajo de los trabajadores locutores que hayan participado en dichos programas.

133

4.759/217, 13.12.01.

- Debe ser considerado en el ranking de funcionarios mejor evaluados del establecimiento que efectuó la calificación, por el período que comprende la calificación, aquel funcionario que se desempeña en un centro de salud distinto de aquel que realizó esa calificación.

134

4.760/218, 13.12.01.

- 1) El transporte colectivo de trabajadores agrícolas forestales de temporada, sólo se puede efectuar en buses y minibuses, de una antigüedad no superior a 22 y 18 años, respectivamente, sin perjuicio de otras exigencias contenidas en reglamento D.S. N° 20, de 2001, de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y Transportes y Telecomunicaciones.
- 2) Compete la fiscalización del cumplimiento de las normas reglamentarias sobre transporte de trabajadores agrícolas de temporada a los Inspectores del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de los inspectores fiscales, municipales y Carabineros de Chile. 136

4.761/219, 13.12.01.

- 1) Si el término del contrato de trabajo de un dependiente por las causales señaladas en el cuerpo del presente informe, se produce estando pendiente el plazo previsto por el D.L. N° 3.500 para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, el empleador se encuentra obligado a pagarlas en la fecha precisa en que invoca las referidas causales, puesto que de lo contrario el despido no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.
- 2) Los Inspectores del Trabajo carecen de competencia para tramitar reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia. 138

4.762/220, 13.12.01.

- A los trabajadores a quienes el empleador está otorgando o haciendo extensivos los beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito el 15 de octubre de 1999 entre y el Sindicato de Trabajadores de ... de dicha empresa, les asiste la obligación de continuar efectuando el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, en el evento que dichos dependientes celebren un convenio colectivo del trabajo, no pudiendo eximirse de dicha obligación en razón de suscribir el mencionado instrumento. 141

4.809/222, 17.12.01.

- No existe inconveniente legal para hacer uso de todo o parte del feriado conjunto, y para solicitar la acumulación de su remanente para el período correspondiente al año siguiente. 143

4.810/223, 17.12.01.

- 1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia está obligada a pagar la asignación de perfeccionamiento de posgrado que prevé el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, a funcionaria que acreditó el título o diploma de Licenciatura en Kinesología otorgado por la Universidad Católica de Maule.
- 2) La misma Corporación está impedida de condicionar el pago de la misma asignación de perfeccionamiento de posgrado a la exigencia de completar alguno de los topes de duración de una o más actividades de

<p>pos tgrado, pues to que es ta ú ltim a circuns tancia solam ente cons tituye el re fere nte nece sario para de term inar el m onto porcen tual de esa asig na ción.</p> <p>3) El pago de la asig na ción de per fecc ionam iento de pos tgrado es sin per juicio del dere cho de la m ism a func iona ria de so licitar el re cono cim ien to del re fere do curso de pos tgrado com o activi dad de ca pac ita ción para los e fectos de la car rera func iona ria.</p> <p>Se re con si de ra el Dic tam en N° 1.714/110, de 15.04.98 y cuales quie ra otra doc trina con tra ria o in com pa tible con la ex pues ta en es ta parte del pre sen te in fôr me.</p>	144
<p>4.811/224, 17.12.01.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Com ple men ta Dic tam en N° 2.285/108, de 4.04.95 en los tér m inos que se in di can en el cuer po de l pre sen te ofi cio. 	146
<p>4.812/225, 17.12.01.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Cor po ra ción Mu ni ci pal de Edu ca ción y Sa lud de Las Con des, es tá im pe di da de al ter ar un ila te ral m en te la car ga ho ra ria, la func ión, la re mu ne ra ción y la ca li dad de tí tu lar de una do ta ción doc en te, de aq ue lla pro fes io nal de la edu ca ción que cum ple con los re qui si tos co pu la ti vos pre vi sos por el ar tí cu lo ú ni co de la Ley N° 19.648. 	147
<p>CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</p>	
<p>1.- Circular</p>	
<p>143, 6.12.01. Depto. RR.LL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Re no va ción de Di rec ti vas Sin di ca les, Re fôr mas de Es ta tu tos y m inis tros de fe ante la vi gen cia de la Ley N° 19.759. 	149
<p>2.- Orden de Servicio</p>	
<p>10 (extracto), 5.12.01. Depto. RR.LL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Po ne en mar ch a re gis tro de Ne go cia ción Co lec ti va y Asis ten cia Té cnica en el SIRELA. 	151
<p>3.- Resolución</p>	
<p>1.187 (exenta), 20.11.01. Dirección del Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mo di fi ca Re so luc ión exen ta N° 656-90, en los tér m inos que se ñala y asig na func iónes que in dica a la Ofi ci na de Con tra lo ría. 	151
<p>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES</p>	
<p>Selección de Dictámenes</p>	
<p>FIS/512, 06.01.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ob je to y for mal i da des de los De pô si tos Con veni dos. 	154

FIS/515, 06.01.

