



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Febrero 2002



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Con cargo a la franquicia tributaria: SENCE PROMUEVE CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES

El Director del SENCE, Daniel Farcas, señaló que “la nueva ley que rige este servicio es tremendamente relevante, toda vez que la capacitación ha demostrado ser una fuente de incremento de las remuneraciones de los trabajadores y una inversión rentable que permite a las empresas competir de mejor forma en un mundo cada vez más globalizado”.

El 2 de noviembre de 2001 salió publicada en el Diario Oficial la Ley N° 19.765 del SENCE que modifica la anterior (19.518) que se refiere al estatuto de capacitación y empleo. La nueva ley extiende la franquicia tributaria para capacitación, que administra el SENCE, para financiar la educación básica, media o carreras técnicas de los trabajadores de empresas.

En entrevista concedida al Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, el Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Daniel Farcas, señaló que actualmente el universo de personas que trabaja y que no ha terminado la educación básica y media, es de 2 millones 200 mil personas. “Eso significa que más de un 40% de las personas que trabajan no han terminado su educación media, por lo tanto, esta puede ser una estupenda alternativa para que lo hagan”, dijo.

La Ley N° 19.765 mejorará las competencias de los trabajadores, facilitando la formación de un sistema permanente de educación y capacitación; promueve el acceso y formación de habilidades y destrezas en nuevas tecnologías de información para las micro y pequeñas empresas; facilita el perfeccionamiento a los trabajadores discapacitados de PYMES y contribuye a la formación de dirigentes sindicales. Frente a este último punto, Farcas señaló que “esto es muy importante porque con la nueva reforma laboral los sindicatos van a tener una mayor posibilidad de negociar distintos aspectos de la realización empresarial y en ese sentido, su capacitación y formación es una materia relevante”.

Asimismo, agregó que aquellas personas que trabajan en áreas como la agricultura o el comercio podrán, una vez terminada sus tareas temporales, capacitarse en los



meses en que no estén trabajando, lo que podrá ser cargado a la franquicia tributaria. "Hemos ampliado de tres a cinco meses la posibilidad del post-contrato", precisó.

Cabe señalar, que a través de esta ley, las empresas que tributan en primera categoría podrán financiar el término de los estudios de sus trabajadores, lo que es básico para una mejor formación técnica que apunte a desarrollar competencias laborales pertinentes. "El aumento de la escolaridad promedio y la mejor calificación laboral nos permite dar un salto en la competitividad internacional de nuestro país", agregó Farcas.



Por otra parte, añadió que esta ley también permitirá a las empresas, cuyas ventas anuales no superen el equivalente a 13 mil unidades tributarias mensuales, obtener un subsidio que compensará los costos de capacitación de trabajadores discapacitados.

Finalmente, la ley facilitará a las empresas de menor tamaño capacitar a sus trabajadores en tecnologías informáticas, promoviendo la masificación del uso de ellas con el objeto de disminuir la brecha de acceso al conocimiento informático y las posibilidades de transacciones comerciales digitales.

"Esta ley es tremendamente relevante, toda vez que la capacitación ha demostrado ser una fuente de incremento de las remuneraciones de los trabajadores y una inversión rentable que permite a las empresas competir de mejor forma en un mundo cada vez más globalizado", concluyó diciendo el Director del SENCE.

Programas pro-empleo

Al consultársele a Farcas sobre los programas pro-empleo, indicó que continuarán con los subsidios para la contratación de los trabajadores. "Ahora estamos haciendo un esfuerzo por perfeccionarlos y tener alternativas para los empresarios, así como también poder reubicar a los trabajadores. Nuestra idea básica es que los programas pro-empleo puedan implementarse durante los meses de invierno, particularmente a partir del mes de abril. Sin embargo, esto va a depender del seguimiento que están haciendo los Ministerios de Hacienda y Trabajo. No obstante, cabe señalar, que este programa se llevará a cabo y esperamos tener una cobertura tanto o más importante que la que tuvimos el año pasado", afirmó.

PROGRAMA DE COLOCACION Y CAPACITACION EN LA EMPRESA

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

¿EN QUE CONSISTE EL PROGRAMA?

Es una ayuda directa que hace el Gobierno de Chile a los empresarios que contraten a trabajadoras o trabajadores que participaron hasta el 31 de diciembre del año pasado en programas gubernamentales de empleo directo, o que participen en estos programas hasta el 31 de marzo del presente año.

Los bonos que contempla este programa en el primer trimestre del 2002, son:

- \$42.200 de la remuneración del trabajador, por dos o tres meses.
- \$50.000 como tope de los gastos de capacitación de cada trabajador contratado.
- \$50.000 por concepto de colocación de los trabajadores en un puesto de trabajo: \$30.000 por el primer mes y \$ 20.000 por el segundo. Este bono será pagado en una sola oportunidad, al finalizar el período de bonificación del contrato de trabajo.

En suma, el empresario que incorpore personas cesantes a su empresa podrá recibir hasta \$226.600 por cada trabajador contratado.

¿QUE EMPRESAS PUEDEN POSTULAR?

- Contribuyentes de primera categoría del impuesto a la renta, con excepción de aquellos cuyos ingresos provengan de rentas mobiliarias y acciones de socie-

dades anónimas extranjeras y depósitos en dinero, ya sea a la vista o a plazo.

- Pequeños contribuyentes del Art. 22 de la ley a la renta, esto es pequeños mineros artesanales, pequeños comerciantes que desarrollen actividades en la vía pública, suplementeros, propietarios de un taller artesanal u obrero, pescadores artesanales inscritos.

No pueden participar empresas que a la fecha de postulación estén sometidas a sanciones laborales, previsionales o tributarias y no hayan iniciado su reactación.

REQUISITOS DE LOS BENEFICIADOS

Trabajadoras y trabajadores que han participado hasta el 31 de diciembre del 2001, o que se encuentren hasta el 31 de marzo de este año en los programas de empleo directo del gobierno:

- Programa Proempleo del MINTRAB,
- Programa de Mejoramiento Urbano de la SUBDERE,
- Programa Fondo Social para la Absorción de Cesantía de la Subsecretaría del Interior,
- Programa de Apoyo al Desarrollo Forestal de la CONAF.

Los trabajadores contratados a través del programa de Bonificación al Aprendizaje administrado por SENCE, no podrán beneficiarse de este llamado.

¿DÓNDE SE ENCUENTRA LA NOMINA DE TRABAJADORES QUE SE PUEDE CONTRATAR?

Las nóminas de trabajadores y trabajadoras que pueden ser contratados con el apoyo de este programa son proporcionadas por los Intendentes Regionales, o las autoridades regionales nominadas por el Intendente para tales efectos, Gobernadores Provinciales, o los respectivos encargados nacionales de estos programas de Empleo Directo Gubernamental.

Los listados estarán a disposición de las empresas interesadas en:

- www.sence.cl,
- las direcciones regionales de SENCE

¿A CUANTOS CUPOS PUEDE POSTULAR UNA EMPRESA?

A todos los que requieran sus procesos productivos.

PLAZO DE POSTULACION

A partir del 1° de febrero de 2002 y hasta agotar los recursos existentes o hasta el 30 de abril de 2002.

Dentro de este plazo se podrá postular con contratos de trabajo cuyo inicio de relación laboral sea entre el 1° de febrero y el 1° de mayo del 2002.

PLAZOS DE ADJUDICACION

Luego de evaluar el cumplimiento de los requisitos, SENCE asignará inmediatamente los recursos entre aquellas empresas postulantes.

Los fondos del programa se adjudicaran hasta que se agoten y no más allá de la

evaluación de las postulaciones cursadas hasta el 30 de abril de 2002.

¿DONDE Y COMO SE POSTULA?

En la dirección regional del SENCE respectiva.

Para postular las empresas deben presentar al SENCE el original del formulario de postulación al programa y, de acuerdo a su caso, un máximo de seis de los documentos que se señalan a continuación:

a. Antecedentes de la empresa:

- Copia simple del formulario 22 del SII, si es una empresa contribuyente de primera categoría o;
- Copia simple del último pago de patente municipal del impuesto sustituto, si es contribuyente del artículo 22 de la Ley de la Renta o;
- Copia simple del inicio de actividades si la empresa aún no hace proceso de declaración de renta.

b. Antecedentes del trabajador:

- Contrato de trabajo (con un tiempo de duración no menor de dos meses y una remuneración no inferior a un ingreso mínimo mensual).
- Fotocopia del Carnet de Identidad.

c. Antecedentes de la acción de capacitación:

- Formulario único de comunicación, liquidación y rectificación de la acción de capacitación.
- Formulario de solicitud de autorización de curso interno. (Cuando corresponda)

STOCK OPTIONS. UNA MIRADA JURIDICA

José Francisco Castro Castro^(*)

INTRODUCCION

Las "stock options" u "opciones de compra de acciones" como también son conocidas, han sido desde un tiempo a esta parte objeto de estudio en nuestro país, en especial tomando como referencia la experiencia de Estados Unidos en la materia. Este es un tema que atrae el interés de diversas disciplinas, tanto jurídicas como económicas y de recursos humanos. Así, desde el punto de vista de las finanzas corporativas, las stock options son un medio para asimilar los intereses de los gerentes o administradores de la sociedad con los de los propietarios de la compañía. En la perspectiva de la administración de recursos humanos, se vincula el tema a los sistemas de compensaciones y beneficios, como medios para incentivar y retener a directivos valiosos, y para crear un fuerte vínculo que aúne los intereses de la compañía y de los trabajadores.

Desde la perspectiva jurídica, la noción tiene cabida principalmente en el Derecho Comercial, al tratar las sociedades anónimas abiertas con relación a las acciones que ellas emiten, pero, además, reviste especial interés para el Derecho del Trabajo, como un tipo de contraprestación a los servicios que presta el trabajador, y también por la necesidad de que exista un vínculo laboral para que opere el sistema de "stock options". Por otro lado, interesa desde el ámbito del Derecho Tributario, la tributación de las rentas percibidas, por una parte, y, por otra, en la tributación de los gastos en que incurre la empresa al retribuir a sus trabajadores con opciones sobre acciones.

En el presente trabajo nos proponemos analizar las "stock options" con un enfoque eminentemente jurídico, especialmente desde la perspectiva laboral y societaria. No obstante, es imposible extraer y aislar únicamente los aspectos jurídicos involucrados, sin considerar la existencia de factores multidisciplinarios que se entrelazan y se explican recíprocamente. Es por lo anterior, que a lo largo de este trabajo también haremos referencias a esos otros factores, de manera de poder entender cabalmente las razones y trasfondos que motivan esta institución y sus elementos.

CONCEPTUALIZACION

No está de más señalar que las stock options son una institución que no ha sido definida en nuestra legislación, ya que la normativa nacional las ha recogido en forma incipiente y aislada. En virtud de ello es que aparece como necesario irse a su origen, especialmente en el sistema jurídico norteamericano.

Las stock options han tenido amplia aplicación en el mundo empresarial estadounidense, y parte de este auge se debió a su gran aceptación por parte de empresas con un giro relacionado con las tecnologías de la información. El rápido crecimiento experimentado por esas compañías en la segunda mitad de la década del noventa se ha considerado que se debe, entre otros factores, a la repartición abundante de stock options, así como a un fuerte uso de formas variables de remuneración, lo cual permitía mantener bajos los costos remuneracionales, ampliar la base patrimonial y seguir creciendo.

Desde el punto estrictamente conceptual, se hace necesario distinguir entre acciones y

(*) Abogado U. de Chile, Asesor Subdirector del Trabajo.

opciones sobre acciones. La acción ha sido definida por la doctrina nacional, en una de sus acepciones, como “la parte alícuota del capital nominal de una sociedad anónima”.⁽¹⁾ En cambio, la stock options es una opción, una oportunidad que se ejerce con el fin de adquirir una acción. Cuando el titular ejerce la opción y adquiere la acción, entonces se transformará en accionista de la empresa.

De esta forma, se pueden definir las stock options diciendo que “constituyen un contrato que materializa un sistema de compensación laboral, y mediante el cual se otorga al trabajador, la facultad de ejercer la opción de comprar en un plazo predeterminado y a un precio preferente y también predeterminado, acciones de la sociedad anónima abierta, con la cual se relaciona directa o indirectamente a través de su contrato de trabajo”.⁽²⁾

Es en esta línea que, en Estados Unidos, muchos departamentos de recursos humanos de empresas confeccionan planes o programas de stock options, a fin de retribuir a los directivos, a un grupo de trabajadores o a todos ellos, en función de sus desempeños o labores. Se supone que justamente esos resultados laborales se reflejarán en el incremento del valor de las acciones de la sociedad. De esta forma, se posibilita que los trabajadores participen del mayor valor que experimente la compañía, a través de la transacción de sus acciones en el mercado de capitales, lo cual supone, a su vez, ser el producto del esfuerzo de sus trabajadores.

Cabe señalar que, al introducirse las stock options en nuestra legislación, se ha comentado bastante acerca de sus similitudes con el “capitalismo popular” que existió en la década del ochenta en Chile. Respecto de

ello, no hay que olvidar que en el caso de las stock options nos encontramos frente a opciones, las que no necesariamente se materializan en transferencias efectivas del dominio de las acciones en cuestión. En cambio, en el llamado “capitalismo popular” nos encontrábamos con una asignación de acciones a trabajadores, lo que se repartía eran derechamente paquetes accionarios, incluso series de acciones con limitaciones de los derechos para los titulares. En el presente, tales asignaciones de acciones han dejado de tener aplicación.

ELEMENTOS DE LAS STOCK OPTIONS

Podemos encontrar los siguientes elementos característicos de esta institución:

1. Existencia de una sociedad emisora de opciones de compra de acciones (sociedad anónima abierta)

La empresa que emite las opciones de compra debe ser una sociedad anónima abierta, según el concepto que de ellas nos entrega el inciso segundo del artículo 2° de la Ley N° 18.046. Además, en nuestro país, si se desea establecer las opciones sobre acciones a través de la recompra de acciones de propia emisión, se exige que la sociedad transe sus títulos accionarios en el mercado bursátil.

2. Derecho de opción

El trabajador es el titular de este derecho subjetivo, el cual tiene como sustento el acuerdo de voluntades de ambas partes de la relación laboral. No obstante, el ejercicio del derecho de opción depende únicamente del trabajador, quien puede libremente manifestar su voluntad en el sentido de adquirir los títulos comprendidos en la opción. Así, ejerciendo el derecho de opción, se llega a materializar la compra de un determinado número de acciones. El derecho de opción no es transferible, porque está supeditado a la existencia de una relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, una vez ejercida ya la opción, el

(1) Baeza Ovalle, Gonzalo. Derecho Comercial. Tomo II. De las Sociedades. Editorial Jurídica ConoSur Ltda., 1988, p. 802.

(2) Schmitz Vaccaro, Christian. Las stock options. Documento presentado en la Primer Jornada de Derecho de la Empresa. P. Universidad Católica de Chile, 2001, p. 3.

trabajador puede disponer libremente de las acciones adquiridas, a menos que el emisor de las acciones haya establecido restricciones a la transferencia o a la tenencia de las acciones. Estas limitaciones tiene por finalidad materializar uno de los objetivos de las stock options: retener a los trabajadores valiosos.

3. Opción de compra de acciones

El ejercicio del derecho de opción consiste en la compra de un determinado número de acciones de la sociedad, matriz o filial, empleadora del trabajador adquirente. En consecuencia, al hacer efectiva la opción, el titular de ella celebrará un contrato de compraventa de acciones con el emisor, y así se transformará en accionista de la sociedad.

4. Existencia de un precio de compra preferido y preferencial

El precio al cual el trabajador va a adquirir las acciones es determinado con anterioridad a la entrega de las opciones, por el emisor de las acciones. El carácter preferencial del precio hace que las stock options sean consideradas un mecanismo de incentivo o retención laboral, ya que a medida que se incrementa el valor bursátil de la acción, mejora el incentivo conformado por las opciones asignadas.

El precio puede corresponder al valor de mercado de la acción al momento de otorgar la opción o, incluso, puede ser inferior a éste. El costo que implica para la empresa seguir un programa de opciones en uno y otro caso es evidentemente distinto, ya que en el segundo caso, si el precio es inferior al valor de mercado, ella tendrá que evaluar el hecho que inversionistas externos probablemente comprarían las mismas opciones a un precio mayor.

En el caso de fijar el precio de la opción igual al valor de mercado, se entra a especular con la tendencia alcista de la cotización bursátil, de forma tal que al hacerse efectiva

la opción de compra, exista una mayor diferencia entre el precio de adquisición y el precio de mercado. De esta forma se congela el precio de la acción al momento de otorgar las opciones.

De todas maneras, el dependiente titular de la opción sólo la ejercerá, si el precio predeterminado de compra es menor al precio de mercado de las acciones, puesto que en caso contrario incurriría en pérdidas y sería preferible acudir directamente al mercado si desea comprar dichos títulos accionarios. La diferencia entre el precio de concesión y el precio de mercado en la fecha en que se ejercitan las opciones se denomina "option spread" o elemento de descuento.

5. Existencia de un plazo resolutorio

Es necesaria la fijación anticipada de un plazo extintivo o resolutorio, durante el cual el trabajador pueda ejercer el derecho de opción de compra de las acciones. Vencido el plazo o ejercida la opción dentro del plazo, se extingue el derecho de ejercer la opción, jurídicamente "precluye" esta facultad. No obstante lo anterior, no existe inconveniente para introducir también en el programa de opciones un plazo suspensivo, lo cual significa que mientras no se cumpla un determinado plazo, no se puede ejercer el derecho de opción a compra de las acciones. Con ello se incentiva la retención y la permanencia en la empresa de trabajadores considerados valiosos.

6. Existencia de una relación laboral

Las stock options están concebidas conceptualmente como una forma de remunerar en función de la gestión del trabajador, la cual a su vez se debiera reflejar directa o indirectamente en el valor bursátil de la acción. Es en esa línea que para ejercer la opción de compra, ha de estar vigente el vínculo laboral entre el titular de la opción y la empresa, matriz o filial, emisora de las acciones. Si la relación laboral concluye antes que el trabajador alcance a ejercer la opción, caducaría de la misma forma su derecho a

ejercerla. Además, tampoco se le permite al trabajador ceder o transferir el derecho de opción de compra de las acciones, sin perjuicio que pueda transferir las acciones una vez que se constituya en dueño de ellas, como parte de los atributos propios del dominio, para lo cual debió haber ejercido previamente la opción de compra.

OBSERVACIONES AL SISTEMA DE STOCK OPTIONS

Un primera observación que se puede formular es que respecto del empleador, éste está interesado en aumentar el compromiso de su personal para con la empresa, y en ligar la gestión individual de sus trabajadores a los resultados corporativos. Así, repartiendo stock options, logra atraer y retener al personal valioso, aumentando el apego por la compañía. Al mismo tiempo, se va creando una cultura empresarial positiva para ambas partes, basada en la motivación, el compromiso, la lealtad y la compensación a la buena gestión.

Por otro lado, el sistema de stock options permite a la empresa destinar menos recursos a sueldos, liberando fondos que pueden ser empleados para otros fines y, al mismo tiempo, se logra aumentar con este sistema la base patrimonial de la compañía.

Otro aspecto relevante consiste en que a través de este sistema se puede llegar a transferir parte importante de la propiedad de la empresa a los trabajadores. Si consideramos que, por lo general, los trabajadores principalmente beneficiados con stock options deberían ser ejecutivos de la empresa, se produciría un fenómeno bastante interesante: la identificación de la propiedad de la empresa con la administración de ella, en circunstancias que es un problema de muchas empresas modernas la disociación entre el control y el manejo de la gestión.

Desde la perspectiva del trabajador, éste se ve favorecido a través de un beneficio

económico consistente en adquirir acciones de una sociedad anónima a un precio preferencial, es decir, inferior al del mercado, transformándose en un dueño parcial de la empresa para la cual presta servicios. De esta forma, ejercida la opción, el trabajador participará directamente en el futuro crecimiento de la compañía y en las eventuales utilidades que se generen. Incluso el trabajador puede verse beneficiado por la posibilidad de adquirir las acciones a través de créditos subvencionados por la propia empresa.

No obstante lo expresado, han surgido diversos cuestionamientos a esta institución, algunos de los cuales son los siguientes:

Se considera riesgoso asignar un elevado número de opciones sobre acciones a los ejecutivos, ya que si sólo se vincula el programa de compensación al aumento del valor de la acción en el mercado bursátil, esto puede influenciar decisivamente la gestión del ejecutivo beneficiado. En efecto, este ejecutivo puede concentrarse exclusivamente en obtener resultados positivos en el corto plazo, y hasta que sus títulos hayan experimentado la revalorización esperada, con el fin de venderlos con ganancias y retirarse luego de la compañía. También puede acontecer que el ejecutivo, a través de su gestión, tienda a impedir el reparto de dividendos para los accionistas, presionando a que se acumulen las utilidades del ejercicio. Con ello pretenderá lograr una mayor valorización de las acciones en el mercado y, de esta forma, se verán perjudicados los actuales accionistas cuyo retorno se posterga en el tiempo.

También se cuestiona la falta de correlación entre el desempeño del trabajador beneficiado con stock options y el comportamiento bursátil de la acción. No hay que olvidar que las acciones son instrumentos de inversión de renta variable y, en consecuencia, por diversos motivos externos el precio de la acción puede caer en el mercado por debajo del precio predeterminado de la opción. Si durante el período restante de ejercicio de la opción, hasta su expiración, el precio de

mercado resulta ser inferior al "precio preferencial", el titular de la opción simplemente prescindirá de ejercerla. En este caso, las opciones de compra de acciones no cumplirán su propósito de incentivar la gestión. Al contrario, pueden llegar a tener un efecto desmotivador en el trabajador, si ellas formaban parte de un plan de compensación para los dependientes de la empresa.

Finalmente, otra de las críticas formuladas al sistema de stock options señala que el vínculo de lealtad entre un trabajador y su empresa no se produce necesariamente por poseer aquél títulos accionarios de ésta, sino que más bien por sentirse el trabajador parte de un proyecto colectivo que se desarrolla.

STOCK OPTIONS EN LA LEGISLACION CHILENA

En Chile, el primer antecedente legal lo constituyó el artículo 4° de la Ley de Mercado de Valores, el cual dispone que a la Superintendencia de Valores y Seguros le corresponderá determinar, mediante resolución de carácter general, si ciertos tipos de oferta de valores constituyen ofertas públicas. En ejercicio de este mandato legal, la Superintendencia emitió la Norma de Carácter General N° 99, del 10 de agosto de 2000, que regula las ofertas de suscripción y cesión de acciones que no constituyen oferta pública de valores, estableciendo entre ellas las ofertas que sean dirigidas a los trabajadores de la sociedad, y destinadas al cumplimiento de políticas de incentivos laborales, cumpliendo además otros requisitos del caso. De esta forma, la Superintendencia vino a aclarar una práctica seguida por empresas multinacionales que operaban en el país, las cuales compensaban a sus dependientes con opciones de acciones.

Posteriormente fue la Ley N° 19.705, que regula las ofertas públicas de adquisición de acciones (OPAS) y establece régimen de gobiernos corporativos, publicada en el Diario Oficial con fecha 20 de diciembre de 2000, la

cual incorporó las stock options a la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, mediante modificaciones introducidas al título referido al capital social, las acciones y los accionistas.

De acuerdo a las modificaciones introducidas a la Ley de Sociedades Anónimas por la Ley N° 19.705, las sociedades anónimas abiertas, cumpliendo con ciertas condiciones, pueden implementar un plan de compensación laboral de acciones a través de dos formas distintas: por medio de un aumento de capital de la sociedad, o a través de la recompra de acciones de emisión propia.

Respecto del aumento de capital de la sociedad, el nuevo artículo 24 de la Ley de Sociedades Anónimas, establece en su inciso tercero que "en los aumentos de capital de una sociedad anónima abierta podrá contemplarse que hasta un 10% de su monto se destine a planes de compensación de sus propios trabajadores o de sus filiales". El mismo inciso aclara que en esta parte del 10%, los accionistas de la sociedad no gozarán de la opción preferente legal de suscripción de las acciones emitidas en virtud del aumento de capital. Sin embargo, si los accionistas no ejercieren su derecho preferente a suscribir en todo o parte las restantes acciones, el saldo no suscrito podrá igualmente ser destinado a planes de compensación de trabajadores, si así lo hubiere acordado la junta de accionistas. El inciso quinto del artículo 24, reglamenta el plazo para suscribir y pagar las acciones por parte de los trabajadores, el cual podrá extenderse hasta por cinco años, contados desde el acuerdo de la junta de accionistas respectiva, constituyendo este plazo una excepción a la norma general que dispone que los acuerdos de las juntas de accionistas sobre aumentos de capital, no podrán establecer un plazo superior a tres años para la emisión, suscripción y pago de las acciones respectivas.

Como se puede ver, a través de esta modalidad para implementar un plan de compensación laboral de opciones de acciones, el

cual se aplica sólo a las sociedades anónimas abiertas, se permite destinar hasta un 10% de un aumento de capital al plan de compensación laboral, sin perjuicio de que este porcentaje se incremente por la renuncia que los accionistas hagan a su derecho preferente de suscripción de las restantes acciones. Puede ser beneficiado a través del programa de compensación laboral, tanto los trabajadores contratados por la sociedad cuyo capital se ha acordado aumentar, como los contratados por filiales de dicha sociedad. A los accionistas de la sociedad les está vedado ejercer su opción preferente de suscripción, respecto de la porción de acciones destinadas a las stock options. Finalmente, respecto de esta modalidad, cabe reiterar que el plazo máximo para suscribir y pagar las acciones comprendidas en el plan de compensación es de cinco años.

En cuanto a la implementación de stock options a través de la recompra de acciones de propia emisión, esta modalidad se encuentra contemplada en el nuevo artículo 27 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, cuyo numerando cuarto agregado por la Ley N° 19.705 añade una nueva circunstancia bajo la cual las sociedades anónimas podrán adquirir y poseer acciones de su propia emisión. Una razón para adquirir y poseer dichas acciones, sería la de implementar un programa o plan de compensación para los trabajadores de la sociedad, y así lo reconoce expresamente el inciso segundo del artículo 27 C de la Ley de Sociedades Anónimas.

A la luz de las normas introducidas por la Ley N° 19.705, la adquisición de acciones de emisión propia para los fines en análisis, debe cumplir con una serie de requisitos y condiciones, a saber:

- Que se trate de una sociedad anónima cuyas acciones tengan transacción bursátil, lo cual implica estar inscrito en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros.
- Que sea acordado por junta extraordinaria de accionistas, por las dos terceras

partes de las acciones emitidas con derecho a voto.

- Que la junta especifique monto o porcentaje máximo a adquirir, el objetivo, esto es, la implementación de un plan de compensación laboral, y la duración del programa de recompra, y, además, fije el precio mínimo y máximo a pagar por las acciones respectivas, materia esta última que podrá delegar en el directorio.
- Que la duración del programa de recompra no exceda de tres años.
- Que la adquisición se haga sólo hasta el monto de las utilidades retenidas.
- Que la oferta de adquisición se haga en proporción al número de acciones de cada serie de acciones, que tenga transacción bursátil, en su caso.
- Que la sociedad anónima no mantenga en cartera acciones de su propia emisión representativas de un monto superior al 5% de sus acciones suscritas y pagadas.
- Que las acciones objeto de la recompra estén totalmente pagadas y libres de todo gravamen o prohibición.
- Que la adquisición de acciones se ejecute a través de una Oferta Pública de Adquisición de Acciones (OPAS), o que las transacciones del programa de recompra se lleven a cabo en bolsas de valores, a través de sistemas que permitan la adquisición a prorrata de las acciones recibidas, y sólo en su defecto, el saldo restante del porcentaje fijado podrá comprarse directamente en rueda.
- Que las acciones adquiridas sean enajenadas dentro del plazo máximo de 24 meses, a contar de su adquisición. Si la sociedad no cumple con dicho plazo, su capital quedará disminuido de pleno derecho.

Cabe señalar que al igual que en la primera modalidad de implementación, en este

caso tampoco existe la opción preferente de suscripción de acciones adquiridas, a favor de los accionistas.

Comparando ambas alternativas de introducción de planes de stock options a una empresa, queda claro que en el caso del aumento de capital, el porcentaje máximo que se puede reservar a tales efectos asciende, por regla general, a un 10%, debiendo suscribirse y pagarse las opciones de compra en un plazo máximo de cinco años. En cambio, al proceder a la recompra de acciones propias, el porcentaje máximo que la sociedad puede mantener en cartera los valores respectivos es de 5% (teóricamente, la ley permite mantener porcentajes mayores a ese tope siempre que no se sobrepasen los 90 días, pero difícilmente el tiempo necesario para ejecutar un programa de stock options para los trabajadores podrá ser inferior a ese término), y la sociedad tiene 24 meses plazo para enajenar a los trabajadores, los títulos adquiridos. Por otra parte, el programa de recompra no puede exceder de tres años contados desde el acuerdo que tome la junta de accionistas.

Otra diferencia clave consiste en que sólo las sociedades anónimas cuyas acciones tengan transacción bursátil, podrán recomprar acciones de emisión propia. Si la sociedad anónima abierta no cumple con esa condición, deberá necesariamente escoger la vía del aumento de capital para poder introducir las stock options a su sistema de compensación.

LAS STOCK OPTIONS DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL

Desde el punto de vista laboral y de recursos humanos, el sistema de opciones accionarias es un medio alternativo de retribuir al trabajador por sus servicios prestados. La tendencia en muchos países apunta cada vez más a disminuir la importancia y proporción del sueldo fijo, y a reemplazarlo por formas variables de remuneración, asociadas a desempeño. Esta tendencia está orientada

tanto a la permanencia del trabajador en la empresa, como al cumplimiento de determinados objetivos concretos, como por ejemplo, la productividad medida, el volumen de ventas, determinados estándares de calidad, baja cantidad de devoluciones del producto o reclamos de clientes, etc. Este buen desempeño puede ser compensado a través de instrumentos de compensación variable o incentivos laborales, como los bonos de resultado que se asocian al cumplimiento de metas específicas fijadas por el empleador, o asignaciones materiales o inmateriales adicionales.

La particularidad de las stock options en ese contexto, consiste en que se logra establecer por medio de ellas incentivos de largo plazo, a diferencia de un bono o una comisión que apuntan al corto plazo. Asimismo, tienen la ventaja de mantener cierta flexibilidad en la estructura de remuneraciones de la empresa, pues permite vincular el esfuerzo personal o colectivo con los ingresos de los trabajadores y, por ende, con el desempeño accionario de la compañía.

Por tratarse de una institución eminentemente nueva en nuestro Derecho, ni las opciones sobre acciones, ni sus respectivos planes de compensación, se mencionan por nuestra legislación laboral. Tampoco existe jurisprudencia judicial sobre el tema. Hasta la fecha, sólo existe un dictamen de la Dirección del Trabajo, el N° 1.816/0152, de mayo del año 2000, el cual se aboca al tema de si las opciones sobre compra de acciones que otorgue la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituyen o no remuneración.

Sabido es que el artículo 41 del Código del Trabajo define qué se entiende por remuneración: "las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo". El inciso segundo de este mismo artículo se encarga de excluir expresamente ciertas prestaciones del concepto de remuneración.

Del tenor de la disposición citada, se extrae que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero, y que tienen por causa el contrato de trabajo. En consecuencia, la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Lo anterior sirve para sostener que el legislador ha fijado un amplio margen de causa a la remuneración, es decir, todo lo que se pague con motivo de la relación laboral constituye remuneración, y sólo no lo será todo aquello que el mismo legislador exceptúa en el inciso segundo del artículo 41.

Sobre la base de estas ideas, corresponde revisar el Dictamen N° 1.816/0152 de la Dirección del Trabajo, el cual recae sobre una solicitud de pronunciamiento acerca de la naturaleza jurídica que tendría el beneficio denominado "Opciones sobre Acciones", que una empresa otorgaría a sus trabajadores como incentivo al rendimiento laboral. Cabe señalar que este pronunciamiento es anterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.705, que regula las ofertas públicas de adquisición de acciones (OPAS) y establece régimen de gobiernos corporativos, cuyo alcance en la materia en análisis ha sido ya revisado en este trabajo.

Este dictamen señala que correspondería considerar el mencionado ingreso a favor del trabajador como remuneración sólo en el momento en que se origine, es decir, en el mes en que se concrete la opción de compra de acciones por el trabajador, y no antes, cuando disponía de una mera facultad o simple expectativa de opción de compra. En efecto, sólo al momento de ejercer el trabajador la opción de compra de las acciones por el valor previamente determinado, se establecería la diferencia a su favor, comparado aquel valor

con el actual de las acciones, expresado en un ingreso real y efectivo, que adquiriría certeza, requisito que debe cumplir la remuneración para el trabajador, según la doctrina de este Servicio.

El dictamen precisa también que el estipendio analizado no puede ser asimilado al tipo de remuneración que el artículo 42 del Código del Trabajo contempla, a vía de ejemplo, conjuntamente con otros, de "participación". No obstante, el beneficio en estudio se asemejaría a la participación en el carácter condicional que tendrían ambos: aquél, que el trabajador ejerza la opción de compra en el plazo fijado, en el evento que el valor de la acción en dicho momento sea igual o superior al valor prefijado, y la última, que el negocio que causa la participación arroje utilidades. Igual carácter condicional tienen otros tipos de remuneración contenidos en el mismo artículo 42, como lo son la comisión y la gratificación, por lo cual la condicionalidad de la opción sobre acciones no impediría su consideración como remuneración.

En cuanto a los eventuales dividendos o rentabilidad futura que pudieren producir las acciones en poder del trabajador, o el sobreprecio posterior que pudiere obtener por su venta, el dictamen considera que serían materias que quedarían sujetas al derecho común, y que escaparían a su consideración de remuneración, estando fuera de la órbita del Derecho del Trabajo.

Finalmente, concluye el dictamen que las "opciones sobre compra de acciones" que otorgaría la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituirían remuneración, en la oportunidad en que se ejerciera la opción de compra por el trabajador, y por el monto que resultaría de deducir del valor a ese momento de las acciones el prefijado para las mismas, determinado previamente y pagado por el trabajador.

Como se puede observar, este dictamen establece que la opción en sí no es remuneración, pero sí lo es el mayor precio que gana el

trabajador al momento de hacer efectiva la opción, y que resulta de la diferencia entre el precio de compra prefijado y el valor bursátil de las acciones. Recién en ese momento, hay certeza acerca de un mayor valor del cual se beneficia el trabajador. Con anterioridad al ejercicio de la opción de compra, sólo existe una facultad que no necesariamente se va a materializar. Como señala el dictamen, se estaría frente a una "simple expectativa de opción de compra". El valor de mercado de la acción no constituye en su totalidad remuneración, puesto que una parte de dicho valor, equivalente al precio de adquisición, constituyó un desembolso patrimonial para el empleado.

ALGUNOS CASOS DE OFERTA PUBLICA DE ADQUISICION DE ACCIONES EN CHILE

El Banco de Crédito e Inversiones (BCI) comenzó a ofrecer el 31 de julio del año pasado a sus trabajadores, la suscripción de opciones sobre acciones de la entidad a un precio preferencial. Las acciones destinadas a tales fines provienen de un aumento de capital, en que se reservó el 10% –proporción base máxima– de la nueva emisión a su derecho de suscripción preferente. En lugar de otorgar créditos a los dependientes, el Banco dispuso planes de financiamiento con cargo a futuras indemnizaciones laborales, con el objetivo de promover el ejercicio de la opción con la consecuente adquisición de las acciones.

Por otro lado, en El Diario Financiero de fecha 23 de noviembre de 2001, se informa que cerca de 1.900 trabajadores chilenos se

convirtieron en accionistas de Sodexho, ya que esta empresa lanzó una oferta preferente de acciones a su personal en 22 de los 70 países en que está presente, incluido Chile. El encargado del proyecto en nuestro país, Julio Torres, le señaló a dicho medio que se cumplieron los objetivos trazados cuando se inició el proceso, y que la oferta fue muy exitosa, tanto en términos económicos como corporativos, puesto que la operación en Chile tuvo una adhesión de un 35% del personal que cumplía con los requisitos para participar, y ella significó ingresos por \$ 1.000 millones.

BIBLIOGRAFIA

1. Baeza Ovalle, Gonzalo. Derecho Comercial. Tomo II. *De las Sociedades*. Editorial Jurídica ConoSur Ltda. Santiago de Chile, 1998.
2. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. N° 138. Publitecsa. Julio, 2000.
3. EL Diario Financiero. Santiago de Chile. Viernes 23 de noviembre de 2001.
4. Gómez Acebo, Pilar. *Recursos Humanos. Beneficios Adicionales*. IEDE, Escuela de Negocios Española. Santiago de Chile, 2001.
5. Schmitz Vaccaro, Christian. *Las stock options*. Documento presentado en las I Jornadas de Derecho de la Empresa. P. Universidad Católica de Chile. Octubre, 2001.

EL FERIADO ANUAL

Se ha estimado oportuno divulgar y comentar brevemente algunas de las principales disposiciones que regulan el feriado anual, citando además, la jurisprudencia administrativa más relevante de la Dirección del Trabajo relativa a dicho beneficio.

I. DISPOSICIONES LEGALES SOBRE FERIADO ANUAL

Las normas sobre feriado anual se encuentran contenidas fundamentalmente en el Libro I, Capítulo VII del Código del Trabajo, en los artículos 67 y siguientes y en el artículo 2º transitorio del mismo cuerpo legal.

Asimismo, con relación a este derecho debe tenerse presente el Título V, Párrafo 3º "Del Feriado" del Decreto Supremo N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 1934, que aprobó el reglamento para la aplicación del Título V del Libro I del antiguo Código del Trabajo, el que se encuentra parcialmente vigente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3º transitorio del Código laboral.

II. CONCEPTO DE FERIADO LEGAL

El contexto de las normas antes citadas y, especialmente, de la contenida en el artículo 67 del Código del Trabajo, permiten señalar que el feriado es un derecho que la ley confiere a los trabajadores con más de un año de servicios para que anualmente gocen de un descanso remunerado que, por regla general, es de quince días hábiles y cuyo objetivo principal es posibilitar que aquéllos repongan sus energías gastadas en el trabajo.

Para tener derecho a feriado, no se requiere trabajo efectivo dentro de una empresa, siendo necesario, únicamente, que la relación laboral haya estado vigente por más de un año, según lo ha sostenido la Dirección del Trabajo, pudiendo citarse, entre otros, los Dictámenes números 2.028/133, de 7.05.1998 y 4.199/192, de 19.07.1994.

Ahora bien, el año de servicios para tener derecho al beneficio en análisis, se computa desde la fecha de la iniciación de la relación laboral y en forma independiente del año calendario, sea que se trate del primer feriado o de los que siguen, según lo consignado en los Dictámenes N°s. 1.833 de 4.05.1981 y 5.754 de 4.12.1984.

Finalmente, con relación a este punto cabe precisar que el año de vigencia exigido por la ley para que nazca el derecho a hacer uso de feriado, debe entenderse con prescindencia de que la empresa hubiere sufrido una alteración en su dominio, posesión o mera tenencia, dado que, conforme a lo previsto en el artículo 4º del Código del Trabajo, el contrato de trabajo debe entenderse que ha permanecido vigente no obstante las modificaciones que hubiere experimentado la empresa, de tal manera que el año exigido debe computarse desde la fecha de ingreso del trabajador a la respectiva entidad.

Por consiguiente, tanto los trabajadores que cumplieron con el requisito básico de un año para hacer uso del feriado con el antiguo dueño de la empresa, como aquellos que lo enteraron con el nuevo dueño de la misma, tienen derecho a impetrar de este último el derecho a que se les otorgue el descanso anual correspondiente (Dictamen N° 2.778 de 14.05.1985).

III. CARACTERÍSTICAS DEL BENEFICIO

1. Debe ser remunerado

El inciso primero del artículo 71 del Código del Trabajo establece el principio de la remuneración íntegra durante el período de descanso, principio que impide que el dependiente vea disminuidos sus ingresos y deteriorada su situación por el hecho de hacer uso de su descanso anual, principio que se traduce en el derecho que tiene el trabajador de percibir durante este período la misma remuneración que habitualmente le correspondería en el caso de estar prestando servicios, y que ha sido recogido por la jurisprudencia administrativa, pudiendo citarse al efecto el Dictamen N° 1.248/66, de 4.03.1994.

Por su parte, el artículo 71 del cuerpo legal en comento, precisando el concepto de "remuneración íntegra", establece que los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración fija, perciben durante el feriado, el sueldo, en tanto que aquellos dependientes cuya remuneración es variable, deben recibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Cabe recordar, en el caso de los trabajadores que durante el goce del beneficio en análisis perciben un "sueldo", el concepto que sobre esta remuneración entrega el artículo 41 letra a) del Código del Trabajo, quedando comprendido dentro de él, según la reiterada jurisprudencia de este Servicio, todo estipendio fijo, pagado en dinero en períodos iguales y que tiene como causa directa la prestación de los servicios, de tal manera, que cualquiera remuneración que tenga estas características, debe considerarse para el cálculo del pago del feriado de aquellos trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija (Dictamen N° 2.212/151, de 18.05.1998).

En lo que dice relación con aquellos trabajadores quienes, por tener remuneraciones variables, durante el feriado deben percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, es necesario destacar que quedan comprendidos dentro de esta categoría

todos aquellos que tienen incluida, dentro de su remuneración mensual, cualquiera contraprestación en dinero o adicional en especie pero avaluable en dinero que reconozca como causa el contrato de trabajo y que produzca el efecto de hacer variar la suma total que reciben cada mes.

En consecuencia, para estos efectos, no sólo deben considerarse como trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable aquellos cuya remuneración mensual esté constituida exclusivamente por tratos, comisiones o primas, sino también los dependientes sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es que además de sueldo, perciban otras contraprestaciones que, sin reunir las características propias de aquél, respondan al concepto de remuneración y produzcan, como consecuencia, que las remuneraciones totales devengadas sean fluctuantes entre uno y otro mes.

Con relación a este mismo punto, cabe destacar que el determinar si una remuneración reviste el carácter de variable, constituye una situación de hecho que debe calificarse en cada caso particular, sin perjuicio de que, según la jurisprudencia administrativa se estima revisten este carácter, por regla general, el bono de pesca, la bonificación nocturna, y el bono de fundida, tal como lo ha sostenido esta Dirección en los Dictámenes N°s. 1.342 de 18.06.1982; 2.214 de 23.04.1985 y 2.947 de 20.05.1985.

Finalmente, es necesario hacer presente que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, las horas extraordinarias no deben considerarse para los efectos de calcular las remuneraciones correspondientes al feriado legal, sea que se trate de trabajadores sujetos a un sistema de remuneración fija o variable (Dictámenes N°s. 4.595 de 21.09.1984 y 3.415/128 de 7.05.1987).

2. Debe computarse en días hábiles

Este segundo rango distintivo del feriado se encuentra en la actualidad expresamente

contemplado en la ley, la cual en varias de sus normas, emplea la expresión "días hábiles".

Al respecto, cabe puntualizar que la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 3.185, de 13.07.1983, señaló que, para los efectos de computar el feriado legal, deben considerarse como días hábiles todos aquellos que no tienen asignado por ley el carácter de día feriado.

Asimismo, cabe tener presente con relación a esta característica del beneficio, la regla que contiene el artículo 69 del Código del Trabajo, conforme a la cual, para los efectos de contabilizar el feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

3. Es irrenunciable

El feriado es un derecho establecido por la ley laboral de tal manera que conforme al artículo 5° del Código del Trabajo es un beneficio de carácter irrenunciable mientras subsiste la relación laboral.¹

Ahora bien, una vez terminado el contrato de trabajo, los dependientes tienen derecho a percibir por este concepto de feriado una suma que no puede ser inferior a la que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 71 del mismo cuerpo legal.

4. No es compensable en dinero

El artículo 73 del Código del Trabajo ha establecido expresamente que el descanso anual de 15 días hábiles que se concede a los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de un año, no es susceptible de ser negociado ni compensado en dinero.

Dicha prohibición obedece, como se ha señalado, a la necesidad de asegurar que se cumpla el objetivo de este beneficio, cual es, permitir que el trabajador reponga las energías

(1) Este artículo fue modificado por la Ley N° 19.759 en el sentido de introducir un inciso que no afecta la irrenunciabilidad de los derechos, sino que establece límites a las facultades de los empleadores.

perdidas con ocasión del trabajo, y no proporcionarle una doble remuneración.

En concordancia con lo expresado anteriormente cabe señalar lo siguiente:

Por regla general y conforme al tenor del precepto citado, sólo el descanso anual que excede de 15 días hábiles puede ser compensado en dinero.

Al respecto, es necesario puntualizar que, siendo el feriado un beneficio de carácter anual, a cada año de prestación de servicios corresponden 15 días hábiles de descanso básico irrenunciables, de tal forma que el trabajador que ha acumulado dos períodos básicos constitutivos del beneficio en comento, tendrá un total de 30 días hábiles de descanso irrenunciables, los cuales, en consecuencia, no pueden ser compensados en dinero, toda vez que la totalidad de estos días corresponden a beneficios básicos (Dictamen N° 2.540/193, de 20.06.2000).

5. Da derecho a indemnización o compensación para aquellos trabajadores que no pudieran hacer uso del beneficio por término de sus servicios

El inciso 2° del artículo 73 del Código del Trabajo, dispone que el empleador debe compensar en dinero el tiempo que por concepto de feriado le hubiere correspondido a un trabajador que, reuniendo los requisitos para gozar de feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier causa.

Asimismo, el inciso 3° de la norma en referencia, establece el derecho que tiene todo trabajador de percibir una indemnización por feriado, equivalente a la remuneración íntegra, calculada en la forma que en el mismo se señala, cuando su contrato de trabajo termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado.

En relación con la indemnización que los trabajadores deben percibir al término de la relación laboral por concepto de feriado, y

cuyo contrato ha terminado antes de completar el año de servicios, cabe tener presente que, conforme a la jurisprudencia de este Servicio contenida en el Dictamen N° 1.280/70, de 23.03.1998, si el contrato al cual estuvo afecto el trabajador tuvo una duración inicial de 30 días y fue prorrogado por un período igual, el trabajador no tiene derecho a la indemnización en comento. Por el contrario, si el contrato de que se trata ha tenido una duración inicial de 30 días y fue prorrogado por otro período que, sumado al inicial, excede de 60 días, genera el derecho a percibir la indemnización en estudio la cual debe calcularse por todo el período laborado por el trabajador (Dictamen N° 2.746 de 6.12.1982).

Finalmente, en lo concerniente a la materia en análisis es necesario destacar la doctrina contenida en el Dictamen N° 8.413/143, de 8.10.1989, conforme a la cual la indemnización que debe percibir un trabajador de acuerdo a lo dispuesto en los incisos 2° y 3° del artículo 73 del Código del Trabajo y la compensación del feriado básico, comprende, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso que se indemniza o compensa.

IV. DE LOS DIVERSOS FERIADOS

1. Feriado individual

Constituye la regla general y a éste se refieren prácticamente todos los preceptos del Capítulo VII del Libro I del Código del Trabajo, y como su nombre lo indica es aquel que se concede a cada trabajador cuando reúne el requisito previsto por la ley para tener derecho al beneficio.

2. Feriado colectivo

Regulado en el artículo 76 del Código del Trabajo, es aquel que se concede simultáneamente a los trabajadores de una empresa o establecimiento o sección de la misma.

Al respecto es necesario señalar que el otorgamiento del feriado colectivo constituye

un derecho o facultad exclusiva del empleador que sólo se encuentra sujeto a las siguientes condiciones:

- a) Que se disponga anualmente, es decir, una vez cada año, de tal manera que en un mismo año el empleador sólo pueda hacer uso de esta facultad por una sola vez, afirmación que se encuentra en armonía con lo dictaminado por esta dirección en Oficio N° 9.348/284 de 16.12.1987;
- b) Que el número de días de feriado no sea inferior a quince días hábiles.
- c) Que se otorgue a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, incluso a quienes no reúnen los requisitos que la ley exige para disfrutar de feriado, entendiéndose que a éstos se les anticipa, y
- d) Que si el trabajador tiene derecho a un feriado individual superior en días al colectivo, la diferencia debe sumarse a éste, antes o después.

3. Feriado convencional o contractual

Es el pactado en contratos colectivos o convenios colectivos de trabajo, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, u otro tipo de convenciones válidamente acordadas por las partes.

Este feriado está sujeto a normas especiales las cuales deben ser más favorables que las legales que establecen los beneficios mínimos.

4. Feriado de veinticinco días hábiles

El primitivo inciso 3° del artículo 72 del D.L. N° 2.200, contemplaba un feriado especial básico de 25 días hábiles dentro de cada año, para aquellos trabajadores que residieran en la I, II, III, XI y XII regiones del país y para aquellos dependientes que se desempeñaran en yacimientos mineros o plantas de

beneficio, norma esta que fue derogada por el artículo 1º, N° 46, de la Ley N° 18.018 de 14 de agosto de 1981.

No obstante la derogación de la disposición en análisis, el artículo 5º transitorio de la ley antes citada, conservó este beneficio especial para aquellos trabajadores que al 14 de agosto de 1981 gozaban de un feriado básico de 25 días, por encontrarse en alguna de las situaciones que contemplaba el inciso 3º del artículo 72 del D.L. N° 2.200, derecho éste que, en la actualidad, se mantiene en iguales términos de acuerdo a lo previsto en el artículo 2º transitorio del Código del Trabajo.

Conforme a lo expresado anteriormente, posible es concluir que, actualmente, los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 que a esa fecha tenían derecho a un feriado de 25 días por residir en las regiones antes mencionadas o por desempeñarse en un yacimiento minero o en una planta de beneficio, continúan, por expresa disposición legal, gozando de un feriado básico de 25 días hábiles.

Con relación a este feriado especial puede concluirse la jurisprudencia emitida por esta Dirección a través del Dictamen N° 6.753/391, de 10.12.1993.

5. Feriado progresivo

El artículo 68 del Código del Trabajo establece que todo trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, sean continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso será susceptible de negociarse, individual o colectivamente.

Como es dable apreciar, conforme a la norma antes citada, es posible sostener que, para que un trabajador tenga derecho a un día de feriado adicional, debe trabajar 13 años, continuos o no, para uno o más empleadores.

Con todo, la norma en comento permite al trabajador hacer valer sólo hasta diez años trabajados para empleadores anteriores.

V. FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO

El artículo 70 del Código del Trabajo, junto con reconocer la continuidad del feriado, permite que el exceso sobre diez días hábiles pueda fraccionarse de común acuerdo entre las partes de la relación laboral.

En otros términos, conforme al precepto en análisis el feriado puede fraccionarse siempre que se cumplan dos requisitos:

- a) El fraccionamiento sólo puede referirse al exceso de diez días hábiles, y
- b) El fraccionamiento debe emanar del acuerdo de las partes y, en consecuencia, no pueden imponerlo unilateralmente ni el empleador ni el trabajador.

VI. ACUMULACION DE FERIADO

De acuerdo al inciso 2º del artículo 70 del Código del Trabajo, las partes de común acuerdo, pueden acumular el feriado, pero hasta por dos períodos consecutivos.

En relación con esta materia, es necesario hacer presente que, de acuerdo a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en el Dictamen N° 6.017/310, de 9.10.1997, el trabajador que ha acumulado más de dos períodos de feriado tiene derecho a impetrar todos los días que comprende la acumulación.

La acumulación excesiva de períodos constituye sólo una infracción a la legislación laboral, que en ningún caso puede traer como consecuencia la privación del derecho al descanso, procediendo únicamente a sancionar administrativamente al empleador con una multa a beneficio fiscal.

VII. REGLAS VARIAS

La ley, aparte de lo visto, contempla otras reglas generales y aplicables según los casos, a los diversos tipos y modalidades de feriados descritos. Las principales son:

1. Normas reglamentarias aplicables al feriado

El artículo 67 del Código del Trabajo, señala que el feriado anual se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento, cuerpo legal este último que a la fecha no ha sido dictado.

A falta de este reglamento, tiene aplicación lo previsto en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, conforme al cual, las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por dicha ley que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el artículo segundo de la misma, mantienen su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos, situación en la que se encuentran las normas del Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo.

2. Época de concesión del feriado

El inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo señala que el feriado debe concederse preferentemente en primavera o verano, dependiendo de las necesidades del servicio.

En relación con esta materia, es necesario tener presente la doctrina de este Servicio contenida en el punto N° 3 del Dictamen N° 2.953 de 12.06.84, conforme a la cual, el trabajador, en su calidad de titular del beneficio de feriado, es quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo con la sola excepción del caso de feriado colectivo, en el cual el empleador puede determinar libremente la oportunidad en que lo concederá.

Asimismo, es de interés consultar en lo concerniente a este punto, la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 5.382/324, de 5.10.1993, en virtud de la cual un empleador sólo puede postergar el derecho a feriado de su personal para una época distinta a la de primavera o verano si no se dan las condiciones que señala el Decreto Supremo N° 969 de 1933, del Ministerio

del Trabajo, como necesarias para mantener el servicio.

3. Incremento de la remuneración íntegra con ocasión de reajustes durante el feriado

El artículo 72 del Código del Trabajo previene que si durante el feriado se produce un reajuste de remuneraciones sea legal, convencional o voluntario, este también afectará a la remuneración íntegra que corresponda pagar durante el feriado, a partir de la entrada en vigencia correspondiente reajuste.

Al respecto, esta Dirección en Dictamen N° 1.892, 9.04.84, determinó que, si en virtud de una cláusula convencional se acordó un sistema automático de reajustabilidad de las remuneraciones y otras prestaciones estipuladas en dinero, en forma proporcional a los ajustes de remuneraciones dispuestos por la ley para los trabajadores del sector público, resulta procedente sostener que, cuando éstos se producen, corresponde reajustar también las remuneraciones que durante el feriado legal tienen derecho a percibir los trabajadores.

4. Empresas que dejan de funcionar en ciertos periodos del año

En armonía con la finalidad de dar el descanso que inspira en nuestro ordenamiento jurídico el derecho a feriado, el artículo 74 del Código del Trabajo libera a ciertas empresas de la obligación de conceder feriado en los términos anotados, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar ciertos periodos en el año.
- b) Que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que correspondería a sus trabajadores de acuerdo con las disposiciones generales de la ley, y
- c) Que durante dicho periodo los dependientes hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato sin prestar, correlativamente, servicio alguno.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO

LEY N° 19.518 (*) (**)

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

"TITULO PRELIMINAR

PARRAFO 1°

Normas Generales

Artículo 1°.- El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, y no puede ser objeto de financiamiento a través de la franquicia tributaria establecida en la presente ley.

No obstante lo señalado en el inciso anterior, podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la presente ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a realizar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento.

Un decreto supremo, que llevará la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.

También podrá ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica

(*) Publicada en el Diario Oficial del 14.10.97.

(**)N. del E.: Texto actualizado según modificaciones introducidas por la Ley N° 19.765, de 2001 (Boletín N° 155, diciembre 2001).

El D.S. N° 98, de 31.10.97 (D.O. 24.04.98), y rectificado por D.O. de 13.05.99, aprobó el Reglamento General de esta ley. Dicho texto ha sido modificado por los D.S. del Trabajo N°s. 87 de 9.09.99 (D.O. 25.09.99), y 136, de 22.12.00 (D.O. 13.02.01). V. Boletines N°s. 112, mayo 1998, pp. 28 y ss.; 125, junio 1999, pp. 30 y ss.; 130, noviembre 1999, p. 31, y 146, marzo 2001, pp. 114 y 115.

o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética.⁽¹⁾

Artículo 2°.- En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:

- a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el Sistema;
- b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
- c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la presente ley, y
- d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la presente ley.

Artículo 3°.- En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a:

- a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y
- b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información y orientación laboral así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollen dichas funciones.

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 1, del artículo 1° de la Ley N° 19.765.

Artículo 4°.- Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

Artículo 5°.- Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

Artículo 6°.- Las referencias que se hacen en esta ley al Servicio Nacional y al Director Nacional deberán entenderse hechas respecto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y del Director Nacional de Capacitación y Empleo, en su caso.

Artículo 7°.- Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarla.

Artículo 8°.- Corresponderá al Servicio Nacional la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, y que regula la presente ley, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a cuya aprobación deberá someter los programas correspondientes.

PARRAFO 2°

Del Consejo Nacional de Capacitación

Artículo 9°.- Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

Dicho Consejo será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado, además, por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación. También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Consejo sesionará, a lo menos, cada tres meses convocado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y emitirá, una vez al año, un informe público sobre las deliberaciones y acuerdos que haya adoptado en el ejercicio de sus funciones.

Además, deberá constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, que tendrá por función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional será presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y estará integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional. También lo integrarán dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por su Presidente de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

TÍTULO I

De la Capacitación

PARRAFO 1°

Normas Generales

Artículo 10.- Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical.

El programa y financiamiento contemplados en este artículo para programas de capacitación orientados a trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, serán sin perjuicio de otros programas y fuentes de financiamiento público, contemplados en otros cuerpos legales.⁽²⁾

Artículo 11.- Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2° de esta ley.

(2) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2, del artículo 1° de la Ley N° 19.765.

Artículo 12.- Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas que tengan entre sus objetivos la capacitación, las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, registrados para este efecto en el Servicio Nacional, en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente ley.

No obstante lo anterior, las actividades correspondientes a la nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán realizadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación.⁽³⁾

PARRAFO 2º

De los Comités Bipartitos de Capacitación

Artículo 13.- Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

Artículo 14.- Los programas acordados con el comité bipartito de la empresa, darán derecho a las empresas a acceder al beneficio adicional establecido en el artículo 39 de esta ley.

Artículo 15.- El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones:

- a) las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades;

(3) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3, del artículo 1º de la Ley N° 19.765.

- b) el número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y
- c) la época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.

Artículo 16.- El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación.

Artículo 17.- La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

- b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa.

Artículo 18.- Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional.

PARRAFO 3°

De los Organismos Técnicos de Capacitación y de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación

Artículo 19.- El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos:

1° Registrar los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas en esta ley, y

2° Informar acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

Para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el inciso anterior, las entidades inscritas en el Registro señalarán las áreas de capacitación en que desarrollarán o han ejecutado su actividad, aportando la información sobre los medios humanos y materiales de que disponen para ello y, en su caso, los antecedentes de su desempeño en cuanto al número de acciones ejecutadas y trabajadores capacitados en los dos últimos años en dichas áreas. El Registro consignará la información anterior en forma clasificada por área de actividad de capacitación.

No será aplicable lo establecido en los incisos anteriores a las entidades destinadas a impartir actividades de nivelación de estudios básicos y medios que trata este cuerpo legal, definidos de este modo por el Ministerio de Educación.⁽⁴⁾

Artículo 20.- Sólo los organismos inscritos podrán ejecutar, indistintamente:

(4) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4, del artículo 1° de la Ley N° 19.765.

- a) Acciones de capacitación para empresas, que den derecho a beneficios tributarios que contempla esta ley, o
- b) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación a que se refiere el Párrafo 5° del Título I de la presente ley, o
- c) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios.

Artículo 21.- Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1° Contar con personalidad jurídica.

2° Acreditar que los servicios de capacitación forman parte de los objetivos contemplados en sus Estatutos o normas por las que se rigen.

3° Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el registro, acreditada según lo establece el reglamento.

4° Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19.

La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución.

El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la inscripción no cumpla con alguno de los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo.

Artículo 22.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21, no podrán inscribirse ni permanecer en el Registro las personas jurídicas que tengan como socios, directivos, gerentes o administradores a:

- a) Las personas que hayan sido condenadas o estén procesadas por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. Asimismo, los fallidos o los administradores o representantes legales de personas fallidas procesadas o condenadas por delitos de quiebra culpable o fraudulenta y demás establecidos en los artículos 232 y 233 de la Ley de Quiebras.

La inhabilidad a que se refiere esta letra cesará desde que el procesado fuere sobreseído o absuelto;

- b) Los funcionarios públicos que tengan que ejercer de acuerdo a la ley, funciones de fiscalización o control sobre las personas jurídicas inscritas en el Registro, y
- c) Los que hayan sido administradores, directivos o gerentes de un organismo técnico de capacitación sancionado con la revocación de la inscripción conforme a esta ley.

Para los efectos de este artículo se entenderá por administradores, directivos y gerentes a las personas que tengan poder de decisión y facultades de administración.

Artículo 23.- Existirán además de las entidades señaladas en el artículo 12, organismos técnicos intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no podrán impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que servirán de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos técnicos de capacitación.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación no tendrán fines de lucro y se

constituirán por la reunión de a lo menos 15 empresas que así lo acuerden, en sesión celebrada al efecto. Estas empresas deberán reunir, en su conjunto, a lo menos 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones mensuales imponibles no sean inferiores a diez mil unidades tributarias mensuales a la época de constitución; o, por un grupo de empresas, cualquiera sea su número, que cuenten con el patrocinio de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes, que disponga de personalidad jurídica y de la solvencia necesaria para responder por las obligaciones que pudiere contraer el organismo técnico intermedio para capacitación.

Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación para cuyo fin deberán efectuar los aportes en dinero que se convengan, con arreglo a los Estatutos. A los aportes realizados por las empresas les será aplicable lo dispuesto en las normas del Párrafo 4º del Título I de esta ley.

En el acta constitutiva deberá constar la aprobación de los estatutos y la elección de la mesa directiva, así como la individualización de las empresas que concurran a la constitución.

Dichos estatutos deberán contemplar, a lo menos, lo siguiente:

- a) El nombre y domicilio del organismo;
- b) Los fines que se propone y los medios económicos de que dispondrá para su realización y el patrimonio inicial con que contarán;
- c) Las categorías de socios, sus derechos y obligaciones, las condiciones de incorporación y las formas y motivos de exclusión;
- d) Los órganos de administración, ejecución y control, sus atribuciones, la representación judicial y extrajudicial del organismo, las normas relativas a la elección y reno-

vación de la directiva como asimismo los requisitos para elegir y ser elegidos, y

- e) El destino de los bienes en caso de disolución del organismo. Si nada dijeren, se destinarán al Servicio Nacional.

Artículo 24.- Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán constituirse por escritura pública o instrumento privado reducido a escritura pública, la que debe contener el acta de constitución de la entidad y los estatutos por los que han de regirse.

El organismo depositará una copia debidamente autorizada del instrumento constitutivo a que se refiere el inciso anterior, ante el Servicio Nacional, el que llevará un registro de éstos.

Estos organismos gozarán de personalidad jurídica, por el solo hecho de publicar en el Diario Oficial un extracto del instrumento constitutivo, incluyendo el número de registro que le haya sido asignado por el Servicio Nacional.

El extracto deberá contener a lo menos el nombre y domicilio del organismo, su objetivo, el nombre de los miembros de su directorio y el número de los asociados a él.

El depósito y publicación a que se refieren los incisos anteriores, deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha del acta, y si no se realizaren dentro de ese plazo, deberá procederse nuevamente en la forma dispuesta en el artículo anterior.

Las modificaciones a los estatutos, aprobadas con el quórum y requisitos que éstos establezcan y reducidos a escritura pública, deberán registrarse dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la escritura pública respectiva, aplicándose, además, en lo que sea pertinente, lo dispuesto en este artículo y el precedente.

Con todo, los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán funcionar

como tales sino una vez transcurrido el plazo a que se refiere el artículo siguiente, siempre que el Servicio Nacional no hubiere objetado su constitución o sus estatutos.

Artículo 25.- El Servicio Nacional no podrá negar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación y deberá autorizar a lo menos tres copias del instrumento constitutivo, debiendo otorgarle un número de registro, el que constituirá su autorización de funcionamiento.

Sin embargo, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha del depósito, el Servicio Nacional podrá objetar la constitución de este organismo si faltare cumplir alguno de los requisitos para constituirlo, o si los Estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

Dentro del plazo de treinta días, contados desde la notificación de las observaciones, el organismo deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas. Si así no se procediere, el Servicio Nacional, mediante resolución dictada al efecto, cancelará la personalidad jurídica del organismo, ordenando su eliminación del registro respectivo.

En tal caso, los miembros de la mesa directiva responderán solidariamente por las obligaciones que el organismo haya contraído en el tiempo intermedio.

Artículo 26.- No podrán ser directores ni gerentes de un organismo técnico intermedio para capacitación las personas que:

- a) Incurran en algunas de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 de esta ley, o
- b) Posean la calidad de socio, directivo, administrador o gerente de un organismo técnico de capacitación inscrito en el Registro.

La infracción a este artículo será sancionada en la forma contemplada en el artículo

75. La aplicación de dos multas por el mismo hecho será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.

Artículo 27.- Los organismos contemplados en este Párrafo estarán obligados a conservar durante tres años sus libros, formularios, documentos y demás antecedentes justificatorios de las acciones comprendidas en esta ley. El plazo se contará desde la fecha en que se realizó la respectiva acción.

Corresponderá al Servicio Nacional velar por que estos organismos observen las disposiciones de esta ley, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se dicten por los organismos respectivos para el desarrollo de acciones comprendidas en esta ley, y fiscalizar sus actividades. Para los efectos antes aludidos, el Servicio Nacional podrá examinar las operaciones, bienes, libros, cuentas, archivos y documentos de dichos organismos y requerir de sus administradores y personal, las explicaciones y antecedentes que juzgue necesarios sobre su funcionamiento, utilización de los recursos y, en general, respecto de cualquier situación que sea necesario esclarecer.

Los funcionarios del Servicio que tomen conocimiento de los antecedentes señalados en el inciso anterior, están obligados a mantener reserva de ellos. En caso de infracción serán castigados como responsables del delito de violación de secreto y se aplicarán las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal, según corresponda.

Lo expresado se entiende sin perjuicio de las facultades que le caben al Servicio de Impuestos Internos o a otros organismos fiscalizadores.

Artículo 28.- De la resolución referida en el artículo 25 podrá reclamarse ante el Juez de Letras en lo Civil correspondiente al domicilio del afectado, dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución respectiva. El juez resolverá sin forma de juicio, con informe del Servicio Nacional.

Artículo 29.- Los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán con ocasión del desarrollo de actividades autorizadas por esta ley, discriminar arbitrariamente según sexo, edad, raza, condición social, religión, ideología o afiliación sindical, y en ningún caso desarrollar acciones de proselitismo o fomento de estas discriminaciones.

PARRAFO 4°

De la Capacitación y su Financiamiento

Artículo 30.- Incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Los programas de capacitación que desarrollen en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala este cuerpo legal.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

Artículo 31.- Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores.

Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

Artículo 32.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, las acciones de capacitación podrán ser efectuadas por las empresas, aislada o conjuntamente, pudiendo recurrir en cualquiera de esas dos modalidades a los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12, o a los organismos técnicos intermedios para capacitación, para que realicen u organicen programas de capacitación para su personal, según corresponda.

Artículo 33.- Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán

íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación.

El empleador deberá comunicar dichas acciones al Servicio Nacional al menos un día hábil antes que ellas comiencen.

Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones

de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales.⁽⁵⁾

Artículo 34.- Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación a que se refiere este Párrafo serán de cargo de las empresas, las cuales podrán compensarlos, así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

Artículo 35.- El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo.

Para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.

Artículo 36.- 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. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año.

(5) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 5, del artículo 1° de la Ley N° 19.765.

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.⁽⁶⁾

Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1° sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado.⁽⁷⁾

Artículo 37.- Con todo, las empresas deberán contribuir con:

- a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

(6) El valor máximo por hora participante en cursos de capacitación para el año 2002, fue fijado en \$3.800, por Resolución exenta N° 14.664, de 24.12.01, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

(7) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 6, del artículo 1° de la Ley N° 19.765.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente ley.

Artículo 38. Las empresas sólo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que desarrollen por sí mismas o que contraten con los organismos y entidades inscritos en el Registro a que se refiere el artículo 19, los aportes que las empresas adherentes efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación y los gastos en que incurran con ocasión de los programas contemplados en el artículo 1º y en el inciso segundo del artículo 10.⁽⁸⁾

Artículo 39.- El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable.

Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.

Artículo 40.- Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el

Párrafo 3º del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta.

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El Reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este Párrafo.

Artículo 41.- El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 42.- El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta.

Artículo 43.- Para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del Impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta.

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación debe-

(8) Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7, del artículo 1º de la Ley N° 19.765.

rán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o excesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

PARRAFO 5°

De la Capacitación Financiada Directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación

Artículo 44.- Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

Para el cumplimiento de los fines del Fondo Nacional de Capacitación, el Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

Artículo 45.- El Servicio Nacional velará por que los programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación se orienten, preferentemente, a beneficiarios de escasos recursos.

Artículo 46.- El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a:

- a) La ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales;
- b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales.

Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas.

Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen.

El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios;

- c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo

dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley;

- d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial

- e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo.

Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación.

Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior.

Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas.

La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y

- f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productivas de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores.

Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos.

Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.

Artículo 47.- La asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se realizará mediante licitación. Una vez asignados los recursos, se procederá a su transferencia mediante convenios con las personas jurídicas o naturales seleccionadas. Serán aplicables a estos procedimientos las normas sobre administración financiera del Estado.

Las características de estos procedimientos, así como los demás requisitos, garantías, condiciones y modalidades para la selección y adjudicación serán materia del Reglamento.

Las acciones de capacitación financiadas por el Fondo, deberán ser realizadas por los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, los recursos contemplados en la letra c) del artículo 46 y en los artículos 48 a 56, serán asignados directamente a las empresas beneficiarias, de acuerdo a lo establecido para estos casos en la presente ley y su Reglamento. Asimismo, serán asignados directamente los recursos destinados a la ejecución de los programas anuales a que se refieren los incisos segundo y tercero de la letra e) del artículo 46, mediante convenios que se celebrarán entre el Servicio Nacional y las instituciones debidamente inscritas a que se refiere dicha letra e).

Artículo 48.- Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación que desarrollen las empresas en conformidad a la letra a) del artículo 46, podrán ser objeto de un financiamiento directo, con cargo a recursos consultados para estos efectos en el Fondo Nacional de Capacitación, cuando cumplan con las condiciones y se ejecuten en la forma que se expresa en los artículos siguientes.

En todo caso, esta modalidad de financiamiento será compatible con el mecanismo

establecido en el artículo 36 de la presente ley en los términos que se establecen en el artículo 56.

Artículo 49.- Podrán ser beneficiarias de la modalidad de financiamiento señalada en el artículo anterior, las empresas que tributen en primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 del citado cuerpo legal; que registren ventas o servicios anuales que no excedan el equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales; y tengan un ejercicio de actividades continuo de a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio. Tratándose de personas jurídicas sus socios deberán ser exclusivamente personas naturales.

Con todo, no podrán acceder a este beneficio aquellas empresas que hayan cometido infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 18 meses anteriores. Para estos efectos el reglamento establecerá las infracciones que causen esta inhabilidad.

Artículo 50.- Las empresas beneficiarias podrán acceder al financiamiento establecido en este Párrafo sólo por los gastos efectuados en programas de capacitación para sus trabajadores y administradores que se realicen dentro del territorio nacional en las cantidades que el Servicio Nacional haya autorizado, conforme a las normas que más adelante se expresan. Dicho financiamiento podrá alcanzar en cada año calendario hasta la suma máxima equivalente a 26 unidades tributarias mensuales por cada empresa beneficiaria.

Artículo 51.- Para determinar el monto del financiamiento fiscal para cada empresa beneficiaria se considerará como base de cálculo el 80% del valor hora participante a que se refiere el inciso segundo del artículo 36 de la presente ley, por cada hora de capacitación efectivamente realizada.

El monto de financiamiento será la cantidad que resulte de aplicar los siguientes

porcentajes sobre la base de cálculo a que se refiere el inciso anterior, respecto de cada trabajador:

- a) El 100% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales no excedan de 25 unidades tributarias mensuales.
- b) El 50% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- c) El 25% cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales fluctúen entre 50 y 75 unidades tributarias mensuales.

Cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 75 unidades tributarias mensuales no se otorgará financiamiento de cargo fiscal, a través del Fondo Nacional de Capacitación.

Artículo 52.- Las empresas beneficiarias que realicen actividades de capacitación incluídas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley podrán acceder a un veinte por ciento adicional del monto de financiamiento determinado en la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo 53.- Las empresas sólo podrán solicitar el financiamiento a que se refieren los artículos precedentes por los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación.

Las empresas beneficiarias podrán solicitar además, el financiamiento de los gastos que requieran realizar por concepto de viáticos y traslados, cuando la ejecución del programa se realice en una localidad distinta de

aquella donde los trabajadores capacitados desempeñen sus labores habitualmente. Este último beneficio será otorgado por el Servicio Nacional cuando estime que sea necesario para asegurar el éxito de la actividad. Con todo, el financiamiento de los gastos por concepto de viáticos y traslados no podrá exceder del 10% de los gastos directos de la respectiva actividad de capacitación.

Artículo 54.- La parte de estos gastos que no den lugar al financiamiento señalado en el artículo anterior y que sean pagados por las empresas beneficiarias, se regirán por las normas contenidas en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El monto de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma para los efectos del financiamiento establecido en los artículos 48 y siguientes. Sin perjuicio de lo anterior, dicho monto se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a lo establecido en el inciso precedente.

Artículo 55.- El pago del monto del financiamiento de las actividades de capacitación será efectuado por el Servicio Nacional una vez ejecutadas las acciones de capacitación presentadas a financiamiento y tan pronto estén cumplidas las exigencias y procedimientos legales y reglamentarios pertinentes.

Artículo 56.- En todo caso el monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 de esta ley, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

Si la empresa hiciera uso, en el mismo año calendario, de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de esta ley y del financiamiento directo que establece el artículo 48, deberá deducir del monto de los gastos de capacitación calculado de acuerdo

a los artículos 36 al 39, aquella suma que hubiese devengado por concepto de financiamiento directo.

El Reglamento fijará las normas que permitirán la adecuada aplicación de lo establecido en este artículo.

Artículo 57.- Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto.

El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo.

Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.

Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos.

Artículo 58.- Para acceder a los beneficios señalados en esta ley se deberá acompañar al contrato de aprendizaje, un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz.

Respecto de la formación en la empresa como de la enseñanza relacionada, el empleador deberá establecer en el programa respectivo, el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada una. La enseñanza relacionada podrá proporcionarla el empleador a través de los organismos a que se refiere el artículo 12, con instructores contratados al efecto o con personal de la propia empresa, autorizados por el Servicio Nacional.

Artículo 59.- Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz.

Con cargo al uno por ciento establecido en el artículo 36, se podrán impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía mencionado en el inciso anterior.

Artículo 60.- Corresponderá a las empresas, organismos técnicos de capacitación u

organismos técnicos intermedios para capacitación, a que se encuentren afiliadas las primeras, la organización y elaboración de los programas de aprendizaje, los que deberán contener el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, en los términos que establece el artículo anterior, pudiendo desarrollarse éstos en forma paralela o sucesiva.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación que organicen programas de aprendizaje y que sean autorizados por el Servicio Nacional, tendrán derecho a percibir por una vez, una comisión equivalente a un 10% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, como compensación de todos los gastos en que incurran, tales como, los de promoción, organización, elaboración y administración de dichos programas.

Los excedentes, si los hubiere, ingresarán al patrimonio de los citados organismos.

Artículo 61.- Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período.

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.

Artículo 62.- Son obligaciones especiales del aprendiz:

- a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;
- b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y
- c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

La no observancia de las obligaciones que impone el contrato de aprendizaje configura la causal de término del contrato establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Si el empleador pusiere término anticipado al contrato de aprendizaje por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, sólo habrá lugar al aviso anticipado o a la indemnización sustitutiva previstos en dicho artículo.

Artículo 63.- Las indemnizaciones que pudieren corresponder por la terminación del contrato de aprendizaje serán íntegramente de cargo del empleador.

Artículo 64.- Corresponderá al Servicio Nacional la visación de los contratos de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a las disposiciones del presente Párrafo y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje correspondiente.

Artículo 65.- En todo aquello que no se oponga a las normas precedentes serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje.

Artículo 66.- Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta

deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refieren los artículos precedentes.

Artículo 67.- La infracción a la prohibición establecida en el artículo 182 del Código del Trabajo se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el Título III de esta ley.

Artículo 68.- El Servicio Nacional podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que éstos desarrollen programas o acciones de capacitación, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 5° de la presente ley.

Estos programas, que serán financiados total o parcialmente por el Fondo Nacional de Capacitación, podrán ser ejecutados directamente por el órgano de la Administración del Estado, o bien, por los organismos técnicos de capacitación aludidos en el artículo 12.

En todo caso, dichos programas o acciones se desarrollarán bajo la fiscalización y supervigilancia del Servicio Nacional.

El Servicio Nacional podrá, también, celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que con recursos de éstos, organice, administre y supervise programas de capacitación, en favor de los beneficiarios que dichos convenios determinen.

En la ejecución de estos convenios, el Servicio Nacional, deberá sujetarse a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que éste dispone para el desarrollo de sus propias actividades. En el convenio respectivo se indicará el monto máximo que el organismo deberá pagar al Servicio Nacional por concepto de gastos administrativos que demande su cumplimiento.

Artículo 69.- Los cursos de capacitación a que se refiere la letra d) del artículo 46, deberán desarrollarse fuera de las jornadas

de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario.

Artículo 70.- El financiamiento que otorgue el Servicio Nacional para cursos de capacitación destinados a trabajadores cesantes y a los beneficiarios señalados en la letra d) del artículo 46, podrá incluir además de los gastos del curso, los de traslado, alimentación, alojamiento de los beneficiarios u otros que, a juicio del Servicio Nacional, sean necesarios para el cumplimiento del objetivo. Asimismo, podrá comprender la entrega de útiles o herramientas que, en concepto del Servicio Nacional, sean indispensables para el posterior desempeño de la actividad u oficio aprendido.

Además, dicho financiamiento, comprenderá la suma necesaria para asegurar los riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de la asistencia de los beneficiarios a los cursos de capacitación.

Facúltase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

TÍTULO II

De la Información Laboral

Artículo 71.- Se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

Artículo 72.- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional, será el encargado de fiscalizar el fiel cumplimiento de las normas legales y técnicas que regulen la acción de las oficinas municipales de información laboral.

Para el mejor logro de la facultad señalada en el inciso anterior respecto de las oficinas municipales de información laboral, el Servicio Nacional tendrá en consideración la información que le proporcionen acerca de su funcionamiento, comités integrados por representantes de los trabajadores y empleadores.

Artículo 73.- En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que, además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7º, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.
5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar

iniciativas en las materias a que se refiere este artículo.

Artículo 74.- Las Oficinas Municipales de Información Laboral no podrán negarse, expresa o tácitamente, a prestar sus servicios, ni podrán hacer discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, dichas Oficinas no podrán intervenir en la celebración de los contratos de trabajo.

TÍTULO III

De las Infracciones y Sanciones

Artículo 75.- Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la presente ley, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales.

Las sanciones por las infracciones antes descritas se aplicarán administrativamente por los funcionarios del Servicio Nacional que determine el Reglamento. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe y efectuarán la notificación de la resolución correspondiente.

Las resoluciones que apliquen las multas administrativas serán reclamables ante el Juez de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II del Libro V del Código del Trabajo.

Artículo 76.- El administrador, gerente o director de una entidad que fingiere estar inscrita en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, y ejerciere los actos propios de los organismos inscritos, será penado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de hasta 50 unidades tributarias mensuales.

Artículo 77.- Los organismos técnicos de capacitación citados en el artículo 12, podrán ser sancionados con la cancelación

de su inscripción en el Registro Nacional, cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

- a) Cuando dejaren de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 21, en virtud de los cuales se les inscribió en el Registro Nacional;
- b) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional;
- c) Por infracción a lo dispuesto en el artículo 29 del presente Estatuto;
- d) Por la utilización de la autorización del Servicio Nacional en acciones o cursos diversos a los comprendidos en ella o en condiciones distintas a las aprobadas;
- e) Si dejare de prestar servicios al Sistema por más de tres años, y
- f) Si proporcionare información falsa o engañosa acerca de las características y el desempeño que exhiba al interior del Sistema.

Las entidades a quienes se les cancele la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, no podrán inscribirse nuevamente sino después de transcurrido un año, contado desde la fecha de la cancelación.

La cancelación de la inscripción a que se refiere el inciso primero se efectuará mediante resolución fundada del Director Nacional, la que deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de la resolución.

Artículo 78.- El Servicio Nacional podrá cancelar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación, cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

- a) Cuando dejare de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 23

para el otorgamiento de la personalidad jurídica;

- b) Si interfiriere en la libre afiliación o desafiliación de las empresas; o si fuere condenado por la Comisión Resolutiva por infracción al Decreto Ley N° 211, de 1973. Facúltase al Servicio Nacional para poner en conocimiento de dicha Comisión las presuntas infracciones a la norma legal antes citada, y
- c) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional.

Artículo 79.- Si los aportes que efectuaren los asociados a los organismos técnicos intermedios para capacitación no se destinaren a los fines previstos en el artículo 23, no habrá lugar a la franquicia tributaria correspondiente que contempla este cuerpo legal. Todo ello, sin perjuicio de la cancelación de la inscripción en el registro del organismo y de las acciones legales que procedieren.

Artículo 80.- La cancelación del registro de un organismo técnico intermedio para capacitación se hará mediante resolución fundada del Director Nacional.

La resolución del Director Nacional que cancela el registro de un organismo, deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de dicha resolución.

Los organismos a quienes se les cancele el registro no podrán nuevamente obtenerlo sino después de transcurridos dos años, contados desde la fecha de la publicación del extracto referido en el inciso anterior.

De esta resolución podrá reclamarse en los términos establecidos en el artículo 28 de esta ley.

Artículo 81.- Todo aquel que percibiere indebidamente alguno de los beneficios con-

templados en los programas que el Servicio Nacional desarrolle con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, ya sea proporcionando antecedentes falsos o por cualquier medio fraudulento, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas.

TÍTULO IV

Del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Artículo 82.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las Direcciones Regionales que existirán en cada región del país y de los domicilios especiales que puedan establecerse, en conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 85.

Artículo 83.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación;
- b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la capacitación;
- c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación;
- d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley;
- e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley;

- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley;
- g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5° del Título I de la presente ley;
- h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines;
- j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal, y
- k) Cumplir las demás funciones que le asigna esta ley.

Artículo 84.- La dirección superior y la administración del Servicio Nacional corresponderá al Director Nacional del Servicio, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este cuerpo legal y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

El Director Nacional tendrá la representación legal del Servicio y, en el orden judicial, las facultades señaladas en ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, con excepción de la de transigir.

Artículo 85.- Corresponderá especialmente al Director Nacional:

- 1.- Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades del Servicio.
- 2.- Designar a los funcionarios del Servicio.
- 3.- Crear o modificar unidades administrativas o de operación, establecer Direcciones Regionales y oficinas provinciales, fijarles sus funciones y dependencias y asignarle su personal y recursos, especialmente de acuerdo con las normas de regionalización.
- 4.- Autorizar al Jefe del Departamento Jurídico u otros funcionarios para resolver determinadas materias actuando por orden del Director.
- 5.- Celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa.

Artículo 86.- Sin perjuicio de las instrucciones, resoluciones y providencias que dicte el Director Nacional respecto de las Direcciones Regionales, a éstas, en el ámbito de sus respectivas regiones, les corresponderá especialmente las siguientes funciones:

- a) Promover y ejecutar los planes y políticas generales de capacitación;
- b) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación;
- c) Prestar asesoría a las oficinas municipales de información laboral;
- d) Recibir las solicitudes de inscripción de los organismos capacitadores a que se refieren los artículos 19 y siguientes de esta ley;
- e) Fiscalizar la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación;

- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en la presente ley, así como autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos en el Párrafo 4° del Título I de esta ley, todo ello con arreglo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional, y
- g) Las demás que disponga esta ley.

Artículo 87.- El Director Nacional será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República y será subrogado por el funcionario que éste designe.

Artículo 88.- Sustitúyense, a contar del día 1° de abril de 1995, las Plantas de Personal del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, adecuadas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las siguientes:

Grado E.U.S.	N° de cargos	
Director Nacional	2	1
Planta Directivos		
Jefe Departamento	4	5
Director Regional	5	5
Director Regional	6	8
Jefe de Subdepartamento	7	1
Jefe de Subdepartamento	8	1
Directivo	10	2
Directivo	11	2
Directivo	12	3
Subtotal		27

PLANTA DE PROFESIONALES

Profesional	4	1
Profesional	5	2
Profesional	6	4
Profesional	7	6
Profesional	8	3
Profesional	9	2
Profesional	10	2
Profesional	12	2

Profesional	13	2
Profesional	16	2
Subtotal		26

PLANTA DE TECNICOS

Técnico	9	3
Técnico	10	3
Técnico	11	2
Técnico	12	4
Técnico	13	2
Técnico	14	2
Técnico	16	2
Técnico	22	1
Subtotal		19

PLANTA DE ADMINISTRATIVOS

Administrativo	12	3
Administrativo	13	2
Administrativo	14	5
Administrativo	15	4
Administrativo	16	4
Administrativo	17	4
Administrativo	18	2
Administrativo	19	2
Administrativo	20	2
Administrativo	21	2
Administrativo	23	2
Administrativo	25	1
Subtotal		33

PLANTA DE AUXILIARES

Auxiliar	19	1
Auxiliar	20	2
Auxiliar	22	3
Auxiliar	24	2
Auxiliar	26	1
Subtotal		9

Total General		115
---------------	--	-----

Artículo 89.- Fijanse los siguientes requisitos para el ingreso y promoción en las plantas y cargos que se indican:

Planta de Directivos

Jefes de Departamento, Directores Regionales y Jefe de Subdepartamento grado 7° E.U.S.:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.
- El cargo del Jefe de Departamento al que se le asignen funciones jurídicas requiere el título de abogado.

Planta de Directivos

Jefe de Subdepartamento grado 8° E.U.S.:

- Título de Contador Auditor o Contador Público.

Los cargos de Directivos grados 10°, 11° y 12° E.U.S. requieren alternativamente:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos seis semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o
- Título de Técnico otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Planta de Profesionales

Los cargos de Profesionales entre grados 4° y 7° requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Los cargos de Profesionales entre grados 8° y 16° requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos siete (7) semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Planta de Técnicos

Los cargos de Técnicos requieren, alternativamente:

- Título de técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de cuatro (4) semestres a lo menos; o
- Título de programador de Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica de una carrera de a lo menos cuatro (4) semestres; o
- Título otorgado por un establecimiento de Educación Media Técnico Profesional del Estado o reconocido por éste, o título de contador; o
- Licencia de Educación Media y cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 120 horas en áreas de gestión o aquellas propias de las labores del Servicio y experiencia de a lo menos cinco años en funciones de supervisión de cursos o programas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

Planta de Administrativos

Para Grados 12° y 13° se requiere:

- Título de Secretaria Ejecutiva o de otra carrera equivalente.

Para Grados 14° a 21° se requiere:

- Licencia de Educación Media o equivalente.

Planta de Auxiliares

Para Grado 19° se requiere:

- Educación Básica aprobada y Licencia de conducir clase A o B.

Para Grados 20° a 26° se requiere:

- Educación Básica aprobada.

Artículo 90.- El personal del Servicio Nacional se registrará por el Decreto Ley N° 249, de 1973, y por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo 91.- El Servicio Nacional se financiará:

- Con los fondos que le asigne anualmente la Ley de Presupuestos;
- Con los préstamos o créditos que pueda contratar con instituciones nacionales, extranjeras e internacionales, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- Con las herencias, legados y donaciones que se le asignen, las que se entenderán siempre aceptadas con beneficio de inventario en los casos que proceda. Las donaciones no requerirán de insinuación.

Las herencias, legados y donaciones a que se refiere esta letra, estarán exentas de todo impuesto, derecho o gravamen, y

- Con los frutos de estos bienes y demás valores que perciba a cualquier título.

Artículo 92.- El Servicio Nacional abrirá una cuenta especial, subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal, en la que depositará las sumas que ingresen a su patrimonio en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 93.- La Ley de Presupuestos del Sector Público consultará los aportes fiscales para el Servicio Nacional y el financiamiento de los programas que anualmente se ejecuten a través del Fondo Nacional de Capacitación.

TÍTULO FINAL

Artículo 94.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Derógase a partir de igual fecha, el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido y sistematizado fuera aprobado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 95.- Para todos los efectos el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a que se hace referencia en la presente ley se entenderá como el continuador legal del organismo del mismo nombre creado por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976.

Disposiciones Transitorias

Artículo Primero.- Las acciones de capacitación iniciadas antes de la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, hasta su extinción.

Los organismos capacitadores y organismos intermedios para capacitación, que hubieren sido autorizados o reconocidos con anterioridad a la vigencia de esta ley, mantendrán dichas calidades, pero deberán ajustarse a las disposiciones de ésta en el plazo de un año, contado desde la fecha de su entrada en vigor.

Artículo Segundo.- El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, dentro del plazo de 60 días contados desde la publicación de esta ley, mediante una o más resoluciones, procederá a encasillar al personal en actual servicio, de acuerdo al orden del escalafón vigente. No obstante lo anterior, no serán objeto de encasillamiento un cargo de Director Regional (Metropolitano) Grado 5°, un Jefe de Subdepartamento Grado 7° y un cargo de Profesional Grado 8°, todos los cuales quedarán vacantes y a su respecto no procederá, por esta única vez, el ascenso; estos cargos serán provistos me-

dante concurso público, a excepción del cargo de exclusiva confianza de Director Regional (Metropolitano) Grado 5°, el cual será provisto mediante nombramiento del Director Nacional del Servicio.

Artículo Tercero.- No obstante la norma general contenida en el artículo anterior, en los cargos de Profesional Grado 7° se encasillará a los funcionarios en actual servicio que posean título profesional y que ocupan los cargos de la Planta Directiva, Jefe de Departamento Grado 7°.

En el cargo de Profesional Grado 8° se encasillará al funcionario en actual servicio que posea título profesional y que ocupa un cargo de la Planta Directiva, Jefe de Departamento Grado 8°.

En el cargo de Directivo Grado 12°, se encasillará al funcionario más antiguo de la Oficina de Partes con conocimiento de computación a nivel de usuario y que ocupa un cargo de la Planta Administrativa.

En los cargos de Profesional Grado 12°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que ocupan cargos de la Planta Directiva y Administrativa, y que posean título de Bibliotecario y Profesor de Ciencias Naturales, Mención en Química, respectivamente, en el orden nombrado.

En los cargos de Técnico Grado 9°, se encasillará a tres funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos de la planta profesional del Servicio y que posean título de Técnico en Cooperativas, Cartógrafo y Técnico en Planificación, en el orden nombrado.

En uno de los cargos de Técnicos Grado 10°, se encasillará al funcionario en actual servicio que ocupa el cargo de la Planta Directiva de Jefe de Sección Contabilidad.

En los cargos de Técnico Grado 12°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos Grado 14° de la Planta Administrativa del Servicio y que hayan

realizado Curso de Estadística de a lo menos 120 horas.

En los cargos de Técnico Grado 13°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que hayan realizado el Curso de Capacitación Básica de Administración en alguna Universidad y que ocupan cargos Grado 14° de la Planta Administrativa del Servicio y que tengan a lo menos cinco años de experiencia en funciones de supervisión de cursos o programas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

En los cargos de Técnico Grado 14°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que poseen título de Profesor de Educación Primaria Urbana o Contador, que ocupan cargos de la Planta Administrativa del Servicio.

En uno de los cargos de Técnico Grado 16°, se encasillará al funcionario en actual servicio, egresado de técnico universitario en prevención de riesgos, que ocupa un cargo de la Planta Administrativa de Servicio.

Artículo Cuarto.- Los encasillamientos o nombramientos en la nueva Planta, no significarán, para el personal en actual servicio en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, modificación alguna en los regímenes de previsión y de desahucio al que estén sujetos, aunque se produjeran cambios de grados y plantas, como tampoco la disminución de remuneraciones ni la pérdida de otros beneficios de que estén gozando a la fecha del encasillamiento o nombramiento, tales como bienios, tiempo de permanencia en el grado, asignación profesional, derecho conferido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.972.

Toda diferencia de remuneraciones que eventualmente pudiera producirse, será pagada mediante planilla suplementaria, la que será imponible y reajutable en la misma forma y porcentaje en que lo sean las remuneraciones de los funcionarios del Sector Público. Dicha diferencia no será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de

futuros ascensos o reconocimiento de nuevas asignaciones de antigüedad.

Artículo Quinto.- La sustitución de las plantas y los encasillamientos o nombramientos, que establece la presente ley, no serán considerados, en caso alguno, como causales de término de los servicios ni supresión o fusión de cargos ni, en general, cese de funciones o de término de la relación laboral para ningún efecto legal.

Artículo Sexto.- El personal que actualmente ocupe un cargo en extinción adscrito a la planta de directivos, por aplicación del derecho establecido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.972, mantendrá inalterable su situación, no obstante la nueva planta establecida en esta ley, entendiéndose que dichos cargos quedan adscritos por el solo ministerio de la ley a la nueva planta.

Artículo Séptimo.- Los requisitos de ingresos establecidos en el artículo 89 para las diferentes plantas, no regirán respecto de los funcionarios actualmente en servicio, salvo para un cargo de Jefe de Departamento al que se asignen funciones jurídicas un Jefe de Subdepartamento grado 7° E.U.S. y un jefe de Subdepartamento grado 8° E.U.S. y para los cargos de Administrativos grados 12° y 20° Además, serán exigibles los requisitos para los cargos de carrera que sean provistos por concurso público, según lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de esa ley.

Artículo Octavo.- El mayor gasto que origine la aplicación de esta ley durante el año 1997, se financiará con cargo al presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del año indicado, sin perjuicio que la parte del mayor gasto que no pueda financiarse con dicho presupuesto, lo será con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida del Tesoro Público del presupuesto de la Nación para dicho año.

Artículo Noveno.- No obstante lo dispuesto en el artículo 89, por única vez, los

requisitos de ingreso y promoción para los cargos Directivos grados 10º, 11º y 12º E.U.S. serán poseer Licencia de Educación Media, haber seguido cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 200 horas en áreas propias de gestión del Servicio Nacional, y haber desarrollado funciones en el mismo Servicio por un período de a lo menos cinco años en las plantas de Profesionales, Técnicos o Administrativos.

Artículo Décimo.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 88, los funcionarios sólo tendrán derecho a percibir las diferencias de remuneraciones correspondientes a los primeros veinticuatro meses a contar de la fecha señalada en dicho artículo, que resultaren a su favor a consecuencia de la sustitución de plantas que en él se establece y que se

produjeren antes de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley. Con posterioridad a esta fecha, tendrán derecho a las remuneraciones que correspondan, a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se efectúe dicha publicación”.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 10 de septiembre de 1997 -
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

**REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCION
Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES
PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD****DECRETO SUPREMO N° 54 (*)(**)**

Núm. 54.- Santiago, 21 de febrero de 1969.- Vistos lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley N° 16.744 y la facultad que me otorga el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

D e c r e t o:

Apruébase el siguiente reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Artículo 1°.- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les

encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.⁽¹⁾⁽²⁾

(1) La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 135, abril 2000, pp. 13 y siguientes. El artículo 66 de esta ley, establece: "En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;
4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

"El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.

"El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.

"En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales

(Continúa en pág. siguiente)

(*) Publicado en el Diario Oficial de 11 de marzo de 1969.

(***) N. del E.: Texto actualizado según modificaciones introducidas por los Decretos Supremos N°s. 186, de 1969, 206, de 1970; 30, de 1988; 3, de 1990, y 168, de 1995, todos, de la Subsecretaría de Previsión Social.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.⁽³⁾

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.⁽⁴⁾

Artículo 2°.- Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa y a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24 y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento.⁽⁵⁾

el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

“Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

“El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162-A del Decreto Ley N° 2.200, de 1978.” (Actual artículo 96 del Código del Trabajo). (Inciso agregado por el artículo 8° de la Ley N° 18.011).

- (2) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Decreto N° 30, de 1988, de la Subsecretaría de Previsión Social.
- (3) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del Decreto N° 30, de 1988, de la Subsecretaría de Previsión Social.
- (4) Inciso reemplazado por el N° 1 del Decreto N° 186, de 1969, de la Subsecretaría de Previsión Social.
- (5) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del Decreto N° 30, de 1988, de la Subsecretaría de Previsión Social.

Artículo 3°.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Artículo 4°.- La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.⁽⁶⁾

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Artículo 5°.- La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena.⁽⁷⁾

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.⁽⁸⁾

- (6) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.
- (7) Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2, del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.
- (8) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.

Artículo 6°.- La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

Artículo 7°.- El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes.

Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios.

En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Artículo 8°.- Si la elección indicada en los artículos anteriores no se efectuare, por cualquiera causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores de la empresa, faena, sucursal o agencia para que ella se realice en la nueva fecha que indique.⁽⁹⁾

Esta convocatoria se hará en la forma señalada en el inciso 1° del artículo 5°.⁽¹⁰⁾

Artículo 9°.- Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 10.- Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;

(9) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.

(10) Inciso agregado por el N° 3 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.

- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo;⁽¹¹⁾
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año;⁽¹²⁾
- e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata.⁽¹³⁾

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾

(11) Esta letra fue reemplazada, como aparece en el texto, por el artículo 2°, N° 1 del Decreto N° 168, de 1995, de Previsión Social.

(12) De conformidad con el D.L. N° 2.763, de 1979, la referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha al respectivo Servicio de Salud.

(13) Esta letra fue agregada por el artículo 2°, N° 3 del Decreto N° 168, de 1995, de Previsión Social.

(14) Inciso agregado por el N° 4 del Decreto N° 186, de 1969, posteriormente modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Decreto N° 30, de 1988, ambos de Previsión Social.

(15) La facultad de participar en la elección de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad asiste a todas las personas que detentan la calidad de trabajador, en los términos previstos en el artículo 3° letra b) del Código del Trabajo (*Dicámenes N°s. 4.857/232, de 1994 y 691/22, de 1996*). La citada disposición establece que, para todos los efectos legales, se entiende por trabajador, a "toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Artículo 11.- De la elección se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decrecientes, de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que desearan hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondiente. ⁽¹⁶⁾

Artículo 12.- Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda. ⁽¹⁷⁾

Artículo 13.- Una vez designados los representantes patronales y elegidos los representantes de los trabajadores, el presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa en sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciera, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

Artículo 14.- Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. ⁽¹⁸⁾

(16) Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 5 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.

(17) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 6 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.

(18) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 7 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.

Artículo 15.- Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones. ⁽¹⁹⁾

Artículo 16.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes; pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno de los de la empresa.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que, a juicio del presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. ⁽²⁰⁾

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas. ⁽²¹⁾

Artículo 17.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante patronal y un representante de los trabajadores.

(19) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.

(20) El empleador deberá considerar y pagar como jornada extraordinaria las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo (*Dictamen N° 4.441/248, de 1997*).

(21) Inciso agregado por el N° 4 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.⁽²²⁾

Artículo 18.- Cada Comité designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

A falta de acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 19.- Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Si el organismo administrador no tuviere servicios de prevención, corresponderá la decisión a los organismos técnicos en prevención del Servicio Nacional de Salud.⁽²³⁾

Artículo 20.- Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.⁽²⁴⁾

(22) Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 8 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.

(23) De conformidad con el D.L. N° 2.763, de 1979, la referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha al respectivo Servicio de Salud.

(24) Los incisos 4° y 5° del artículo 243 del Código del Trabajo, señalan: "En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste".

"Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas".

Artículo 21.- Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 22.- Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los propietarios en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo.⁽²⁵⁾⁽²⁶⁾

Los suplentes en representación de la empresa serán llamados a integrar el Comité de acuerdo o con el orden de precedencia con que la empresa los hubiere designado; y los de los trabajadores, por el orden de mayoría con que fueren elegidos.

Los miembros suplentes sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

Artículo 23.- En las empresas que deban tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

(25) El Dictamen N° 3.093/169, de 1997, de la Dirección del Trabajo, concluye que: 1) Un Comité Paritario de Higiene y Seguridad no puede legalmente constituirse, cuando con anterioridad a la sesión constitutiva renuncia un miembro titular de los trabajadores y otros no asisten a la misma, debiendo procederse a una nueva elección de los representantes de los trabajadores, y 2) Los representantes suplentes de los trabajadores sólo pueden reemplazar a los titulares cuando el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se encuentra constituido y funcionando (Boletín Dirección del Trabajo N° 191, junio 1997, p. 133).

(26) La Dirección del Trabajo interpretando lo que debe entenderse por las expresiones "impedimento" y "vacancia del cargo" a que alude este inciso, ha concluido que "los representantes suplentes de los trabajadores sólo pueden reemplazar a los titulares cuando el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se encuentra constituido y funcionando" (Dictamen N° 3.093/169, de 1997).

Las empresas que no están obligadas a contar con el expresado Departamento deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los Organismos especializados del Servicio Nacional de Salud, de las Mutualidades de empleadores o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el Servicio Nacional de Salud haya facultado para desempeñarse como expertos en prevención de riesgos.⁽²⁷⁾

Las empresas deberán proporcionar a los Comités Paritarios las informaciones que requieran relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

Artículo 24.- Son funciones de los Comités de Higiene y Seguridad:

1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;

(27) De conformidad con el D.L. N° 2.763, de 1979, la referencia al Servicio Nacional de Salud debe entenderse hecha al respectivo Servicio de Salud.

- c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2.- Vigilar, el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

Para estos efectos, el Comité Paritario, desarrollará una labor permanente, y, además, elaborará programas al respecto. Para la formulación de estos programas se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos, a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales.⁽²⁸⁾
- b) Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;

(28) Letra modificada, como aparece en el texto, por el N° 5 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.

- c) Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud.

Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio (enfermedades profesionales) y obtener esta asesoría del organismo administrador.

- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los problemas con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa;

- e) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

El programa no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.⁽²⁹⁾

Para estos efectos será obligación de las empresas a quienes la ley no exige tener Departamento de Riesgos Profesionales llevar un completo registro cronológico de todos los accidentes que ocurrieren, con

(29) Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no sólo tienen la facultad, sino que también la obligación de realizar la investigación de los accidentes del trabajo y, en consecuencia, no le es lícito al empleador oponerse ni obstaculizar las diligencias investigativas que emprenda el Comité (Dictamen N° 4.441/248, de 1997).

indicación a lo menos de los siguientes datos:⁽³⁰⁾⁽³¹⁾

- a) Nombre del accidentado y su trabajo;
- b) Fecha del accidente, alta y cómputo del tiempo de trabajo perdido expresado en días u horas;
- c) Lugar del accidente y circunstancias en que ocurrió el hecho, diagnóstico y consecuencias permanentes si las hubiere;
- d) Tiempo trabajado por el personal mensualmente, ya sea total para la empresa o por secciones o rubro de producción, según convenga;
- e) Índice de frecuencia y de gravedad, el primero mensualmente y el segundo cuando sea solicitado, pero en ningún caso por períodos superiores a 6 meses.

Toda esta información será suministrada a o a los Comités Paritarios cuando lo requieran.

A su vez, estos organismos utilizarán estos antecedentes como un medio oficial de evaluación del resultado de su gestión.

(30) El empleador se encuentra facultado para iniciar y desarrollar una investigación patronal con el objeto de determinar las causas de los accidentes del trabajo que ocurran en su empresa, con la limitante de no interferir en la investigación que, para tales efectos, se encuentre realizando el Comité Paritario. Esta atribución, emana directamente de la facultad de administración y dirección de la empresa que le reconoce la ley de manera privativa (Dictamen N° 4.441/248, de 1997).

(31) El artículo 76 de la Ley N° 16.744 establece: "La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derecho habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia".

Podrán, si lo estiman necesario, solicitar información adicional a la empresa, como tasas promedios, anuales o en determinados períodos, tasas acumulativas en un período dado, resúmenes informativos mensuales, etc., siendo obligación de aquélla proporcionarla.

4.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, y

6.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.⁽³²⁾

Artículo 25.- Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este reglamento permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal o agencia o empresa respectiva.

En caso de dudas acerca de la terminación de la faena, sucursal o agencia o empresa decidirá el Inspector del Trabajo.⁽³³⁾

Artículo 26.- Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las empresas tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y subsidiariamente desempeñarán las fun-

(32) Este número fue agregado por el artículo 4° del Decreto N° 206, de 1970, de Previsión Social.

(33) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social. Anteriormente, el N° 9 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social, había modificado el inciso segundo de este artículo.

ciones señaladas para ellos en el artículo 24 de este reglamento.⁽³⁴⁾

En todos los demás aspectos se regirán por las disposiciones de este texto.

Artículo 27.- Las disposiciones del presente reglamento regirán la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tanto en las empresas, faenas, sucursales o agencias afectas únicamente al pago de la cotización básica, establecida por la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, como en aquéllas obligadas al pago de ella y de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del mismo precepto.⁽³⁵⁾

Artículo 28.- Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a las Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.⁽³⁶⁾

Artículos Transitorios

Artículo 1°.- La primera designación de miembros de los Comités Paritarios deberá hacerse dentro de los 90 días siguientes a la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial y la convocatoria a la elección podrá hacerse, indistintamente por el Delegado del Personal, por el presidente del Sindicato Industrial, o por el presidente del Sindicato Profesional que agrupe exclusivamente a

(34) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.

(35) Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 6 del Decreto N° 30, de 1988, que, antes, había sido agregado por el N° 10 del Decreto N° 186, de 1969, ambos, de Previsión Social.

(36) Artículo agregado por el N° 7 del Decreto N° 30, de 1988, de Previsión Social.

trabajadores de la empresa, o por cualquier trabajador de la empresa en subsidio, a quienes corresponderá presidir esa elección.⁽³⁷⁾⁽³⁸⁾

Si dentro del plazo señalado en el inciso precedente no se efectuare la designación de miembros del Comité, corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo adoptar las medidas necesarias para proceder a esa designación.

La instalación del Comité elegido se hará por la misma persona que convocó a la elección.⁽³⁹⁾

Artículo 2°.- El requisito indicado por la letra d) del artículo 10 para ser designado representante de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sólo se exigirá después de dos años contados des-

de la fecha de la publicación del presente reglamento en el Diario Oficial.

Artículo 3°.- Durante el año 1990 no se exigirá el requisito ordenado por la letra d) del artículo 10 en relación con los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Con todo, transcurrido dicho lapso, cesarán en su cargo los representantes de los trabajadores que no cumplieren con la exigencia señalada en la letra antes citada.⁽⁴⁰⁾

Tómese razón, regístrese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.

(37) El plazo para hacer la primera designación de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere este artículo, fue prorrogado en 60 días por el Decreto N° 136, de 1969, de Previsión Social.

(38) Inciso modificado, como aparece en texto, por el N° 11 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.

(39) Inciso agregado por el N° 12 del Decreto N° 186, de 1969, de Previsión Social.

(40) Artículo agregado por el artículo único del Decreto N° 3, de 1990, de Previsión Social.

DEL DIARIO OFICIAL

21 - Diciembre

- Ley N° 19.776. Sobre regularización de posesión y ocupación de inmuebles fiscales en la forma que indica.

22 - Diciembre

- Extracto de Circular N° 94, de 19.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modificaciones introducidas a los artículos 20 y 74 N° 4 de la Ley de la Renta por el artículo único de la Ley N° 19.753, del año 2001.

26 - Diciembre

- Extracto de Circular N° 95, de 20.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Modificaciones introducidas a los artículos 20 y 74 N° 4 de la Ley de la Renta por el artículo único de la Ley N° 19.753, del año 2001.

29 - Diciembre

- Extracto de Resolución N° 55 exenta de 21.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre la forma en que los accionistas de sociedades anónimas abiertas con presencia bursátil a que se refiere el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.768, deben manifestar ante el SII su intención de acogerse a lo dispuesto en dicho artículo y los antecedentes que deben acompañar para ese efecto.
- Extracto de Resolución N° 56 exenta de 21.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Establece requisitos que debe cumplir la declaración jurada contemplada en el N° 5 del artículo 18 bis de la Ley de la Renta, que debe presentar el agente intermediario para efectos de acoger a los inversionistas institucionales extranjeros a la exención de impuestos por el mayor valor que obtengan en la enajenación de acciones de sociedades anónimas abiertas con presencia bursátil o en bonos u otros títulos de oferta pública representativos de deudas emitidos por el Banco Central de Chile, el Estado o por empresas constituidas en el país, transados en bolsa u otro sistema autorizado.
- Resolución N° 57 exenta de 21.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Fija monto a que se encuentra afecto el otorgamiento de copias computacionales de declaración, y de copias autenticadas del formulario 29, de declaración y pago simultáneo "mensual", del Formulario 50 de "declaración y pago simultáneo mensual de impuestos y del Formulario 22, de impuestos anuales a la renta.
- Resolución N° 58 exenta de 24.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Autoriza a los Directores Regionales para Delegar la Facultad de Otorgar "Copia Computacional de Declaración" de los Formularios 29, 50 y 22 en los Funcionarios que indica.
- Extracto de Circular N° 98, de 24.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre obligación de cancelar los giros efectuados por concepto de declaración de fuera de plazo y/o rectificatorias de F-29, para efectos de solicitar autorización de timbraje de documentos.

31 - Diciembre

- Decreto N° 1.019, de 30.10.01, del Ministerio de Hacienda. Modifica Arancel Aduanero Nacional.
- Resolución exenta N° 14.664, de 24.12.01, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija a contar del 1° de enero de 2002, en \$ 3.800 el valor máximo por hora participante en los cursos de capacitación imputable a la franquicia tributaria contemplada en la Ley N° 19.518.
- Resolución exenta N° 14.665, de 24.12.01, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Determina en un 15%, el mínimo de horas cronológicas de enseñanza relacionada para los efectos del contrato de aprendizaje, regulado en los artículos 57 y siguientes de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, y establece en que el valor hora por participante para los efectos de esta resolución, ascenderá a \$ 3.800 en los términos consagrados en la Resolución exenta N° 14.664, de 24.12.01, del mismo Servicio.

3 - Enero

- Extracto de Circular N° 99, de 28.12.01, del Servicio de Impuestos Internos. Instrucciones sobre régimen tributario respecto del cual pueden optar los accionistas que posean acciones de sociedades anónimas abiertas con presencia bursátil que cumplan determinados requisitos, conforme a lo establecido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.768, del año 2001.

9 - Enero

- Decreto N° 226, de 5.11.01, de la Subsecretaría del Trabajo. Crea Comité Asesor para el proceso de licitación y adjudicación del Seguro de Cesantía, que se denominará "Comité de licitación del Seguro de Cesantía".

10 - Enero

- Decreto N° 283, de 20.09.01, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto N° 1.704, de 1993, que aprueba el Reglamento para el Ejercicio de las Profesiones auxiliares de la Medicina, Odontología y Química y Farmacia que indica.

18 - Enero

- Decreto N° 1.190, de 6.12.01, del Ministerio de Hacienda. Fija en 3,07 por ciento el porcentaje en que deberán reajustarse, a contar del 1° de diciembre de 2001, las pensiones de regímenes previsionales que indica.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO INJUSTIFICADO. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO. CARGA DE LA PRUEBA DEL EMPLEADOR

La causal de caducidad regulada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato no sólo requiere para su configuración la acreditación del incumplimiento, sino que también debe concurrir y probarse la gravedad de tal incumplimiento.

Por ser el empleador demandado el que soporta el peso de la prueba, éste debe acreditar los hechos fundantes del despido.

Comentario

Un trabajador demanda a su ex empleador por despido injustificado, solicitando el pago de diversas prestaciones, entre las cuales figura la indemnización por años de servicio, la sustitutiva del aviso previo y otros emolumentos devengados al término de la relación laboral.

La causal invocada por el empleador fue el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, toda vez que se acusó al trabajador demandante de no cumplir con sus funciones e incurrir en faltas graves a sus obligaciones laborales, referidas a la sustracción de dos hojas del libro de novedades y en la falsificación de la firma de un trabajador de la empresa, a objeto de alterar los controles y el registro del personal auxiliar del establecimiento.

El sentenciador estima en su fallo que corresponde al actor probar tales incumplimientos

(considerando sexto) acompañando al efecto el libro de novedades referido.

Apreciado tal documento acompañado al proceso, y constatada la falta de una hoja y la firma de un trabajador, se estima por el Tribunal que la demandada no rindió ninguna otra prueba tendiente a corroborar que efectivamente tal hoja fue arrancada por el actor, ni menos cuál es la firma supuestamente falsificada y la autoría del demandante en tales irregularidades.

Por lo anterior, y como la causal de terminación invocada exige no sólo probar el incumplimiento de una o más obligaciones, sino que también su gravedad, es que el Tribunal estimó injustificado el despido del trabajador demandante. Por ello, se condenó al demandado al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, incrementada esta última en un 20%.

Apelada la sentencia de primer grado, esta es confirmada, no obstante la Corte de Apelaciones de La Serena efectúa dos importantes precisiones referidas a lo sustantivo del análisis del presente fallo. Primero, rectifica el considerando sexto sustituyendo la expresión "actor" por "demandado", corrigiendo el error cometido, por cuanto quien debía probar los incumplimientos era la demandada y no el demandante o actor, y segundo, que en la misma dirección precedente, es en el empleador demandado en quien recae el onus probandi o carga de la prueba, es decir, es el empleador el que debe probar en juicio laboral los hechos en que se funda la causal legal de despido invocada por él para poner término a la relación laboral.

Fallo de Primera Instancia

La Serena, cinco de junio de dos mil uno.

Vistos:

Que a fojas 1, comparece don Róbinson Segundo Araya Pastén, dependiente, domiciliado en Los Carrera 380, Of. 317, La Serena, e interpone demanda en contra de la Sociedad Educacional Diego de Almeyda Ltda., representada por doña Edita López González y/o don Luis López Ibacache, todos con domicilio en Santiago 1244, Coquimbo; fundada en que ingresó a trabajar para la demanda el 1º de julio de 1993 hasta el 9 de marzo de 2001, fecha en que fue despedido por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Su remuneración ascendía al monto de \$140.215. Al término de la relación laboral le quedaron adeudando la suma de \$140.215 de indemnización sustitutiva del aviso previo, \$1.121.720 de indemnización por años de servicio, \$560.860 por el aumento de 50%, o el 20%, \$42.064 por nueve días de marzo trabajados y el feriado proporcional a determinar. Por lo que solicita se declare injustificado el despido y se condene a la demanda al pago de las prestaciones señaladas, con costas.

Que a fojas 15, la demandada contesta rechazándola en todas sus partes, con costas.

Que a fojas 17 se fijaron los puntos de prueba.

Que a fojas 24, se efectuó la audiencia de conciliación y prueba con la ausencia de ambas partes.

La parte demandante rindió prueba documental rolante de fojas 19 a 22; y la parte demandada rindió prueba documental rolante de fojas 8 a 14.

Que a fojas 25, se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

Primero: Que el actor en su demanda solicita se declare la injustificación de su despido ocurrido el 9 de marzo de 2001 y se condene a la demandada a pagar las prestaciones que indica en lo expositivo del presente fallo.

Sostiene haber trabajado como vigilante del establecimiento educacional de la Sociedad Educacional Diego de Almeyda, a contar del 1º de julio de 1993 percibiendo como última remuneración la suma de \$140.215 señalándose como causal de término la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Segundo: Que la demandada, solicita su rechazo, con costas, refiere que dio término al contrato por no cumplir con sus funciones e incurrir en faltas graves a las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, que el actor conocía perfectamente en que consistió tal alteración, sustrajo las hojas foliadas 8 y 9 del libro de novedades y en la foja 10 falsificó la firma del auxiliar Miguel Araya, que sustrajo las fojas 8 y 9 para que no supiera la información que proporcionó el auxiliar Carlos Díaz en el sentido de dejar constancia que al retirarse él de su turno no asumió el suyo, información que fue rehecha por el colegio a fojas 11 del mismo libro.

Tercero: Que con el objeto de fundamentar sus pretensiones la parte demandante

acompañó al proceso prueba documental consistente en:

1. Carta de despido dirigida al actor.
2. Carta de despido dirigida a la Inspección del Trabajo.
3. Liquidaciones de sueldo de enero y febrero de 2001.

Cuarto: Que la demandada allegó al proceso la prueba documental consistente en:

1. Libro de novedades del establecimiento.
2. Contrato de trabajo del actor.
3. Comunicaciones del despido.

Quinto: Que es un hecho no controvertido que el actor fue despedido por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, incumplimiento que al tenor de la carta de despido de fojas 11, consistieron en haber alterado los controles y registro del personal auxiliar del establecimiento, fundamento de hecho que se estima suficiente para desestimar la alegación del actor que por ser escueta debe ser declarado injustificado el despido conforme a la jurisprudencia que acompaña.

Sexto: Que así las cosas le correspondía al actor probar tales incumplimientos acompañando al efecto el libro de novedades referido.

Séptimo: Que apreciado tal documento, si bien conforme a la foliación del cuaderno no existe hoja 9, y a fojas 10 aparece una firma de Miguel Araya, no es menos cierto que la demandada no rindió ninguna otra prueba tendiente a corroborar que efectivamente tal hoja fue arrancada por el actor, ni menos cual es la firma falsificada, y la autoría del demandante en tales irregularidades.

Octavo: Que a mayor abundamiento debe tenerse presente que la causal invocada exige que además del incumplimiento debe probarse la gravedad de éstos, lo que en autos

no se ha cumplido, razón por la cual el despido de que fue objeto el actor se estima injustificado.

Noveno: Que conforme a lo concluido precedentemente se condena al empleador a pagar al actor la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios la que se incrementa en un 20% conforme a lo estipulado en el artículo 168 y 173 del Código del Trabajo.

Décimo: Que para el efecto de calcular las prestaciones adeudadas ha de tenerse como sueldo del actor la suma de \$140.215 mensuales, cantidad que señala el actor en su demanda y que no fue controvertida en autos por la contraria.

Undécimo: Que se acogerá la demanda en cuanto al cobro de remuneraciones demandadas por el actor relativo a nueve días trabajados en el mes de marzo por no haber acreditado la demanda su pago.

Duodécimo: Que se condena asimismo al empleador a pagar al actor el feriado proporcional el que asciende al monto de \$56.088.

Decimotercero: Que la prueba se apreció de conformidad con las normas de la sana crítica.

Por estos fundamentos y atendido a lo dispuesto en los artículos 1º, 3º, 7º, 41, 63, 168, 173, 425, 455 y 456 del Código del Trabajo, se resuelve:

- I. Que se acoge la demanda interpuesta por don Róbinson Segundo Araya Pastén, en contra de la Sociedad Educativa Diego de Almeyda Ltda., debiendo la demandada pagar al actor las sumas de \$140.215 de indemnización sustitutiva del aviso previo, \$1.346.064 de indemnización por años de servicio, incluido el 20%, \$42.064 por remuneración, y \$56.088 por feriado proporcional.

II. Que las sumas ordenadas pagar precedentemente deberán hacerse efectivas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III. Cada parte pagará sus costas.

Regístrese y notifíquese.

Dictada por la señora Marta Maldonado Navarro, Juez Titular del Primer Juzgado del Trabajo de La Serena.

Fallo de Segunda Instancia

La Serena, catorce de septiembre de dos mil uno.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, a excepción del motivo octavo que se elimina, además se efectúan las siguientes modificaciones: en el motivo quinto se reemplaza la referencia de foja "11" por la de foja "14", y

en el motivo sexto se sustituye el sustantivo "actor" por "demandado".

Y teniéndose además presente:

Que conforme a lo razonado por la sentenciadora aquo, corresponde concluir que la demandada sobre la cual recaía el onus probandi, no logró acreditar los hechos fundantes del despido, razón por la cual éste debe ser estimado como injustificado.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 463, 471 y 473 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de cinco de junio de dos mil uno, escrita de fs. 26 a 30, sin costas por estimar que la apelante tuvo motivo plausible para alzarse.

Regístrese y devuélvanse.

Rol N° 2.054-t.

Pronunciado por los Ministros Titulares señores Juan Pedro Shertzer Díaz, Alfredo Azancot Vallejo, y señora María Angélica Schneider Salas.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

**EXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO.
CARGA DE LA PRUEBA ES DE QUIEN ALEGA
TAL EXISTENCIA**

Según lo prescribe el artículo 7º del Código del Trabajo, el contrato de trabajo requiere de la concurrencia de ciertos y determinado requisitos, los cuales deben manifestarse en hechos concretos, y cuya prueba recae en quien lo alega.

Comentario

Demanda en juicio laboral un trabajador despedido a quien su empleador nunca le escrituró el contrato de trabajo, no obstante sostener que se desempeñaba bajo subordinación y dependencia, desempeñando labores de mantención, cumpliendo horario de lunes a sábado, y remunerado con un determinado monto mensual. Señala, además, que nunca se le efectuaron las imposiciones previsionales no obstante haberse efectuado mensualmente las retenciones correspondientes. Por esta última razón, o sea, por adeudarse las cotizaciones previsionales, el despido es nulo e injustificado.

La demandada desconoció la relación laboral, aceptando sólo la existencia de una prestación de servicios de carácter ocasional de mantención del mobiliario de su establecimiento.

Al resolver el conflicto, el sentenciador manifestó que para la existencia del contrato individual de trabajo es necesario la existencia de ciertas y determinadas condiciones, como son la prestación de servicios personales, la remuneración y la subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio aquéllos son prestados. De no concurrir alguno de estos requisitos no se podrá establecer un vínculo laboral, ya que su presencia debe ser copulativa.

Por el anterior razonamiento, el Tribunal no dio por debidamente establecida la existencia de la relación laboral alegada, por cuanto el contrato de trabajo requiere de ciertos requisitos, los cuales deben ser acreditados por el trabajador que alega la existencia de la referida relación laboral, prueba de la cual el demandante ha carecido, y la rendida en nada configura la pretendida relación de dependencia.

Finalmente, y por los motivos anteriores, el Tribunal no se pronunció sobre la pretensión de declarar nulo el despido por falta de pago de las cotizaciones de previsión, toda vez que no se estableció la existencia de un contrato de trabajo, presupuesto necesario para estar frente a un eventual despido pretendidamente nulo.

Deducida apelación la Corte respectiva confirmó en todas sus partes la sentencia de primera instancia.

Fallo de Primera Instancia

Arica, treinta de julio de dos mil uno.

Vistos:

A fojas 4 comparece Alejandro Jorge Guerra Donoso, mecánico, domiciliado en esta ciudad Población Cabo Aroca, pasaje Patagua

Nº 2605, e interpone demanda en juicio del trabajo en contra de la Sociedad Inversiones Turísticas Sunset S.A., representada legalmente por José Eduardo Zarzar Heresi, comerciante, ambos domiciliados en esta ciudad, Valle de Azapa km. 3.5.

Expone que ingresó a trabajar para el demandado con fecha 1º de marzo de 1998, desempeñando trabajos de mantención general, cumpliendo horario de lunes a sábado, de 9:00 a 13:00 y de 15:00 a 19:00 horas. Indica que la remuneración pactada era de \$40.000 líquidos a pagar, semanales, esto es \$160.000 mensuales.

Agrega que nunca se escrituró el contrato ni se le efectuaron las imposiciones previsionales, no obstante haberse efectuado mes a mes las retenciones correspondientes.

Continúa manifestando que desempeñó normalmente sus labores hasta el 24 de noviembre de 2000, fecha en la cual fue despedido injustificadamente.

Señala que, en atención a que se le adeudan las cotizaciones previsionales, el despido es contrario a derecho e injustificado por lo que procede que se le cancelen las prestaciones que detalla, esto es, pago de remuneraciones desde el 25 de noviembre de 2000, mes de diciembre 2000 y enero 2001, que suman \$360.000 y hasta que entere las cotizaciones previsionales, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo; indemnización por dos años de servicio y fracción superior a seis meses, aumentada en un 20%, la suma de \$76.000 e indemnización sustitutiva del aviso previo \$160.000.

En consecuencia, solicita que se acojan sus pretensiones y se declare nulo el despido, en tanto no se entere por la demandada las cotizaciones previsionales adeudadas, debiendo la accionada cancelar las remuneraciones pendientes de noviembre y diciembre 2000 y enero 2001, más aquellas que se devenguen hasta la fecha de íntegro de las cotizaciones previsionales, el equivalente a 30

días de remuneración por desahucio y el pago de las sumas demandadas indemnizatorias, que alcanza a la suma de \$1.096.000, más las que se devenguen hasta el íntegro de las imposiciones, o lo que se determine por el tribunal, con costas.

En fojas 108, contestando la demanda, José Eduardo Zarzar Heresi, pide su rechazo, fundado en que nunca ha existido relación laboral entre las partes, sino que sólo una prestación de servicios de carácter ocasional que se efectuaba para la mantención del mobiliario y otras existencias del establecimiento. Indica que de acuerdo al giro del local, esto es, el de discoteca, todo el personal que presta servicios en forma permanente y bajo vínculo de subordinación y dependencia es aquél precisamente se desempeña en el mismo, en las calidades que precisa, pero en ningún caso el actor quien jamás prestó servicios en forma permanente.

Explica que en las ocasiones que el mobiliario e instalaciones presentaban deterioros o desgaste por su uso, se requería al demandante para que efectuara reparaciones, buscándolo en su domicilio, donde además tiene un taller y presta servicios a diferentes particulares. En tanto, el personal que labora en el establecimiento mantiene contratos de trabajo, recibe mensualmente sus liquidaciones de remuneraciones y se mantienen al día en sus imposiciones, firmando, asimismo, un libro de asistencia.

En cuanto al certificado emitido por sus persona, aclara que es efectivo, pero se hizo con el único y exclusivo objeto de que el actor obtuviera un préstamo, y que en el mismo, en todo caso, se acredita que desde el año 1998 ha prestado servicios, lo que no implica que los ligara contrato de trabajo ni su permanencia y, por lo demás, se habla de "renta" y no de sueldo ni remuneración.

Finalmente expresa que simultáneamente con los servicios que le encargaba al actor, éste también realizaba trabajos para terceros, en su domicilio, lo que comprueba su carácter

de trabajador independiente. Además, no obstante que reclama el no pago de cotizaciones previsionales, no menciona el organismo previsional a que se encuentra afiliado, ni solicita que éste se haga parte en el juicio, como tampoco prueba la ausencia de cotización.

A fojas 110 se recibió la causa a prueba.

En fojas 126 se realizó el comparendo de conciliación y prueba, con la presencia de los apoderados de ambas partes.

A fojas 135 se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

En cuanto a la objeción de documentos:

Primero: Que, en fojas 111, la demandante ha objetado los documentos acompañados por la demandada en primer otrosí de fojas 105, correspondientes a libro de asistencia, por estar mal acompañado, atento a que no es un libro sino sólo fotocopias de las que no consta su autenticidad, y el formulario de documentación exigida por la Inspección Provincial del Trabajo por no tener incidencia en el juicio.

Conferido traslado a la demanda, ésta lo evacua a fojas 113, solicitando el rechazo de la objeción, puesto que la circunstancia de estar mal acompañado, no constituye causal de objeción, como lo sería si se hubiese alegado la falta de autenticidad o el no haber emanado de su parte.

Segundo: Que, se rechazará la impugnación deducida, toda vez que, no constituye una objeción como tal, sino que sólo se hace ver el nulo valor probatorio que, en su caso, tendrían dichos instrumentos respecto de la litis, cuestión que, en todo caso, corresponde al tribunal dilucidar.

En cuanto al Fondo:

Tercero: Que, establecida la controversia en los términos señalados en la parte

expositiva, el tribunal llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo, según consta a fojas 126. En consecuencia, se recibieron las pruebas ofrecidas por las partes, sin perjuicio de las anteriormente rendidas, consistente en documentos, confesional y testimonial, las cuales son apreciadas por la sentenciadora de conformidad a las normas de la sana crítica.

Cuarto: Que, como se ha indicado en la parte expositiva, la demandada niega la existencia de relación laboral con el actor. En consecuencia, el primer punto a dilucidar es si efectivamente al demandante lo unía vínculo contractual, de índole laboral, con la Sociedad de Inversiones Turísticas Sunset S.A.

Que, para acreditar esta cuestión controvertida, el actor ha presentado, en fojas 1, un certificado, mediante el cual Eduardo Zarzar Heresi, en su calidad de representante legal de la sociedad Inversiones Turísticas Sunset S.A., declara que Alejandro Guerra Donoso, presta servicios a empresa, en la sección mantención, desde el 1° de marzo de 1998 a esa fecha, 18 de mayo de 1999, por lo que percibe una renta líquida de \$160.000. Asimismo, rindió testimonial en fojas 127 a 129, con las deposiciones de Ricardo De los Santos Alcayaga Gajardo y Jorge Cruz Pérez. El primero de los indicados, señala que le consta la existencia de relación laboral, por cuanto veía cada día acudir al demandante al local de la demandada ubicado en el km. 3 y ½ del Valle de Azapa, ya que se iban juntos en bicicleta, contándole el horario en que desarrollaba tales servicios; también indica que lo vio una vez haciendo labores de soldadura en el recinto de la discoteca. En tanto, el segundo testigo manifiesta que conoció al actor en 1998 y lo veía a menudo transitando en bicicleta e ingresar al recinto, como también, a veces, salir del mismo en la tarde.

Quinto: Que, de conformidad al artículo 7° del Código del Trabajo, el "contrato individual de trabajo" es una convención

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

Sexto: Que, del análisis de la disposición legal antes anotada, se desprende que, para determinar la existencia de una relación laboral deben reunirse ciertas y determinadas condiciones, como son, la prestación de servicios personales, una remuneración por estos y la ejecución de la prestación en situación de subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se prestan. Así, de no concurrir alguno de tales requisitos, no estaremos en presencia de vínculo de naturaleza laboral, toda vez que su presencia debe ser copulativa.

Séptimo: Que, a la luz de los antecedentes acompañados por el demandante, el tribunal estima que, en autos, no se ha establecido debidamente la existencia de la relación laboral alegada.

Ello por cuanto, como se ha dicho antes, el contrato de trabajo, regido por las normas del Código del ramo, exige la concurrencia de ciertos y determinados requisitos, que deben manifestarse en hechos concretos, cuya prueba recae en quien lo alega. Entonces, debe ser el actor, quien, por los medios de prueba legal, allegue los antecedentes suficientes para que el sentenciador forme su convicción en tal sentido, y ello no ha sucedido en el proceso.

Octavo: Que, en efecto, el instrumento de fojas 1, por sí solo no basta para aprobar la existencia del contrato de trabajo, pues el mismo sólo constituye un reconocimiento de que el actor efectivamente desempeñó labores de mantención para la demandada por la cual se le cancelaba una determinada renta, pero esta prestación de servicios pueden tener un origen de naturaleza muy diversa a la laboral, siendo, como se ha dicho, obligación del demandante, acreditar que efectivamen-

te estas labores se desarrollen bajo dependencia y subordinación.

Por su parte, la testimonial rendida por la demandante, a la cual se ha hecho referencia en el motivo cuarto, se ha limitado a destacar la circunstancia de que el actor efectivamente concurría al local de discoteca de propiedad de la Sociedad accionada, pero no así para determinar que allí desarrollaba labores bajo la subordinación y dependencia de ésta; y, en todo caso, tales testimonios se contraponen abiertamente con los dichos de los testigos de la demandada, según consta de fojas 129 a 131, quienes concuerdan en afirmar que el actor sólo realizaba trabajos esporádicos en el local, de mantenimiento o arreglos de materiales deteriorados, sin que su asistencia fuera continua o permanente, ni que se le cancelara remuneración alguna como al personal, testimonios que, además de mayores en número, parecen mejor informados a juicio del tribunal, por lo que permiten restar valor probatorio a los testigos del demandante en cuanto sostienen una continuidad de asistencia, que no se encuentra corroborada por antecedente alguno.

Noveno: Que, el resto de las pruebas rendidas en autos, en nada alteran lo concluido precedentemente.

Décimo: Que, acorde lo decidido en los motivos anteriores, no se emitirá un pronunciamiento en relación con las demás peticiones del demandante, en cuanto a la nulidad del despido y prestaciones demandadas, toda vez que no habiéndose determinado la existencia de una relación laboral, ellas carecen de asidero legal, por ser subsidiarias a la solicitud principal que ha motivado el presente juicio.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, 162, 425 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

- I. Que se rechaza la objeción de documento deducida a fojas 111.

- II. Que no se hace lugar a la demanda de fojas 4, interpuesta por Alejandro Jorge Guerra Donoso.
- III. Que no se condena en costas a la parte demandante, por haber litigado con motivo plausible.

Anótese, regístrese y notifíquese.

Rol N° 6.027-01.

Dictada por la señora Claudia Parra Villalobos, Juez suplente del Tercer Juzgado de Letras de Arica.

Fallo de Segunda Instancia

Arica, veintiocho de septiembre de dos mil uno.

Vistos:

Se reproduce la sentencia apelada.

Y teniendo, además, presente:

1. Que como lo expresa el fallo en alzada, la cuestión fundamental del juicio es determinar si realmente existió una relación de trabajo entre las partes, para lo cual cabe considerar lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, cuando dispone que a raíz del contrato el trabajador se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador;
2. Que este factor determinante en la calificación del asunto, no aparece del certificado de fojas 1 presentado por el apelante de autos, ya que este instrumento expresa que Alejandro Guerra Donoso prestó servicios a la empresa en la sección mantención, con una renta líquida de \$160.000, sin que el documento expusiera si era salario o sueldo lo que recibía el actor, ni tampoco diga cómo realizaba esos servicios en cuanto a horario y forma de las labores. Por lo tanto, es imposible extender el tenor literal del

certificado a objeto de que él traduzca un vínculo de la categoría señalada;

3. Que de las actas acompañadas de fojas 10 a 14, principalmente la de fojas 13, se hace referencia a los trabajadores de la empresa con problemas de vacaciones, feriados, asistencia, cuya nómina figura en fojas 13 vuelta, sin que ella figure el nombre del actor; además, en las actas de control de asistencia de fojas 22 a 107, tampoco consta el nombre del demandante. Estos antecedentes, en todo caso, son constitutivos de presunciones judiciales que conforme a lo previsto en el artículo 455 del Código del ramo, permiten deducir que el peticionario no firmaba el libro de asistencia diaria;
4. Que de la absolución de las posiciones primera, segunda y tercera del pliego de fojas 122 y 126, solamente se desprende que el demandante trabajó para la empresa, sin que haya elementos probatorios para establecer que lo hizo bajo dependencia de la Firma, ya que las posiciones cuarta, quinta, sexta y séptima niega la existencia de tal circunstancia, pues el actor debía otorgar facturas por los servicios prestados;
5. Que la testimonial de Ricardo Alcayaga Gajardo y Jorge Cruz Pérez de fojas 127, y 128 vuelta, también es válida para esclarecer que Alejandro Guerra prestó servicios a la demandada, pero no aporta datos precisos para deducir el nexo de subordinación, tanto más que los testigos Lorena Cuevas Villalobos, Eugenio Domínguez Arros y Aldo Castro Gómez, de fojas 129, 130 y 131, en mayor número y mejor instruidos de los hechos, declaran que el actor no cumplía horario y se le cancelaba tan pronto como concluía sus servicios (Cuevas y Castro), ni tampoco integraba las actas de asistencia del personal (Domínguez);
6. Que el contexto de la prueba analizada conforme a las reglas de la sana crítica,

constituida por documentos, actas, declaraciones de testigos y presunciones judiciales, en ninguna de sus hipótesis permite establecer de un modo claro y preciso que los servicios prestados por el actor a la firma se hayan realizado bajo la vigencia de un contrato individual de trabajo, es decir, bajo subordinación o dependencia de la empresa.

Lo dispuesto en el artículo 465 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de fecha treinta de julio del año en

curso, escrita en fojas 136 a 139, sin costas por haber tenido el apelante fundamentos plausibles para alzarse.

Regístrese y devuélvanse.

Redacción del Ministro señor Andrés Díaz Cruzat.

Rol N° 1.043.

Pronunciada por los Ministros de la Primera Sala señor Andrés Díaz Cruzat, y el Abogado Integrante señor Samuel Cortés Iglesias y señor Raúl Gil González.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Reajuste. Procedencia	125/3	11.01.02	102
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Comisiones calificadoras de concursos. Integración Jefes departamento de educación	197/10	17.01.02	113
Contrato individual. Legalidad de cláusula	196/9	17.01.02	112
Descanso compensatorio. Día domingo. Acumulación. Pactos. Vigencia Ley N° 19.759.	4.962/231	27.12.01	70
Empresa. Facultades de administración. Mecanismo de control	195/8	17.01.02	110
Estatuto de Salud. Ascenso	4.920/230	21.01.01	101
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42 inciso final Ley N°19.378	4.918/228	21.12.01	98
Estatuto de Salud. Beneficios convencionales. Subsistencia	198/11	17.01.02	114
Estatuto de Salud. Jubilación. Efectos	199/12	17.01.02	115
Estatuto de Salud. Remuneraciones. Adecuación	4.919/229	21.12.01	99
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Jefes departa- mento de educación. Nombramiento. Procedimiento	197/10	17.01.02	113
Estatuto Docente. Jornada de trabajo. Duración. Modificación	231/14	21.01.02	119
Estatuto de Salud. Directores. Cesación en el Cargo. Efectos	170/7	16.01.02	109
Exámenes médicos periódicos. Facultades del empleador ..	4.916/226	21.12.01	94
Horas extraordinarias. Pactos. Vigencia Ley N° 19.759.	4.962/231	27.12.01	70
Horas extraordinarias. Prescripción. Suspensión	126/4	11.01.02	105
Horas extraordinarias. Prescripción.	126/4	11.01.02	105
Horas extraordinarias. Requisitos	169/6	16.01.02	91
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo ..	169/6	16.01.02	91
Indemnización legal por años de servicio. Fraccionamiento. Pactos. Vigencia Ley N° 19.759	4.962/231	27.12.01	70

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Indemnización sustitutiva. Fraccionamiento. Pactos.			
Vigencia Ley N° 19.759.	4.962/231	27.12.01	70
Jornada de trabajo. Personal de hoteles	4.917/227	21.12.01	96
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Pacto en contrario	215/13	18.01.02	116
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Vigencia Ley N° 19.759. Duración	4.962/231	27.12.01	70
Negociación Colectiva. Aporte sindical. Procedencia	124/2	11.01.02	88
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Concepto	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Efectos en la huelga	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Gestión. Plazo	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Gestión. Término. Efectos	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Gestión. Plazo. Renuncia	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Huelga. Prórroga	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Procedimiento. Características.....	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Prórroga. Plazo	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Prórroga. Solicitud	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Solicitud. Requisitos	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Buenos oficios inspector del trabajo. Solicitud. Plazo	91/1	11.01.02	77
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación	127/5	11.01.02	107
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Vigencia Ley N° 19.759. Duración	4.962/231	27.12.01	70
Reglamento interno. Exámenes médicos periódicos	4.916/226	21.12.01	94

Nueva jurisprudencia sobre la reforma laboral

PRECISA ALCANCE DE NUEVAS REFORMAS

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. VIGENCIA LEY N° 19.759. DURACION.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

4.962/231, 27.12.01.

- 1) Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1° .12.2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración superior al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una duración superior a cuatro años contados a partir de dicha fecha.
- 2) Las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos dictadas por el Director del Trabajo con anterioridad al 1° .12.2001, tendrán una vigencia de cuatro años a contar de esta fecha.
- 3) A partir del 1° .12.2001 han quedado sin efecto los pactos sobre horas extraordinarias celebrados bajo el imperio de la anterior normativa que regía la materia, salvo que los mismos se hubieren celebrado para atender situaciones de carácter temporal, los cuales en todo caso, sólo podrán regir por un plazo de tres meses a contar de dicha fecha.
- 4) Los pactos sobre acumulación de los días domingo de descanso obligatorio celebrados en conformidad al inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, actualmente derogado, han perdido eficacia a partir del 1° .12.2001, fecha de entrada en vigor de la citada Ley N° 19.759.
- 5) Las normas sobre fraccionamiento del pago de la indemnización legal por años de servicio y/o sustitutiva del aviso previo que corresponde pagar cuando se invoca la causal de término de contrato establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, resultan aplicables a los despidos producidos con anterioridad al 1° .12.2001, cuando el empleador no hubiere pagado en su oportunidad tales indemnizaciones y celebrare un pacto al respecto una vez que hayan entrado en vigor las nuevas disposiciones incorporadas por la Ley N° 19.759 a la letra a) del artículo 169 del mismo Código.

Fuentes: Código Civil, artículos 6° y 7° .
Código del Trabajo, artículos 347, inciso 1° ,
38, inciso final, 32, inciso 1° y 169, letra a).

Ley N° 19.759, artículo único, N°s. 11, 12,
letra b) 27 y 94. Artículos transitorios 1° , 3°
y 4° .

Atendida la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que introduce diversas reformas al Código del Trabajo, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Plazo de duración de los contratos colectivos de trabajo que, habiendo sido celebrados con anterioridad a la vigencia de la referida ley, establecen una duración superior al que el actual inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo señala como máximo.

2) Vigencia de las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, dictadas con anterioridad al 1° .12.2001.

3) Eficacia de los acuerdos sobre horas extraordinarias celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759.

4) Validez de los pactos sobre acumulación de los días domingo de descanso obligatorio suscritos en virtud de las disposiciones contenidas en el primitivo inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, actualmente derogado.

5) Aplicabilidad de las normas sobre fraccionamiento del pago de indemnizaciones contempladas en la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, a los despidos producidos con anterioridad a la entrada en vigencia de dichas normas.

Sobre el particular cabe precisar, en primer término, que 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 a los preceptos que siguen”.

Por su parte, el artículo 7° del mismo Código, establece:

“La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y

desde la fecha de éste se entenderá conocida por 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 cualquier ley podrán establecerse reglas diferentes sobre su publicación y sobre la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia.

De las normas legales precedentemente transcritas fluye que la ley rige y resulta obligatoria en la fecha en que es publicada en el Diario Oficial, a menos que en ella se establezcan normas diferentes sobre su publicación o la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5.10.2001, que introduce diversas modificaciones al Código del Trabajo, en sus artículos 1°, 3° y 4° transitorios, dispone:

“La presente ley entrará en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial”.

“La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.

“A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 al inciso 1° del artículo 25 y por el número 17 al inciso final del artículo 106.

“La modificación del artículo único, número 9, letra b), que esta ley incorpora al inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo regirá a contar del 1° de enero de 2003”.

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas en párrafos que anteceden y teniendo presente que la ley que nos ocupa fue publicada el 5 de octubre 2001, forzoso

es afirmar que el 1° de diciembre del mismo año han entrado a regir todas aquellas disposiciones de dicha ley que no tienen un plazo especial de vigencia, entre las cuales se encuentran las que analizaremos en el presente pronunciamiento.

Precisado lo anterior y con el objeto de dar respuesta a las consultas formuladas se hace necesario determinar, en forma previa, la aplicabilidad de las nuevas normas a aquellas situaciones jurídicas nacidas bajo el imperio de la anterior legislación.

Al respecto debe tenerse presente que de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, vale decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad ésta que nuestra legislación consagra en el artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo.

Se suma a lo expresado, el principio de efecto inmediato de la ley que se aplica a las normas laborales, conforme al cual la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la anterior, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que esta regía. De esta suerte, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de la nueva normativa, quedarán regidos por ésta en virtud del principio de efecto inmediato precedentemente analizado.

Es así, como el autor Antonio Vodanovic H., en su obra "Curso de Derecho Civil" Tomo 1, pág. 214, que contiene explicaciones basadas en las clases de los profesores Arturo Alessandri R. y Manuel Somarriva U., expresa: " *El efecto inmediato debe considerarse como la regla general. La ley nueva se aplica desde su promulgación a todas las situaciones que se produzcan en el porvenir y a todos los efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vi-*

gencia de la nueva ley o después. Por lo tanto en principio, la nueva ley debe aplicarse, inmediatamente desde el día fijado para su entrada en vigencia de acuerdo a la teoría de la promulgación de las leyes. Dicho acto determina la separación de los dominios de las dos leyes".

Efectuadas las señaladas precisiones corresponde dar respuesta a las interrogantes planteadas en el orden en que han sido formuladas:

1) En lo que respecta a la primera de ellas, esto es, plazo máximo de duración de los contratos colectivos que, habiendo sido celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, establecen un plazo superior al que prevé la actual normativa, cabe consignar lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, modificado por la citada Ley N° 19.759, previene:

"Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años".

De la norma legal antes transcrita se infiere que el plazo máximo de duración de los contratos colectivos y fallos arbitrales será de cuatro años, eliminándose de este modo, a partir del 1°.12.2001, la posibilidad de establecer plazos superiores a aquél, como ocurría bajo el imperio de la anterior legislación que regulaba tal materia.

Ahora bien, teniendo presente las consideraciones legales y doctrinarias expuestas en las reflexiones previas, esto es, la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la ley, dable resulta sostener que la estipulación relativa a duración de los contratos colectivos suscritos con anterioridad al 1°.12.2001, quedará regida por la actual normativa, de suerte tal, que la misma no podrá exceder de cuatro años contados desde dicha fecha, cualquiera fuere el plazo superior pactado por las partes. Así, a vía de

ejemplo, si en un contrato colectivo suscrito el 30.11.2000 se hubiere convenido un plazo de duración de seis años, éste sólo podrá extenderse hasta el 30 de noviembre de 2005, oportunidad en que vence el plazo de cuatro años que, como máximo, fija la actual normativa para la duración de los señalados instrumentos colectivos.

2) En lo que se refiere a la consulta signada con este número, la cual dice relación con la situación de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, es necesario precisar que el nuevo inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la citada ley, prescribe:

“La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.

De la norma legal antes transcrita se infiere que el legislador ha establecido que la vigencia de las resoluciones dictadas por el Director del Trabajo en uso de las atribuciones que le confiere dicho precepto y que autorizan el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, será de cuatro años, precisando que tratándose de obras o faenas, dicha vigencia no podrá exceder el plazo de ejecución de éstas, con el límite máximo ya indicado.

Como es dable apreciar, la nueva normativa fija un plazo determinado de vigencia de las referidas resoluciones, a diferencia de lo que ocurría con la legislación anterior, en la cual no se establecía plazo alguno al efecto.

Ello implicaba que en las resoluciones dictadas antes de que comenzaran a regir las nuevas normas no se estableciera plazo, lo

cual les daba, en la práctica, un carácter indefinido, sin perjuicio de que el Director del Trabajo, en uso de sus atribuciones, determinara dejarlas sin efecto en caso de modificarse las condiciones o presupuestos existentes al momento de su otorgamiento.

Ahora bien, el pronunciamiento requerido hace necesario determinar si el plazo de cuatro años de vigencia de las resoluciones de que se trata, establecido en el precepto en análisis, resulta aplicable respecto de aquellas dictadas antes de su entrada en vigor, las que, como ya se señalara, no establecían plazo alguno al efecto.

Al respecto, debe tenerse presente que la resolución que autoriza determinados sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos constituye un acto administrativo que, como tal, es susceptible de modificación o complementación con el objeto de adaptarlo a las nuevas condiciones que exija el ordenamiento jurídico en un momento determinado.

De esta suerte, considerando que conforme a las actuales disposiciones contenidas en el inciso final del artículo 38, las resoluciones en comento necesariamente deberán tener una vigencia de cuatro años, salvo tratándose de aquellas dictadas para la ejecución de una obra o faena determinada, y teniendo presente además, la regla de vigencia in actum de las leyes laborales, como también, el principio de efecto inmediato de la ley, forzoso es concluir que resulta aplicable respecto de las resoluciones que nos ocupan y que hayan sido dictadas con anterioridad a la vigencia de la ley modificatoria citada, el plazo de que se trata, vale decir cuatro años a contar del 1° .12.2001.

3) En cuanto a la validez de los pactos sobre horas extraordinarias celebrados con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.759, debe tenerse presente que el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, en su texto fijado por el mencionado cuerpo legal, dispone:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

De la norma legal antes transcrita se infiere que a partir del 1° .12.2001, las horas extraordinarias sólo podrán pactarse por necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto que se suscriba sólo podrá tener una vigencia transitoria de tres meses, renovable, siempre que concurren las condiciones que para tal efecto exige la ley.

Precisado lo anterior y a objeto de resolver la presente consulta, es necesario determinar la situación de los pactos sobre tal materia celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa, precisando si continúan vigentes en los términos convenidos o, si por el contrario, éstos quedarían sin efecto.

Aplicando a la situación en consulta las consideraciones legales y doctrinarias analizadas en los puntos precedentes, forzoso resulta concluir que a contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, vale decir, 1° .12.2001, han perdido eficacia los pactos sobre horas extraordinarias convenidos en virtud de la anterior normativa que regía la materia, salvo que los mismos se hubieren celebrado para atender situaciones de carácter temporal, los cuales, en todo caso, solo podrán regir por un plazo de tres meses a contar de dicha fecha.

4) Por lo que concierne a esta consulta, es preciso consignar que el N° 12 del artículo único de la Ley N° 19759 modificó el inciso el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, quedando su texto actual como sigue:

“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 nor-

ma 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.

Del precepto legal antes transcrito se infiere que a partir del 1° .12.2001, los trabajadores que se desempeñan en faenas exceptuadas del descanso dominical y de días festivos conforme a los N°s. 2 y 7 de dicho precepto, tienen derecho a que, al menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario, les sean otorgados en día domingo, aumentando así el número de descansos que obligatoriamente deben hacerse efectivos en tales días.

El numerando 12 de la señalada ley, a la vez, deroga la disposición que se contenía en el inciso 5° del citado artículo 38, la cual facultaba a los trabajadores exceptuados del descanso dominical en virtud de su número 2°, para convenir la acumulación de los doce días domingo de descanso que les correspondía impetrar en conformidad a lo establecido en el texto primitivo del inciso 4°, del mismo artículo, en el período de doce meses calendario.

Ahora bien, la resolución de la interrogante que nos ocupa implica determinar la procedencia actual de tales pactos, como asimismo, la situación de aquellos convenidos con anterioridad, esto es, si continúan vigentes en los términos acordados o, si por el contrario, deben entenderse que han perdido eficacia.

Si tenemos presente todo lo expuesto en relación a la vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la ley, preciso resulta sostener, en primer término, que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, esto es, del 1° de diciembre de 2001, no resulta factible que las partes convengan la acumulación de los dos días de descanso en domingo que consagra la actual

normativa, y consecuentemente, éstos deberán ser otorgados dentro del respectivo mes calendario.

Respecto a los pactos que sobre la materia se encontraban vigentes al 1° de diciembre de 2001, forzoso es convenir, en virtud de iguales consideraciones, que a partir de dicha fecha tales acuerdos han perdido toda eficacia.

Con todo, si en virtud de tales pactos se hubiere anticipado a los trabajadores afectados, días de descanso en domingo correspondientes a un lapso posterior al 1°.12.2001, el empleador sólo se encontrará obligado a otorgar la diferencia existente entre los ya concedidos y los dos a que tienen derecho dichos trabajadores en cada mes calendario conforme a lo dispuesto por el nuevo inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado. Asimismo, si a la fecha de vigencia de la ley se adeudaren a los trabajadores días de descanso en domingo correspondientes a períodos mensuales anteriores a dicha vigencia, el empleador estará obligado a conceder los adeudados en virtud del respectivo pacto, sin perjuicio de la obligación que le asiste de otorgar los dos domingo de descanso en conformidad al señalado precepto legal.

5) Finalmente y en lo que se refiere a la interrogante relativa a la aplicabilidad de las normas sobre fraccionamiento del pago de las indemnizaciones por término de contrato, incorporadas a la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo por la ley que nos ocupa, en caso de despidos producidos con anterioridad a su vigencia, cabe manifestar lo siguiente:

El citado artículo 169, en su letra a), dispone:

“Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

“a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuar-

to del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

“El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

“Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

“Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador éste podrá recurrir al mismo Tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150% y”.

De la norma legal citada se infiere que el empleador que aplique la causal de término de contrato prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, estará obligado a pagar las indemnizaciones establecidas en los incisos 1° ó 2° del artículo 163, según corresponda, y la sustitutiva del aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, en un solo acto en el momento de extender el correspondiente finiquito.

No obstante lo anterior, la ley faculta a las partes para acordar el fraccionamiento del pago de tales indemnizaciones, dándose cumplimiento a los requisitos que allí se establecen, vale decir, que tal acuerdo conste por escrito, que en él se indiquen las respectivas

cuotas, con los reajustes e intereses del período y que el mismo sea ratificado ante la Inspección del Trabajo, estableciendo expresamente que el simple incumplimiento del pacto hará exigible la totalidad de la deuda y dará lugar a la aplicación de una sanción administrativa en contra del empleador.

Ahora bien, en cuanto a si las citadas normas resultan aplicables a la situación que nos ocupa, es necesario tener presente que de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio el despido se produce al momento de la separación del trabajador, siendo ésta la oportunidad en que procede efectuar el pago de las indemnizaciones por término de contrato que le pudieren corresponder.

De este modo, si la separación del trabajador se hubiere producido con anterioridad a la vigencia de las normas precitadas, dicho despido debería regirse exclusivamente por aquellas que se encontraban vigentes a la fecha de la señalada separación, las cuales, como se señalara, no contemplaban las relativas al fraccionamiento de las indemnizaciones de que se trata.

Sin perjuicio de lo anterior y en el evento de que, en contravención a la ley, el empleador no hubiere pagado en su oportunidad tales indemnizaciones, y celebrara un pacto sobre el particular una vez que haya entrado en vigor la nueva normativa, esto es, a partir del 1°.12.2001, dicho pacto deberá regirse íntegramente por las disposiciones contenidas en la actual letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, debiendo, por ende, cumplir todos los requisitos allí previstos y a los cuales se ha hecho referencia en párrafos precedentes.

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

1) Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración superior al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una vigencia superior a cuatro años contados a partir de dicha fecha.

2) Las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos dictadas por el Director del Trabajo con anterioridad al 1°.12.2001, tendrán una vigencia de cuatro años a contar de dicha fecha.

3) A partir del 1°.12.2001, han quedado sin efecto los pactos sobre horas extraordinarias acordados bajo el imperio de la anterior normativa que regía la materia, salvo que los mismos se hubieren celebrado para atender situaciones de carácter temporal, los que, en todo caso, sólo podrán regir por un plazo de tres meses contado desde dicha fecha.

4) Los pactos sobre acumulación de los días domingo de descanso obligatorio, celebrados en conformidad al inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, actualmente derogado, han perdido eficacia a partir del 1°.12.2001, fecha de entrada en vigor de la Ley N° 19.759.

5) Las normas sobre fraccionamiento del pago de las indemnizaciones por años de servicio o sustitutiva del aviso previo que corresponde pagar cuando se invoca la causal de término de contrato establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, resultan aplicables a los despidos producidos con anterioridad al 1°.12.2001, cuando el empleador no hubiere pagado en su oportunidad tales indemnizaciones y celebrara un pacto al efecto una vez que hayan entrado en vigor las nuevas disposiciones incorporadas por la Ley N° 19.759, a la letra a) del artículo 169 del mencionado Código.

NEGOCIACION COLECTIVA

NEGOCIACION COLECTIVA. BUENOS OFICIOS INSPECTOR DEL TRABAJO. SOLICITUD. REQUISITOS. CONCEPTO. EFECTOS EN LA HUELGA. PLAZO. GESTION. TERMINO. EFECTOS.

91/1, 11.01.02.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, la solicitud de interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, en un proceso de negociación colectiva, debe efectuarla la comisión negociadora laboral, por la mayoría absoluta de los integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría.

Tratándose del empleador o empleadores debe estarse, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 1º del Código del Trabajo, ya que los actos realizados, por las personas allí mencionadas se estiman efectuados por el propio empleador. Ahora bien, si el empleador ha designado una comisión ad hoc, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva, la solicitud deben hacerla los apoderados nombrados. El acuerdo debe ser adoptado y suscrito conforme a las instrucciones dadas por aquél y a falta de éstas, de consuno, en el evento de no haberse dividido entre ellos la gestión o habérseles prohibido actuar separadamente.

2. La actuación de los buenos oficios a que se refiere el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, debe entenderse como una asistencia o servicio ofrecida por el Estado, a los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario para los involucrados, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.
3. La solicitud de interposición de buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, en un proceso de negociación colectiva, solicitada por cualquiera de las partes involucradas, produce el efecto de suspender el inicio de la huelga por un período máximo de cinco días, o hasta de diez, si así lo estiman las partes.
4. a) El plazo de cuarenta y ocho horas con que cuentan las partes para solicitar la intervención del Inspector del Trabajo, comienza a correr desde el momento en que el ministro de fe respectivo, da por terminado el escrutinio que da por aprobada la huelga. Del día y hora deberá dejar constancia en el acta respectiva, la que servirá de referencia para estos efectos. En este caso no es aplicable la regla contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo.
b) El legislador ha otorgado al Inspector del Trabajo competente un plazo de cinco días hábiles para llevar a cabo su gestión de buenos oficios, es decir, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, no deben en este caso, considerarse los días feriados. Considerando que el

- legislador ha establecido en el artículo 312, una regla especial para los plazos contemplados en el Libro IV del Código del Trabajo, relativo a la negociación colectiva, en orden a que dichos plazos cuando vencieren en sábado, domingo o festivo, se entienden prorrogados hasta el primer día hábil siguiente, en el caso en comento, tratándose de un trámite más dentro de dicho proceso, resulta plenamente aplicable.
- c) Terminada la gestión de buenos oficios del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieran llegado a acuerdo, los trabajadores deben hacer efectiva la huelga al inicio de la jornada del día siguiente hábil de terminada su labor. En este caso, es aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo.
- d) El legislador ha dado a la prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo el carácter de plazo, lo que significa que, en esta situación, resulta plenamente aplicable la regla que en esta materia contiene el artículo 312, del Código del Trabajo. De suerte que, si por efecto de la prórroga, la huelga debiera hacerse efectiva en día sábado, domingo o festivo, su materialización quedará, automáticamente, extendida hasta el día hábil siguiente.
5. a) El plazo de cinco días que el legislador otorga al Inspector del Trabajo competente para desarrollar su labor, no puede ser renunciado anticipadamente por terceros como serían las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva.
- b) De acuerdo con el tenor literal del artículo 374 bis), del Código del Trabajo, la prórroga de la gestión emprendida por el Inspector del Trabajo que pueden solicitar de común acuerdo las partes, puede ser por "un lapso de hasta cinco días", de lo que debe concluirse que las partes podrán pedir de uno a cinco días de prórroga, de acuerdo con sus propias necesidades.
- c) Atendido que debe existir acuerdo entre los actores para solicitar la prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo competente, no habría inconveniente alguno para pedirla en más de una oportunidad, siempre con un máximo total de cinco días, como lo establece la norma.
6. El proceso mediante el cual interviene con sus buenos oficios el Inspector del Trabajo competente, debe ser continuo, sin interrupciones que pudieran entorpecer los acuerdos o el derecho de los trabajadores de hacer efectiva la huelga. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código de Trabajo, cuando corresponda.
7. Los actores de un proceso de negociación colectiva que decidan recurrir al procedimiento contenido en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, pueden, una vez concluida la labor del Inspector del Trabajo, de común acuerdo, acogerse a la prórroga establecida en el inciso 1° del artículo 374, y continuar las conversaciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 312, 326, 374, 374 bis. Civil, artículos 48, 50 y 2127.

Concordancias: Ords. N°s.1.247/78, de 24.03.1993; 7.057/161, 28.09.1990.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias relacionadas con la aplicación del artículo 374 bis) del Código del Trabajo:

- 1.- Determinar que se debe entender por "las partes", para el efecto de solicitar los buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, a que se refiere el artículo 374 bis), del Código del Trabajo.
- 2.- Definir en qué consiste la "actuación de buenos oficios" a que se refiere la norma señalada en el punto anterior.
- 3.- Establecer los efectos que produce en la huelga aprobada, la interposición de buenos oficios por parte del Inspector del Trabajo competente.
- 4.- Definir los diversos plazos establecidos en la norma en estudio, y señalar si les es aplicable la regla establecida en el artículo 312, del Código del Trabajo.
- 5.- Establecer si es renunciable por las partes, una vez efectuada la solicitud de buenos oficios, el plazo de cinco días que el Inspector del Trabajo tiene para llevar a cabo su actuación. Además, se consulta si las partes se encuentran facultadas para prorrogar la actuación del Inspector del Trabajo, por un plazo fijo o si puede ser entre uno o cinco días, según lo señala el inciso 3° de la norma en comento. Asimismo, se consulta si las partes estarían facultadas para solicitar de manera sucesiva estos días de prórroga, hasta completar los cinco días máximos señalados por la ley.
- 6.- Establecer si los períodos de actuación del Inspector del Trabajo, considerando el período original y la prórroga, deben entenderse de manera continua, es decir, que no podría mediar entre ellos ni sábado, domingo ni festivo.
- 7.- Señalar si sería procedente que las partes una vez agotada la instancia estable-

cida en el artículo 374 bis), pudieran hacer uso de la prórroga señalada en el artículo 374 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que la norma contenida en el artículo 374 bis), del Código del Trabajo establece:

"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".

Del precepto transcrito es posible concluir que el legislador ha facultado a cualquiera de las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva para solicitar, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de haberse aprobado la huelga, los buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, es decir, en donde se encuentre radicado el respectivo proceso, para lograr un

acercamiento entre ellas, de manera de facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo. La facultad concedida se encuentra sujeta a la circunstancia de no haberse acordado previamente una mediación o arbitraje voluntario y su ejercicio implica la suspensión del inicio de la huelga.

Asimismo, la norma en estudio establece el procedimiento al que deberá sujetarse el desarrollo del cometido que lleve a efecto el Inspector del Trabajo competente.

Ahora bien, en relación con las consultas específicas planteadas se informa lo siguiente:

1.- Determinar que se debe entender por "las partes", para el efecto de solicitar los buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, a que se refiere el artículo 374 bis), del Código del Trabajo.

Respecto de esta consulta cumpla con informar a Ud. que para el acabado logro de negociar colectivamente, el legislador ha dotado a toda comisión negociadora laboral de las más amplias e irrestrictas facultades, sólo se le ha impedido declarar la huelga, y, por el contrario, todo otro tipo de acuerdo puede alcanzarlo sin necesidad de consulta previa a los asociados, según se colige de la interpretación armónica del articulado pertinente y, en especial, del artículo 326, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

"La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

- a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;
- b) La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;
- c) La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y
- d) Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente".

De la norma legal antes citada se colige que por mandato legal la comisión negociadora laboral, está integrada por la o las directivas sindicales, cuando negocian trabajadores representados por uno o más sindicatos y en caso de negociar como grupo de trabajadores unidos para ese efecto, la comisión se integra de acuerdo con lo señalado en la propia norma. Se concluye, además, que las facultades de representación de la comisión negociadora laboral, sin distinción alguna, respecto de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, inciden en todos y cada uno de los distintos trámites que conforman el procedimiento de negociación colectiva, entre los que se cuenta, el señalado en el artículo 374 bis), es decir, solicitar los

buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, que no es otro que aquel en cuya Inspección del Trabajo se encuentra radicado el proceso respectivo.

De esta suerte en la situación en análisis, es posible afirmar que, respecto de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, la decisión de solicitar los buenos oficios del Inspector del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 374 bis) del Código del ramo, corresponde efectuarla a la comisión negociadora laboral.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar los quórum y procedimientos conforme a los cuales la comisión negociadora debe adoptar sus decisiones, para cuyo efecto y, a falta de normas específicas que regulen la materia, cabe recurrir a los principios generales de interpretación de la ley y en especial, al precepto del artículo 24 del Código Civil, conforme al cual se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural, lo que, en materia de derecho laboral, se traduce en que los acuerdos deben ser adoptados por mayoría absoluta.

En estas circunstancias, resulta viable sostener que al no haber señalado la ley normas en materia de adopción de acuerdos aplicables a las comisiones negociadoras laborales rige plenamente el principio general de la legislación, cual es, el de que las decisiones de órganos pluripersonales deben ser adoptados por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que el acuerdo para pedir la interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo competente debe ser adoptado y solicitado por la mayoría absoluta de los integrantes de la comisión negociadora laboral.

En relación con los representantes del empleador en el proceso de negociación colectiva, cabe tener presente, en primer térmi-

no, lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 1º del Código del Trabajo, norma en la cual se establece mediante una presunción de derecho que representan al empleador y que en tal carácter lo obligan con sus trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de éste.

De lo anterior se colige que todos los actos efectuados por las personas mencionadas en el párrafo precedente deben entenderse realizados por el propio empleador, incluyendo, por cierto, la petición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, en el caso del artículo 374 bis, del Código del Trabajo.

Ahora bien, si para los efectos específicos del proceso de negociación colectiva, el empleador designa una comisión de apoderados debemos tener en cuenta que el inciso 4º del artículo 326, del Código del Trabajo dispone:

“El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración”.

De la norma legal preinserta se infiere que el empleador tiene derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, los que actúan en el proceso de negociación colectiva en virtud de un mandato, el que como tal, debe ser cumplido por éstos en los términos en que les fue conferido.

Por consiguiente, para los efectos de determinar la forma en que los citados apoderados deben proceder en el caso de solicitar la interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, a la luz de lo dispuesto en el artículo 374 bis) del Código del Trabajo, deberá estarse en primer término, a las instrucciones que al efecto se les haya dado

en el respectivo mandato, no siendo viable, de este modo, que este Servicio establezca un criterio uniforme ni pautas generales sobre la materia, por tratarse de una situación que debe ser analizada en cada caso particular.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar la forma de adoptar tales decisiones a falta de instrucciones del mandante, para lo cual, y en ausencia de normas laborales que regulen la materia, cabe recurrir al precepto del artículo 2127 del Código Civil que previene:

“Si se constituyen dos o más mandatarios y el mandante no ha dividido la gestión, podrán dividirla entre sí los mandatarios; pero si se les ha prohibido actuar separadamente, lo que hicieren de ese modo será nulo”.

De la disposición legal anotada se infiere que si el mandante no ha expresado su voluntad acerca de la forma en que debe dividirse la gestión entre los diversos mandatarios, éstos podrán efectuarla entre sí, a menos que el mandante haya dispuesto que deberán obrar de consuno, evento este último en que estarán impedidos de actuar en forma separada.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir, en opinión de este Servicio, que si el empleador hubiere previsto la forma en que debe dividirse la gestión o si ésta se hubiere dividido por los propios apoderados, no existiendo prohibición al respecto por parte de aquél, deberá cada uno de ellos adoptar las decisiones concernientes a la gestión específicas que les corresponda realizar en virtud de tal división y que, en caso contrario, vale decir, cuando ni el empleador ni los apoderados hubieran efectuado dicha división o exista una prohibición expresa en tal sentido, éstos estarán obligados a actuar de consuno debiendo, por tanto, todos concurrir con su voluntad a tomar las decisiones que les corresponda adoptar en el ejercicio del mandato que les fue conferido.

De esta suerte, en la situación en análisis, posible es afirmar, que la decisión de

solicitar la interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 374 bis) del Código del Trabajo, en representación del empleador o empleadores, debe ser adoptada por todos los apoderados de consuno, en el evento de no haberse previsto la forma de dividir la gestión entre ellos o cuando se les hubiere prohibido actuar separadamente, caso en el cual deberán todos ellos suscribir el acuerdo correspondiente.

2.- Definir en qué consiste la “actuación de buenos oficios” a que se refiere la norma contenida en el artículo 374 bis), del Código del Trabajo.

Al respecto cabe recordar que, en la práctica, tanto la mediación como el arbitraje voluntario, establecidos en los artículos 352 a 354 y 355 a 368, del Código del Trabajo, respectivamente, no ha sido utilizado por los actores de la negociación colectiva como forma de solución de conflictos, lo que ha llevado al legislador a crear esta nueva figura, llamada “actuación de buenos oficios”, que permite a las partes, revitalizar el diálogo y el ánimo negociador. El objeto de la norma en estudio, es lograr que los negociadores hagan suya la necesidad de privilegiar la solución concertada de los conflictos por sobre cualquier acción de fuerza, como podría ser la huelga o el lock-out.

Ahora bien, la actuación de buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, pretende que, frente al desacuerdo de intereses y la inminente huelga, cualquiera de las partes, siempre que hayan desechado la mediación o el arbitraje voluntario, pueda acudir a este procedimiento, que les permitirá un acercamiento de posiciones dirigido, en definitiva, a lograr la suscripción del contrato colectivo.

En este contexto se puede definir la actuación de buenos oficios como una asistencia o servicio ofrecido por el Estado a los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario, dirigido a resolver

el conflicto por acuerdo entre las partes involucradas. En la práctica, esto se ve reflejado en las reuniones a las cuales debe citar el Inspector del Trabajo, en las cuales las estimulará a examinar sus diferencias y les ayudará a concebir sus propios intentos de solución, que les permita por último la suscripción del contrato colectivo.

3.- Establecer los efectos que produce en la huelga aprobada, la interposición de buenos oficios por parte del Inspector del Trabajo competente.

De acuerdo con lo señalado en la norma en estudio, el procedimiento analizado tiene como particularidad que suspende el inicio de la huelga por un período máximo de cinco días, que puede, incluso, llegar a diez días si así lo acuerdan las partes. En efecto, se establece que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de aprobada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, otorgándole para que lleve a efecto su gestión el plazo de cinco días hábiles, contados desde que se solicita su intervención. Recién terminado el plazo de cinco días hábiles sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, al inicio del día siguiente hábil, podrá hacerse efectiva la huelga.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad para que, de común acuerdo, puedan solicitar al Inspector del Trabajo que continúe con su gestión hasta por cinco días más, prorrogándose por esta circunstancia la fecha en que deba hacerse efectiva la huelga.

Se deriva de lo expuesto anteriormente que la solicitud de interposición de buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, en un proceso de negociación colectiva, solicitada por cualquiera de las partes involucradas, produce el efecto de suspender el inicio de la huelga por un período máximo de cinco días, o hasta de diez, si así lo estiman las partes.

4.- Definir los diversos plazos establecidos en la norma en estudio, y señalar si les es aplicable la regla establecida en el artículo 312, del Código del Trabajo.

La norma en estudio establece diversos plazos que por razones más bien pedagógicas, se estima conveniente analizar de la forma señalada a continuación:

- a.- Plazo para solicitar la interposición de buenos oficios: dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga.
- b.- Plazo para llevar a cabo la gestión solicitada por el Inspector del Trabajo competente: cinco días hábiles contados desde que fuera solicitada su intervención.
- c.- Plazo para hacer efectiva la huelga: Inicio del día siguiente hábil de terminada la labor del Inspector del Trabajo competente.
- d.- Plazo de prórroga de la gestión de buenos oficios: hasta cinco días corridos, contados desde que el Inspector del Trabajo da por terminada su labor.
- e.- Plazo para hacer efectiva la huelga en caso de prórroga de la gestión de buenos oficios: Inicio del día siguiente hábil de terminada la gestión.

a. En relación con el plazo de cuarenta y ocho horas establecido en el inciso 1º, del artículo 374 bis) del Código del Trabajo, cabe recordar que éste comienza a correr desde que los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva aprueban la huelga, oportunidad en que el ministro de fe respectivo, debe levantar un acta en la que dejará constancia del día y hora en que se llevó a efecto el escrutinio correspondiente. De suerte tal que, si el escrutinio termina a las 15:00 horas del día martes, las cuarenta y ocho horas para solicitar la interposición de buenos oficios del Inspector del Trabajo, por cualquiera de los actores involucrados, vencen a las 15:00 horas del día jueves.

Es del caso señalar que de acuerdo con el tenor literal de la norma en análisis, el plazo a que se refiere es de horas, de modo que no es aplicable en esta situación el artículo 312 del Código del Trabajo, el que alude expresamente a "plazo de días".

b. El legislador ha otorgado al Inspector del Trabajo competente un plazo de cinco días hábiles para llevar a cabo su gestión de buenos oficios, es decir, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, no deben en este caso contarse los días feriados. Este plazo comienza a correr desde las 0:00 horas del día siguiente en que alguna de las partes involucradas solicita la actuación del Inspector del Trabajo.

La afirmación anterior tiene su fundamento en la circunstancia de tratarse de un plazo de días en donde resulta plenamente aplicable el artículo 48, inciso 1°, del Código Civil, es decir, se entienden días completos y corren hasta la medianoche del último día del plazo. Por ejemplo, si una solicitud es recibida un día lunes a las 15:00 horas, el plazo de que disponga el Inspector del Trabajo para cumplir su labor se iniciará a las 0:00 horas del día martes y expirará el sábado a las 24:00 horas.

Sin embargo, considerando que el legislador ha establecido en el artículo 312, una regla especial para los plazos contemplados en el Libro IV del Código del Trabajo, relativo a la negociación colectiva, en orden a que dichos plazos cuando vencieren en sábado, domingo o festivo, se entienden prorrogados hasta el primer día hábil siguiente, en el caso en comento, tratándose de un trámite más dentro del proceso de negociación colectiva, resulta plenamente aplicable, de modo que en el ejemplo dado, la gestión del Inspector del Trabajo se debe dar por concluida el primer día hábil siguiente, es decir, el día lunes a las 24:00 horas.

c. Ahora bien, terminada la gestión de buenos oficios del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieran llegado a acuer-

do, los trabajadores imperativamente deben hacer efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil de terminada su labor. Lo anterior significa que si el Inspector del Trabajo da por terminada su intervención un día sábado, los trabajadores deben hacer efectiva la huelga al inicio de la jornada del día lunes, siempre que éste no fuera festivo, caso en el cual deberán hacerlo al inicio de la jornada del siguiente día. En este caso, y por iguales razones a las señaladas en la letra anterior, es aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo.

d. El legislador ha señalado que el plazo de cinco días con que cuenta el Inspector del Trabajo competente, para interponer sus buenos oficios, puede ser prorrogado, mediando acuerdo entre las partes, por un lapso de hasta cinco días. De ello se sigue, entonces que, en este caso, el propio legislador ha dado a la prórroga, el carácter de plazo, que de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es sinónimo de "lapso", lo que significa que, en esta situación, resulta plenamente aplicable la regla que en materia de plazos contiene el artículo 312, del Código del Trabajo. De suerte que, si por efecto de la prórroga, la huelga debiera hacerse efectiva en día sábado, domingo o festivo, su materialización quedará, automáticamente, prorrogada hasta el día hábil siguiente.

En este caso, tratándose de un plazo de días, resulta también aplicable el inciso 1° del artículo 48 del Código Civil, de manera que si la solicitud de prórroga ocurre un día miércoles y se solicita por dos días el plazo con que cuenta el Inspector del Trabajo comienza a correr a las 0:00 horas del día jueves y expira el día viernes a las 24:00 horas.

e. Por último, en el caso de prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo, la huelga deberá hacerse efectiva al inicio de la jornada del día siguiente hábil de terminada la labor de buenos oficios. Sin perjuicio de aplicar en este caso la regla del artículo 312, del

Código del Trabajo, como se señalara en la letra precedente.

5.- a) Establecer si es renunciable por las partes, una vez efectuada la solicitud de buenos oficios, el plazo de cinco días que el Inspector del Trabajo tiene para llevar a cabo su actuación y b) el de prórroga de la misma, en su caso. Además, se consulta: c) si las partes se encuentran facultadas para prorrogar la actuación del Inspector del Trabajo, por un plazo fijo o si puede ser entre uno o cinco días, según lo señala el inciso 3° de la norma, en comento. Asimismo, se consulta si las partes estarían facultadas para solicitar de manera sucesiva estos días de prórroga, hasta completar los cinco días máximos señalados por la ley.

a.- En relación con la facultad que tendrían las partes para renunciar anticipadamente al plazo de cinco días con que cuenta el Inspector del Trabajo para efectuar su gestión, cabe señalar que del tenor literal de la norma es posible concluir que este es un plazo que el legislador otorga al funcionario competente, de modo que no podría ser renunciado por un tercero, como sería una de las partes o ambas. Ahora bien, si el Inspector del Trabajo ha logrado, mediante su intervención, que las partes concilien sus posiciones, permitiendo la suscripción del contrato colectivo, podrá poner término a su gestión en el mismo momento en que las partes firmen el instrumento. Al contrario, si los días transcurren sin que se logre un acuerdo, el Inspector del Trabajo, deberá agotar todas las instancias que le entrega la norma para conseguir su objetivo y utilizará el total del plazo concedido para este efecto.

b.- Respecto al derecho que tendrían las partes a renunciar anticipadamente al plazo de prórroga solicitado, a juicio de esta Dirección y aplicando el principio de certeza jurídica en el cual debe desarrollarse el proceso de negociación colectiva, una vez solicitada la prórroga, los actores quedan sujetos a que el Inspector del Trabajo dé por terminada su labor, de acuerdo con lo señalado en la letra a), precedente. Cabe recordar que, también

en este caso, resulta plenamente aplicable la regla contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo, de suerte tal que si el plazo otorgado a la prórroga venciere en sábado, domingo o festivo, debe entenderse extendido hasta el día siguiente hábil.

c.- En relación con la prórroga que pueden solicitar las partes, respecto de la gestión emprendida por el Inspector del Trabajo, el tenor literal de la norma señala que ésta puede ser por "un lapso de hasta cinco días", de lo que se debe concluir que las partes podrán solicitar entre uno a cinco días de prórroga, de acuerdo con sus propias necesidades.

d.- En cuanto a la posibilidad que tendrían las partes de solicitar la prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo, en más de una oportunidad, a juicio de esta Dirección del Trabajo, atendido que debe existir acuerdo entre los actores para solicitar la mencionada prórroga, no habría inconveniente alguno de pedirla en más de una ocasión, con un máximo total de cinco días, según lo establece la norma.

6.- Establecer si los períodos de actuación del Inspector del Trabajo, considerando el período original y la prórroga, deben entenderse de manera continua, es decir, que no podría mediar entre ellos sábado, domingo ni festivo.

En relación con esta consulta, cabe recordar que la disposición en estudio ha sido concebida por el legislador para que el Inspector del Trabajo competente, pueda participar en un plazo breve, mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, en el acercamiento de los actores del proceso de negociación colectiva. Esto significa que debe atenderse estrictamente a los plazos contenidos en la norma en estudio. Pues bien, del tenor de la misma y teniendo en cuenta la intención del legislador, cabe concluir que el proceso debe ser continuo, sin interrupciones que pudieran entorpecer los acuerdos o el derecho de los trabajadores de hacer efectiva la huelga. Lo anterior, sin per-

juicio de aplicar a su respecto, tal como se señalara en párrafos precedentes, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código de Trabajo, cuando corresponda.

7.- Procedencia de que las partes una vez agotada la instancia establecida en el artículo 374 bis), puedan hacer uso de la prórroga señalada en el artículo 374, inciso 1°, del Código del Trabajo.

Al respecto cabe recordar que la norma del artículo 374, inciso 1°, del Código del Trabajo, es de carácter imperativo y obliga a los trabajadores, una vez acordada la huelga, a hacerla efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Asimismo, entrega a las partes la facultad para que, de común acuerdo, prorroguen su inicio por otros diez días.

La prórroga a que se alude en este artículo, tiene como objetivo otorgar a las partes la oportunidad de continuar negociando, sin llegar aún al uso de la huelga como medio de presión para lograr el acuerdo. Es decir, la norma en comento tiene un objetivo común con la contenida en el artículo 374 bis), que consiste en entregar a las partes la oportunidad de lograr un acuerdo mediante la negociación directa. Además en ambos casos se requiere de común acuerdo para hacerla efectiva.

En efecto, la norma de que da cuenta el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, ha sido creada como un sustituto voluntario de la acción laboral. Asimismo, como se ha dicho reiteradamente en el cuerpo del presente ordinario, el legislador ha puesto a disposición de los empleadores y de los trabajadores la opción entre una solución por entendimiento mutuo o la declaración de la huelga que, a su vez, podría traer consigo el lock-out interpuesto por el empleador.

De este modo, atendido que ambas normas están orientadas a un objetivo común, esto es otorgar a las partes la oportunidad de solucionar su conflicto mediante la utilización de medios pacíficos, sólo cabe concluir

que los actores de un proceso de negociación colectiva que decidan recurrir al procedimiento contenido en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, pueden, una vez concluida la labor del Inspector del Trabajo, de común acuerdo, acogerse a la prórroga establecida en el inciso 1° del artículo 374, y continuar las conversaciones.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, la solicitud de interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, en un proceso de negociación colectiva, debe efectuarla la comisión negociadora laboral, por la mayoría absoluta de los integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría.

Tratándose del empleador o empleadores debe estarse, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4°, inciso 1° del Código del Trabajo, ya que los actos realizados, por las personas allí mencionadas se estiman efectuados por el propio empleador. Ahora bien, si el empleador ha designado una comisión ad hoc, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva, la solicitud deben hacerla los apoderados nombrados. El acuerdo debe ser adoptado y suscrito conforme a las instrucciones dadas por aquél y a falta de éstas, de consuno, en el evento de no haberse dividido entre ellos la gestión o habérseles prohibido actuar separadamente.

2.- La actuación de buenos oficios a que se refiere el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, debe entenderse como una asistencia o servicio ofrecida por el Estado, a los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario para los involucrados, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.

3.- La solicitud de interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo com-

petente, en un proceso de negociación colectiva, solicitada por cualquiera de los involucrados, produce el efecto de suspender el inicio de la huelga por un período máximo de cinco días, o hasta de diez, si así lo estiman las partes.

4.- a) El plazo de cuarenta y ocho horas con que cuentan las partes para solicitar la intervención del Inspector del Trabajo, comienza a correr desde el momento en que el ministro de fe respectivo, da por terminado el escrutinio que da por aprobada la huelga. Del día y hora deberá dejar constancia en el acta respectiva, la que servirá de referencia para estos efectos. En este caso no es aplicable la regla contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo.

b) El legislador ha otorgado al Inspector del Trabajo competente un plazo de cinco días hábiles para llevar a cabo su gestión de buenos oficios, es decir, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, no deben en este caso, considerarse los días feriados. Considerando que el legislador ha establecido en el artículo 312, una regla especial para los plazos contemplados en el Libro IV del Código del Trabajo, relativo a la negociación colectiva, en orden a que dichos plazos cuando vencieren en sábado, domingo o festivo, se entienden prorrogados hasta el primer día hábil siguiente, en el caso en comento, tratándose de un trámite más dentro de dicho proceso, resulta plenamente aplicable.

c) Terminada la gestión de buenos oficios del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieran llegado a acuerdo, los trabajadores deben hacer efectiva la huelga al inicio de la jornada del día siguiente hábil de terminada su labor. En este caso, es aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo.

d) El legislador ha dado a la prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo el carácter de plazo, lo que significa que, en esta situación, resulta plenamente aplicable la regla que en esta materia contiene el artículo 312, del

Código del Trabajo. De suerte que, si por efecto de la prórroga, la huelga debiera hacerse efectiva en día sábado, domingo o festivo, su materialización quedará, automáticamente, extendida hasta el día hábil siguiente.

5.- a) El plazo de cinco días que el legislador otorga al Inspector del Trabajo competente para desarrollar su labor, no puede ser renunciado anticipadamente por terceros como serían las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva.

b) De acuerdo con el tenor literal del artículo 374 bis), del Código del Trabajo, la prórroga de la gestión emprendida por el Inspector del Trabajo que pueden solicitar de común acuerdo las partes, puede ser por "un lapso de hasta cinco días", de lo que debe concluirse que las partes podrán pedir de uno a cinco días de prórroga, de acuerdo con sus propias necesidades.

c) Atendido que debe existir acuerdo entre los actores para solicitar la prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo competente, no habría inconveniente alguno para pedirla en más de una oportunidad, siempre con un máximo total de cinco días, como lo establece la norma.

6.- El proceso mediante el cual interviene con sus buenos oficios el Inspector del Trabajo competente, debe ser continuo, sin interrupciones que pudieran entorpecer los acuerdos o el derecho de los trabajadores de hacer efectiva la huelga. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código de Trabajo, cuando corresponda.

7.- Los actores de un proceso de negociación colectiva que decidan recurrir al procedimiento contenido en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, pueden, una vez concluida la labor del Inspector del Trabajo, de común acuerdo, acogerse a la prórroga establecida en el inciso 1° del artículo 374, y continuar las conversaciones.

NEGOCIACION COLECTIVA. APOORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

124/2, 11.01.02.

- 1) Reconsiderárase toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente dictamen.
- 2) Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

Fuentes: Código Civil: artículos 6° y 7°; Código del Trabajo: artículo 346.

Concordancias: Ord. N° 4.962/231, de 27.12.2001.

Se ha solicitado a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento respecto de la obligación que asistiría a ex socios del Sindicato N° 4 de ESSAT S.A. de cotizar el 75% del valor de la cuota ordinaria sindical a la citada organización, atendida la modificación introducida al artículo 346 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759.

Sobre el particular cabe precisar, en primer término, que 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 a los preceptos que siguen”.

Por su parte, el artículo 7° del mismo Código, establece:

“La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y desde la fecha de éste se entenderá conocida por 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 cualquier ley podrán establecerse reglas diferentes sobre su publicación y sobre la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia”.

De las normas legales precedentemente transcritas fluye que la ley rige y resulta obligatoria en la fecha en que es publicada en el Diario Oficial, a menos que en ella se establezcan normas diferentes sobre su publicación o la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5.10.2001, que introduce diversas modificaciones al Código del Trabajo, en sus artículos 1°, 3° y 4° transitorios, dispone:

“La presente ley entrará en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial”.

“La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.

“A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 al inciso 1° del artículo 25 y por el número 17 al inciso final del artículo 106.

“La modificación del artículo único, número 9, letra b), que esta ley incorpora al inciso

final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo registrá a contar del 1° de enero de 2003”.

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas en párrafos que anteceden y teniendo presente que la ley que nos ocupa fue publicada el 5 de octubre 2001, forzoso es afirmar que el 1° de diciembre del mismo año han entrado a regir todas aquellas disposiciones de dicha ley que no tienen un plazo especial de vigencia, entre las cuales se encuentra la que analizaremos en el presente pronunciamiento.

Precisado lo anterior y con el objeto de dar respuesta a la consulta formulada se hace necesario determinar, en forma previa, la aplicabilidad de las nuevas normas a la situación jurídica nacida bajo el imperio de la anterior legislación.

Al respecto debe tenerse presente que de acuerdo a lo sostenido en forma invariable por la doctrina, las leyes laborales rigen in actum, vale decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad ésta que nuestra legislación consagra en el artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo.

Se suma a lo expresado, el principio de efecto inmediato de la ley que se aplica a las normas laborales, conforme al cual la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la anterior, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que esta regía. De esta suerte, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de la nueva normativa, quedarán regidos por ésta en virtud del principio de efecto inmediato precedentemente analizado.

Es así, como el autor Antonio Vodanovic H., en su obra “Curso de Derecho Civil” Tomo 1, pág. 214, que contiene explicaciones basadas en las clases de los profesores

Arturo Alessandri R. y Manuel Somarriva U., **expresa:** “El efecto inmediato debe considerarse como la regla general. La ley nueva se aplica desde su promulgación a todas las situaciones que se produzcan en el porvenir y a todos los efectos, sea que emanen de situaciones jurídicas nacidas antes de la vigencia de la nueva ley o después. Por lo tanto en principio, la nueva ley debe aplicarse, inmediatamente desde el día fijado para su entrada en vigencia de acuerdo a la teoría de la promulgación de las leyes. Dicho acto determina la separación de los dominios de las dos leyes”.

Efectuadas las señaladas precisiones corresponde dar respuesta a la interrogante planteada:

El artículo 346, inciso 3° del Código del Trabajo, reemplazado por el N° 93, del artículo único de la Ley N° 19.759, establece:

“El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar a 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”.

De la norma legal antes transcrita se infiere que aquel trabajador que siendo socio de una organización sindical, negoció colectivamente representado por ésta y que, posteriormente, se desafilia de la misma debe continuar pagando el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria durante toda la duración del contrato y los pactos modificatorios del mismo.

Ahora bien, teniendo presente las consideraciones legales y doctrinarias expuestas en las reflexiones previas, esto es, la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la ley, dable resulta sostener que la estipulación relativa a la obligación de cotizar el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria por todo lo que dura el contrato y sus pactos modificatorios, respecto de los trabajadores que se desafilian de su organiza-

ción sindical, con posterioridad a la celebración del instrumento colectivo de que se trate, rige a contar del día 1° de diciembre de 2001. Es decir, todos los trabajadores que se encuentren en la situación descrita en la norma, a contar de la data fijada deberán cotizar de acuerdo con lo señalado, sin distinción alguna respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical en la empresa.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud., que:

1) Reconsiderarse toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente dictamen.

2) Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

HORAS EXTRAORDINARIAS. REQUISITOS. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.

169/6, 16.01.02.

- 1) A partir del 1º.12.2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, empleador y trabajador sólo podrán pactar el trabajo en horas extraordinarias, dando cumplimiento a los requisitos previstos en el inciso 1º del artículo 32 de dicho cuerpo legal, vale decir, que se pacten para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto que se suscriba al efecto tenga una vigencia transitoria de tres meses.

El sistema utilizado en la empresa Astilleros ... para los efectos del trabajo extraordinario, que consistía en laborar en forma permanente en el área de producción de la empresa, una hora y media diaria, no se encuentra, por consiguiente, ajustado a la normativa vigente, de suerte que no resulta procedente estimar que dicha modalidad constituya una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados.

No procede legalmente que el empleador compense económicamente a los referidos trabajadores, por la pérdida de remuneraciones que les pudiere significar la supresión del sobretiempo que laboraban en la forma señalada.

- 2) No resulta jurídicamente procedente considerar el pago de las horas extraordinarias en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32 inciso 1º, artículo 172, inciso 1º .

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si las horas extraordinarias laboradas en forma permanente durante varios años, puede llegar a constituir una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores.

En el evento de que el empleador elimine la posibilidad de laborar sobretiempo, si pro-

cedería que compensara en los sueldos base de los dependientes el valor que éstos pierden por no poder laborar dicho sobretiempo.

- 1) Si en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, debe considerarse el sobretiempo.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que el artículo 32 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario

Oficial de 5.10.2001, que entró en vigencia el 1° de diciembre del mismo año, en su inciso 1° dispone:

“Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

De la norma legal antes transcrita se infiere que a partir del 1°.12.2001, las horas extraordinarias sólo podrán pactarse por necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto que se suscriba sólo podrá tener una vigencia transitoria de tres meses, renovable, siempre que concurren las condiciones que para tal efecto exige la ley.

En otros términos, de acuerdo a la nueva normativa que rige la materia, las partes, a contar de la fecha señalada, sólo podrán pactar el trabajo en horas extraordinarias, dando cumplimiento a los requisitos que allí se establecen, vale decir, que se pacten para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto que se suscriba al efecto tenga una vigencia transitoria de tres meses.

De ello se sigue, que cualquier otra forma de acordar el trabajo en horas extraordinarias en la actualidad, haría incurrir al empleador en una infracción a la disposición legal antes transcrita y comentada.

Analizado el caso en consulta, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el sistema utilizado en la empresa Astilleros ... para los efectos del trabajo extraordinario, no se encuentra ajustado a la normativa vigente sobre el particular, de suerte que no resulta procedente estimar que dicha modalidad constituya una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados, por lo que no existe impedi-

mento jurídico para que el empleador adecue dicho trabajo a las condiciones previstas en la actual normativa.

En lo que respecta a la posibilidad de compensar económicamente a los trabajadores por la pérdida de remuneraciones que le pudiere significar la supresión del sobretiempo que laboraba en forma permanente, cabe manifestar que ello no resulta jurídicamente procedente si se tiene presente que, a partir de la vigencia de la disposición que nos ocupa, el empleador se encuentra legalmente impedido para continuar aplicando la modalidad antes descrita, de suerte tal, que no podría considerarse en caso alguno que la decisión adoptada en tal sentido, constituya una vulneración o desconocimiento de un derecho de los trabajadores que lo obligue a indemnizarlos o compensarlos económicamente.

2) En lo que concierne a la segunda consulta planteada, cabe señalar que de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, no resulta procedente considerar el pago de las horas extraordinarias en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio. Esta conclusión encuentra su fundamento en el tenor literal del inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo, que establece expresamente que para los efectos de la referida indemnización, de la última remuneración mensual que esté percibiendo el trabajador al término de su contrato, deben excluirse los pagos por sobretiempo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) A partir del 1°.12.2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, empleador y trabajador sólo podrán pactar el trabajo en horas extraordinarias, dando cumplimiento a los requisitos pre-

vistos en el inciso 1° del artículo 32 de dicho cuerpo legal, vale decir, que se pacten para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto que se suscriba al efecto tenga una vigencia transitoria de tres meses.

El sistema utilizado en la empresa Astilleros ... para los efectos del trabajo extraordinario, que consistía en laborar en forma permanente en el área de producción de la empresa, una hora y media diaria, no se encuentra, por consiguiente, ajustado a la normativa vigente, de suerte que no resulta procedente estimar

que dicha modalidad constituya una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados.

No procede legalmente que el empleador compense económicamente a los referidos trabajadores, por la pérdida de remuneraciones que les pudiere significar la supresión del sobretiempo que laboraban en la forma señalada.

2) No resulta procedente considerar el pago de las horas extraordinarias en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

FACULTADES DEL EMPLEADOR. REGLAMENTO INTERNO. EXAMENES MEDICOS PERIODICOS.

4.916/226, 21.12.01.

Un trabajador chofer que presenta determinada incapacidad a la vista estará obligado a someterse a exámenes o controles médicos periódicos como medida de prevención, si ello desde un punto de vista laboral se encuentra establecido en el reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa, cuya inobservancia podrá ser sancionada con medidas disciplinarias de amonestación o multa, regulada en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 153; 154 N°s. 9 y 10; 157, y 184, inciso 1°. Ley N° 16.744, artículo 67. D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 14.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de medidas a adoptar y si existe alguna disposición, que obligue a un trabajador chofer operado de catarata y posteriormente acogido a licencia médica por desprendimiento de retina, a efectuarse controles médicos periódicos a la vista, como medida en favor de su seguridad, de los demás trabajadores y para precaver eventuales responsabilidades civiles y penales de la empresa.

Se agrega, que el trabajador no ha concurrido a citas con especialistas de la Mutual Asociación Chilena de Seguridad que el experto en prevención de riesgos de la empresa le ha conseguido.

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

En términos generales, es posible señalar que la legislación laboral y específicamente el Código del Trabajo, no contempla disposición legal expresa alguna que obligue al tra-

bajador a efectuarse controles periódicos de salud como medida preventiva.

Con todo, el artículo 154 del Código del Trabajo, en el N° 9, dispone:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

"9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento";

De la norma legal anteriormente citada se desprende, que en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, que según el artículo 153 del Código del Trabajo, modificado por Ley N° 19.759 de reciente vigencia, debe existir en toda empresa, establecimiento, faena o unidad económica que ocupe normalmente 10 o más trabajadores permanentes, se deberá establecer, a lo menos, entre otras disposiciones, normas e instrucciones sobre prevención, de higiene y seguridad que deban observarse en la empresa.

De esta manera, en el indicado reglamento interno, sería factible establecer en cumplimiento del numeral 9 transcrito, un control periódico de salud de los trabajadores de la empresa, atendiendo especialmente la fun-

ción que desempeñan, como medida preventiva no sólo para evitar accidentes, o enfermedades comunes como sería la de la especie, sino también del trabajo o profesionales.

Por su parte, el numeral 10, del mismo artículo 154, prescribe:

"10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria".

De este modo, en el mismo reglamento interno de la empresa deberá consignarse, además, las sanciones que se podrá aplicar a los trabajadores en caso de infracción a las obligaciones que contenga su texto, las que sólo podrán consistir en amonestaciones verbales o escritas y multas, no pudiendo estas últimas exceder el 25% de la remuneración diaria, cuyo destino está precisado en el artículo 157 del Código.

De esta suerte, de acuerdo a las disposiciones laborales citadas, el empleador podrá, a través del reglamento interno de la empresa, establecer la obligación para los trabajadores de practicarse exámenes periódicos de salud, como medida preventiva, y de no cumplirse, la posibilidad de ser sancionados en la forma fijada en el mismo reglamento.

Todavía más, y en forma más acotada, en materia de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el artículo 67, de la Ley N° 16.744, "*sobre seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*", dispone:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal

que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

Como es dable desprender de la disposición legal antes citada, todas las empresas, y no sólo las que reúnan el mínimo de 10 trabajadores que indica el artículo 153 del Código del Trabajo, están obligadas a mantener un reglamento de higiene y seguridad, y llevarlo al día, y los trabajadores a cumplirlo, y de no hacerlo, ser sancionados precisamente con multa, cuya aplicación se regirá por las normas antes citadas y comentadas.

Lo expresado, en cuanto a la procedencia del reglamento interno de higiene y seguridad, se encuentra ratificado en el artículo 14 del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o reglamento sobre prevención de riesgos profesionales de la Ley N° 16.744, que señala:

"Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

De lo anteriormente analizado es posible concluir, al tenor de lo consultado, que si en el reglamento interno de la empresa sobre higiene y seguridad, se contempla la obligación para los trabajadores de someterse a exámenes periódicos de salud, como medida de prevención, especialmente cuando sus especiales funciones lo ameriten, sería la manera de obligarlos a practicarse tales controles, que de no ser acatada podría llevar a que se les aplique las medidas disciplinarias que incluyen la multa.

En todo caso, corresponde precisar, que el artículo 184 del Código del Trabajo, que consagra el deber de seguridad que asume el

empleador al otorgar trabajo, obliga a éste a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, medidas cuyo detalle no compete a esta Dirección señalar o sugerir.

Por otro lado, cabe agregar, a mayor abundamiento, que en el caso concreto que se plantea podría llegar a configurarse una infracción a la Ley N° 18.290, o Ley del Tránsito, si eventualmente se deja de reunir las condiciones de aptitud necesarias para conducir vehículos motorizados, cuya aplicación y comentario es totalmente ajeno a este Servicio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que un trabajador chofer que presenta determinada incapacidad a la vista estará obligado a someterse a exámenes o controles médicos periódicos como medida de prevención, si ello desde un punto de vista laboral se encuentra establecido en el reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa, cuya inobservancia podrá ser sancionada con medidas disciplinarias de amonestación o multa, regulada en el artículo 157 del Código del Trabajo.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL DE HOTELES.

4.917/227, 21.12.01.

El trabajador señor ... que se desempeña en el Hotel ..., de propiedad de la empresa Constructora, no se encuentra afecto a la jornada especial que contempla el artículo 27 del Código del Trabajo y, por tanto, debe regirse, en esta materia, por la regla general contenida en el inciso 1° del artículo 22 del citado texto legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 27.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si la labor de "Encargado de la Revisión y Supervisión de Equipos e Instalaciones" efectuada por el trabajador ... en el Hotel ..., de propiedad de la recurrente, se encuentra en alguna de las situaciones contempladas por el artículo 27 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5.10.01, introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, entre ellas, modificó el artículo 27 del referido texto legal sustituyéndolo por el siguiente:

"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo, el

de lavandería, lencería y cocina–, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse, constantemente a disposición del público.

"El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

"Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

"En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día

de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Ahora bien, es del caso precisar que la norma legal precedentemente transcrita entró en vigencia a partir del 1° de diciembre del presente año, de forma tal que, a contar de esa fecha, la excepción a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo se aplica sólo en el caso del personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Asimismo, de la citada norma se infiere que tales trabajadores sólo pueden permanecer hasta doce horas diarias en el lugar de trabajo, teniendo, dentro de la jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a la misma y que esta jornada ordinaria prolongada sólo se puede distribuir en cinco días a la semana.

De esta manera, entonces, para que estos trabajadores queden excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de 48 horas, conforme lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, deben reunirse las siguientes condiciones copulativas: a) que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y b) que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Precisado lo anterior, para resolver sobre la situación planteada se hace necesario, en consecuencia, determinar si en ella se dan las condiciones precedentemente citadas.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en particular de los informes evacuados por la fiscalizadora Sra. B. V. P., se ha podido determinar que el trabajador don ... dependiente de la empresa Construc-

tora ... se desempeña en el Hotel ..., ubicado en ..., de la Comuna de San Miguel, en la mantención menor de artefactos sanitarios, grifería, reparaciones de cañerías de agua y gas, revisión del funcionamiento de califonts, artefactos eléctricos, retoques de pintura y cualquier otra reparación que no requiera de personal especializado ya que en tales casos la empresa contrata personal técnico. Asimismo, que si bien el trabajador vive en las dependencias de la empresa, si no hay trabajo, en ningún caso se encuentra a disposición del empleador quedando, en tal caso, en libertad de ocupar su tiempo como lo determine.

De los referidos antecedentes, es posible sostener que si bien las labores del trabajador que nos ocupa podrían responder al concepto de movimiento diario notoriamente escaso, en lo que respecta al requisito "mantenerse permanentemente a disposición del público" claramente éste falta en la situación en análisis y su inexistencia impide que opere la norma de excepción contemplada en el artículo 27 del Código del Trabajo para que este trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales.

Por consiguiente, no cabe sino concluir que el trabajador de que se trata se encuentra afecto, en materia de jornada de trabajo, a la norma general que contiene el inciso 1° del artículo 22 del referido cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme manifestar a Ud. que el trabajador señor ... que se desempeña en el Hotel ..., de propiedad de la empresa Constructora ..., no se encuentra afecto a la jornada especial que contempla el artículo 27 del Código del Trabajo y, por tanto, debe regirse, en esta materia, por la regla general contenida en el inciso 1° del artículo 22 del citado texto legal.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ART. 42 INCISO FINAL LEY N° 19.738.**4.918/228, 21.12.01.**

Dará derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el título o diploma del curso de Ecografía impartido por el Servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Salvador, que tenga la relevancia, nivel o grado académico de perfeccionamiento de postgrado, según el mismo servicio que dictó el curso.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 42. Decreto N° 1.889, artículo 56.

Concordancias: Dictámenes N°s. 273/14, de 20.01.2000 y 2.872/133, de 1°.08.2001.

Se consulta si una matrona funcionaria del Consultorio Santa Julia, administrado por la I. Municipalidad de Macul, tiene derecho a percibir la asignación de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.348, quien realizó entre los años 1996 y 1998, un curso de capacitación de Ecografía en el Servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Salvador, perteneciente al Servicio de Salud Oriente, a petición del Director de dicho Consultorio, curso que tuvo una duración de 400 horas, agregando la ocurrente que la Corporación empleadora ha estimado que no procede el pago del beneficio señalado.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 273/14, de 20.01.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de postgrado, en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 42, incisos primero y final, de la Ley N° 19.378 y 56 del Decreto N° 1.889,

que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en primer lugar, se establece que en salud primaria municipal se reconoce como actividades de capacitación, todos aquellos cursos y estadías que tienen por objeto el perfeccionamiento del funcionario, y que esos cursos y estadías correspondan a los programas de formación de recursos humanos debidamente reconocidos por el Ministerio de Salud.

Por otra, se desprende que el personal con título de médico cirujano, farmacéuticos, químicos farmacéuticos, bioquímicos, cirujano dentista, y otros profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal, pudiendo tener, además, derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando estos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tengan su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, y los diplomas, magíster y doctorados.

En la consulta se precisa que la Corporación Municipal empleadora ha estimado que no procede pagar la asignación de postgrado, en el caso de matrona que realizó el curso de 400 horas de Ecografía en el Servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Salvador, a petición del director del Consultorio donde se desempeña.

Según las disposiciones legales en comento, ha sido el propósito del legislador estimular el perfeccionamiento de los funcionarios que laboran en el sistema de salud primaria municipal, destacando particularmente un reconocimiento diferencial en el caso de los profesionales indicados, que dentro del sistema, continúan perfeccionándose y especializándose por la modalidad de cursos de postgrados.

De ello se deriva que, en la especie, deberá la Corporación empleadora considerar la relevancia de los títulos y grados adquiridos por la funcionaria afectada, que indique el organismo que dictó el curso, en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal, tanto para los efectos del puntaje acumulativo necesario para el reconocimiento de los cursos como actividades de capacitación, y respecto del reconocimiento de los títulos, diplomas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado que pudiere acreditar la funcionaria respectiva para acceder al pago de la asignación de perfeccionamiento.

En otros términos, el curso de Ecografía de 400 horas que origina la consulta deberá considerarse, por una parte, para el reconocimiento como actividad de capacitación válido para la carrera funcionaria y, por otra, para la relevancia del título, diploma o grado académico otorgado con ocasión del referido curso, circunstancia esta última que corresponde determinar al organismo, establecimiento o entidad académicos que dictó el curso o estadía.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cumples informarle que dará derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el título o diploma del curso de Ecografía impartido por el Servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Salvador, que tenga la relevancia, nivel o grado académico de perfeccionamiento de postgrado, según el mismo servicio que dictó el curso.

ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES. ADECUACION.

4.919/229, 21.12.01.

Para recuperar el inmueble entregado a un funcionario como beneficio adicional de casa habitación, la Corporación Municipal de Educación y Salud de Isla de Maipo deberá avaluar en dinero dicho beneficio y adecuar la remuneración en los términos previstos por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 3° transitorio.

Concordancia: Dictamen N° 6.773/341, de 7.11.97.

Se consulta cuál es la forma dentro de la ley para permitir el abandono de la vivienda con la consiguiente compensación en dinero, en el caso de funcionario de salud primaria municipal que labora en una Posta Rural administrado por la Corporación empleadora de

Isla de Maipo, sujeto a contrato indefinido desde 1983, en virtud del cual, entre otros, se estipulan los beneficios de casa habitación, luz y agua.

La Corporación ocurrente agrega que actualmente tiene la necesidad de ampliar las instalaciones del mencionado consultorio, por lo que se requiere de esa casa habitación para materializar dicho propósito, pero el funcionario no da su acuerdo no obstante la compensación económica ofrecida.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 6.773/341, de 7.11.97, respuesta 1), la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“Los beneficios remuneratorios y aquellos de carácter no remuneratorio de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 pactados en instrumento colectivo antes de la dictación de la citada ley, mantienen su vigencia y deben otorgarse en la forma expuesta en el presente informe”*.

Ello, porque en lo pertinente, el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, los beneficios de carácter remuneratorio que percibían los funcionarios a la fecha de entrada en vigencia de la ley del ramo, año 1995, mantienen su vigencia y no pueden verse disminuidas sus remuneraciones por el cambio de régimen jurídico que para el personal significó la dictación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En la especie, se consulta si dentro de este nuevo régimen jurídico, es posible que un funcionario desaloje la casa habitación que ocupa como beneficio contemplado en su contrato indefinido, celebrado el tres de marzo de 1983 al amparo del Código del Trabajo, compensándole en dinero el referido beneficio.

De acuerdo con la disposición transitoria citada, efectivamente el legislador de la Ley N° 19.378 dispuso expresamente que la entrada en vigencia de ese cuerpo legal no implicará disminución de las remuneraciones, de manera que el beneficio de casa habitación que estipula el contrato en cuestión, pactado como beneficio adicional en los términos que lo prevé el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo, bajo cuya vigencia se celebró el contrato en 1983, constituye un

estipendio avaluable en dinero incorporado a la remuneración del funcionario.

Pero también es efectivo que el mismo artículo 3° transitorio en su inciso segundo, dispone que las remuneraciones actuales se adecuarán a las remuneraciones que establece el nuevo estatuto jurídico del sector, en cuyo caso la corporación empleadora debe en su momento realizar esa adecuación de la remuneración del funcionario según los criterios establecidos en las letras a), b) y c) del citado artículo 3° transitorio, porque el artículo 23 de la Ley N° 19.378 establece los estipendios que constituyen remuneración, entre los cuales no se contempla el beneficio de la casa habitación.

De ello se sigue, en opinión de la suscrita, que para recuperar el inmueble que refiere, la corporación empleadora deberá avaluar en dinero el beneficio de casa habitación de su dependiente para que sobre la base de esa determinación, proceder a la adecuación de la remuneración en la forma establecida en la disposición tercera transitoria tantas veces aludida, esto es, mantener vigente el beneficio de casa habitación pero asimilado o imputado a sueldo base o, en su defecto, percibirla por planilla suplementaria para el evento de permanecer como diferencia después de aplicar las otras alternativas a) y b) que refiere la norma transitoria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que para recuperar el inmueble entregado a un funcionario como beneficio adicional de casa habitación, la Corporación Municipal de Educación y Salud de Isla de Maipo, deberá avaluar en dinero dicho beneficio y adecuar la remuneración en los términos previstos por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378.

ESTATUTO DE SALUD. ASCENSO.**4.920/230, 21.12.01.**

Para la Ley N° 19.378, la acreditación de los requisitos para acceder a una categoría o nivel superiores, no es el elemento que determine el momento del ascenso de los funcionarios, porque éste opera sólo cuando se resuelve el concurso público de antecedentes o al momento de fijarse la dotación.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 5°, 6°, 31, 37. Decreto N° 1.889, de 1995, artículos 22 y 26.

Concordancias: Dictamen N° 2.245/109, de 18.06.2001.

Se solicita reconsiderar el Oficio Ord. N° 1.832, de 18.05.2001, estimando la Corporación ocurrente que con ese pronunciamiento se entiende que, el sólo hecho de obtener requisitos educacionales, permitiría al funcionario ascender a la categoría superior, independientemente que exista el cupo a cargo concursable por lo que, a su juicio, el dictamen confunde categorías con niveles dentro de la categoría en el marco de la Ley N° 19.378.

Agrega que la dotación de los servicios de atención primaria se determina anualmente y que, en ese caso de la funcionaria que originó el pronunciamiento impugnado, es titular de un cargo en la Categoría "D" y no existe cargo concursable para acceder a la Categoría "C" y en ese caso, estima que el dictamen pretende modificar la planta del consultorio en cuestión y alterar los cargos contratados fuera de las necesidades funcionales de esa entidad, afectando con ello la facultad del empleador y el presupuesto del mismo.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El Oficio Ord. N° 1.832, de 18.05.2001, que se impugna, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para el sistema de salud primaria municipal, el ingreso a la dotación en una*

categoría determinada, o la falta de cargo concursable en una categoría compatible con el título profesional respectivo, no constituyen impedimento para acceder de la categoría "D" a la "C".

Lo anterior, porque según se dispone en los artículos 5°, 6° y 37 de la Ley N° 19.378, y 26 del Decreto N° 1.889 de Salud, Reglamento de esa ley, el personal regido por estos cuerpos legales debe ser clasificado en la Categoría que corresponda al tipo de formación profesional o técnica que acrediten los funcionarios, en los términos que lo establecen las citadas disposiciones.

Por ello, precisa el mismo pronunciamiento que el hecho de ingresar a la dotación en una categoría determinada y la falta de cargo disponible en otra categoría, compatible con el título profesional que acredite el funcionario, lejos de impedir o congelar el ascenso, permite al trabajador materializar el desarrollo de su carrera funcionaria si acredita el cumplimiento de los requisitos para el ascenso.

En otros términos, el pronunciamiento se limita a precisar la necesidad de acreditar por el funcionario, los requisitos para acceder a la Categoría o al Nivel superiores que se pretenda, en su caso.

De ello se deriva que en ninguna parte de su desarrollo, el oficio en cuestión sugiere ni señala que el ascenso sea automático, puesto que la oportunidad para ello también está establecida por la ley de manera que, una cosa es acreditar requisitos profesionales

para acceder a una categoría o nivel superiores, en su caso, y otra muy distinta será establecer la oportunidad en que opera el ascenso funcionario.

Para aclarar esa situación, en Dictamen N° 2.245/109, de 18.06.2001, respuesta 1), la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"El ascenso de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, debe materializarse a través del concurso público de antecedentes, o al momento en que la entidad administradora fija la dotación que propone al Servicio de Salud competente"*.

Ello, porque para materializar el ascenso, la ley del ramo contempla en primer lugar, el concurso público de antecedentes regulado por los artículos 31 y siguientes del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y 22 y siguientes de su Reglamento.

Por otra parte, se contempla el encasillamiento del personal cuyo ejercicio se ve re-

flejado en la dotación que la entidad administradora propone al Servicio de Salud competente, en los términos establecidos por los artículos 12 de la Ley del ramo y 7° del Reglamento.

De ello se deriva que ambos pronunciamientos lejos de confundir, aclaran definitivamente dos aspectos centrales del sistema de salud municipal, por una parte, la acreditación de los requisitos para acceder a una categoría o nivel funcionario superiores y, por otra, el momento en que opera el ascenso.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que para la Ley N° 19.378, la acreditación de los requisitos para acceder a una categoría o nivel superiores, no es el elemento que determine el momento del ascenso de los funcionarios, porque éste opera sólo cuando se resuelve el concurso público de antecedentes o al momento de fijarse la dotación.

CLAUSULA TACITA. REAJUSTE. PROCEDENCIA.

125/3, 11.01.02.

Deniega solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 2001-1476 impartidas por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, Sra. M. J. R., que ordenan pagar las remuneraciones de los trabajadores del Colegio ..., entidad dependiente de la Liga Protectora de Estudiantes de Talcahuano, reajustadas en un monto no inferior a la variación experimentada por el I.P.C. durante el período que se ha considerado para dicho reajuste, por haberse constituido a este respecto una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, que no puede dejarse sin efecto en forma unilateral por el empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9°.

Se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que ordene dejar sin efecto las Instrucciones N° 2001-1476, impartidas por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo, señora M. J. R., que ordenan pagar reajustes de sueldo conforme al porcentaje

que la empresa ha aplicado, el que no puede ser inferior a la variación del I.P.C. del período que se ha considerado para dicho reajuste, desde el mes de marzo de 2001 a mayo del mismo año.

Lo anterior, por cuanto, en opinión del recurrente, no existe norma legal alguna en

nuestro ordenamiento laboral que obligue a un empleador a reajustar las remuneraciones de sus trabajadores, dependiendo dicha materia exclusivamente del acuerdo de voluntades de las partes, no pudiendo a su juicio, configurarse tampoco una cláusula tácita a su respecto, ya que nunca dichos reajustes fueron iguales, sino que respondieron a un monto arbitrario, fijado libremente por el empleador, no existiendo jamás acuerdo de voluntades entre aquél y los trabajadores.

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

El inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, establece:

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

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del artículo 9° del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que la formación del consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo, puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas

Ahora bien, la manifestación tácita a la que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De lo señalado precedentemente es posible concluir que una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones de éste sino que deben entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago, por vía de ejemplo, de determinados beneficios, que, no obstante no haberse contemplado expresamente en sus estipulaciones han sido constantemente aplicados por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando, de esta forma, un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, de informe emitido por la fiscalizadora de la Inspección Comunal de Talcahuano, Sra. M. J. R., aparece que la empleadora otorgó invariablemente a sus dependientes, desde el año 1991 a 2000, un reajuste anual de sus remuneraciones y, no obstante que dicho reajuste no tuvo una base de cálculo fija entre un año y otro, nunca fue inferior a la variación experimentada por el I.P.C.

De este modo, sobre la base de los hechos constatados y en armonía con lo señalado en párrafos que anteceden posible resulta sostener que el reajuste pagado por la empleadora de que se trata tuvo como antecedente evidente la voluntad del empleador y de los trabajadores que accedieron a él, respecto de otorgar un beneficio no consignado por escrito en el contrato de trabajo, lo que se refleja en la circunstancia que la empleadora otorgó dicho beneficio a sus dependientes durante al menos diez períodos consecutivos, constituyéndose una cláusula tácita a este respecto que debe entenderse incorporada a los respectivos contratos de trabajo.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de haberse concedido dicho beneficio sobre una base de cálculo variable entre un año y otro, por cuanto, ello no obliga, en modo alguno, a sostener que por esta razón no existió el necesario consentimiento de las partes respecto a otorgar dicho beneficio en forma reiterada en el tiempo.

En efecto, si bien del informe de fiscalización ya aludido consta igualmente que, aun cuando los referidos reajustes anuales se aplicaron sobre una base de cálculo variable de un año a otro, éstos nunca fueron inferiores a la variación experimentada por el I.P.C. durante el período que se ha considerado para dicho reajuste.

Lo señalado precedentemente habilita para afirmar que por la circunstancia de haberse

reajustado anualmente por el Colegio Etchegoyen las remuneraciones de sus dependientes, en un monto no inferior a la variación experimentada por el I.P.C. durante el período que se ha considerado para dicho reajuste, se ha constituido una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo de dichos dependientes, no pudiendo, por ende, en opinión de este Servicio, sostenerse, como pretende la recurrente, que por el hecho de haberse otorgado dicho beneficio con una base de cálculo variable entre un año y otro, dicha cláusula no se ha podido configurar, negando tal reajuste a los trabajadores que durante al menos diez años percibieron dicho beneficio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 2001-1476 impartidas por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, Sra. M. J. R., que ordenan pagar las remuneraciones de los trabajadores del Colegio Etchegoyen, entidad dependiente de la Liga Protectora de Estudiantes de Talcahuano, reajustadas en un monto no inferior a la variación experimentada por el I.P.C. durante el período que se ha considerado para dicho reajuste, por haberse constituido a este respecto una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, que no puede dejarse sin efecto en forma unilateral por el empleador.

Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N° 376/32, de 26.01.2000.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PRESCRIPCIÓN. SUSPENSIÓN.**126/4, 11.01.01.**

- 1) El derecho al cobro de las horas extraordinarias de los dependientes del Colegio de Profesores de la VIII Región del Bío Bío, prescribe en seis meses, sin perjuicio de la suspensión de la prescripción en virtud del reclamo interpuesto ante la Inspección del Trabajo.**
- 2) La inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor cuando es alegada inicialmente en su favor y ha sido declarada la prescripción por el Tribunal competente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 480, incisos 3º y final. Código Civil, artículos 19 y 2493.

Concordancia: Dictámenes N°s. 2.447/114, de 25.04.94 y 6.257/291, de 26.10.94.

Se requiere un pronunciamiento para que se declare si es o no aplicable la prescripción del artículo 480 inciso 4º, del Código del