- Pensión de invalidez de un trabajador del sector privado y su compatibilidad con el trabajo, según lo dispuesto en el D.L. N° 3.500, de 1980. ... 156

FIS/545, 06.01.

- Emite pronunciamiento respecto a la devolución de pagos en excesos, correspondientes a cotizaciones por concepto de gratificaciones. 157

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes**3.264, 3.08.01.**

- Procedencia del beneficio tributario a fundación sin fines de lucro que se encuentra exenta del Impuesto de Primera Categoría. 159

3.433, 17.08.01.

- Tipos de gastos que comprende una beca de estudio. 160

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes**33.341, 5.09.01.**

- Señala modo en que madres trabajadoras que alimentan a sus hijos menores de 2 años fuera del lugar en que se desempeñan, pueden ejercer el derecho contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, con el objeto de proteger la salud del niño. 162

35.295, 24.09.01.

- Trabajadores del Consejo Superior de Educación tiene la calidad de funcionarios públicos, por lo que corresponde a esta Contraloría la fiscalización e interpretación de las normas legales que regulan su vínculo laboral. 163

35.885, 27.09.01.

- Seguro de Desempleo no es aplicable a los funcionarios de las Instituciones Fiscalizadoras. 164

36.081, 28.09.01.

- Los funcionarios públicos que se rigen por la Ley N° 18.834, no están inhabilitados de actuar como testigos en juicios en que tenga interés el Estado o algunos de sus organismos, pero deben comunicar de tal situación a su Superior Jerárquico. 164

36.365, 2.10.01.

- Funcionaria a contrata regida por el Código del Trabajo, tiene derecho al pago íntegro de sus remuneraciones durante su licencia maternal. 165

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares**1.949, 12.12.01.**

- Imparte Instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 2001, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979. 167



BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383

Teléfono : 510 5000

Ventas : 510 5100

Fax Ventas : 510 5110

Santiago - Chile

 www.lexisnexus.cl
 acliente@lexisnexus.cl

ENTREVISTA.

- Luis López, Psicólogo "El Estrés Laboral: Un mal ¿evitable?"

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Reformas Laborales. II Parte. Análisis de las principales modificaciones introducidas por la Ley Nº 19.759.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Decreto Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado.
- Ley Nº 19.775, del Ministerio de Hacienda. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.
- Ley Nº 19.773, de la Subsecretaría de Transportes. Regula exigencia de cobradores o expendedores de boletos en vehículos de transporte público de pasajeros.
- Decreto Nº 459, de 22.08.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga Convenio sobre Seguridad Social con los Estados Unidos de América.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Ley Nº 19.631 (Ley Bustrós) no es aplicable en la quiebra. Ley de quiebras prima por sobre la norma del artículo 162 del Código Laboral.
- Despido injustificado. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato, artículo 160 Nº 7 del Código de Trabajo. Atrazo aislado y no reiterado de parte de un trabajador no puede ser considerado como una transgresión grave de las obligaciones contractuales que autorice su despido.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Sección de Dictámenes

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Sección de Dictámenes

CONTROLARIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Sección de Dictámenes

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Sección de Circulares

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 Espinoza 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 Wff	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)
Ildelfonso 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 Ñate	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)

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro
Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Cecilia Farías Olgún
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Asesor Subsecretario del Trabajo

Rodrigo Valencia Castañeda
Abogado
Asesor Laboral

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Depto. Técnico

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.733, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable: Marcelo Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Composición : PUBLITECSA Miraflores 383
Fono: 510 5000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

En esta edición del Boletín Oficial, incluimos en forma destacada dos dictámenes de especial relevancia para el desenvolvimiento de los actores laborales en nuestro país. Se trata de los Dictámenes N°s. 4.437/211 y 4.777/221, el primero de ellos referido al proceso de negociación colectiva, y el segundo a materias concernientes al fuero sindical. Ambos dictámenes están abocados a conciliar diversas situaciones con la nueva normativa laboral que entró en vigencia a partir del 1° de diciembre del año recién pasado.

Estos dictámenes constituyen uno de los primeros productos de la Dirección del Trabajo tendientes a aplicar la nueva normativa laboral, para lo cual se ha contado con la valiosa colaboración del Consejo Técnico Consultivo, instancia creada por este Servicio y cuya primera misión ha consistido precisamente en colaborar emitiendo opiniones y haciendo aportes sobre las labores que la Institución debe desarrollar en la aplicación de las recientes reformas laborales.

En esta misma línea, dentro de las próximas semanas verán la luz pública otra serie de productos, que incluyen dictámenes sobre materias como la aplicación de la ley en el tiempo, horas extraordinarias, jornada parcial, entre otras. La publicación de estos dictámenes en el Boletín Oficial tiene por finalidad dar a conocer a nuestros usuarios, y a todos los actores laborales, los diversos instrumentos que permitan el cabal cumplimiento de la normativa laboral por parte de ellos.

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 ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES
FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES Y NO REPRESENTAN
NECESARIAMENTE LA OPINION DEL SERVICIO

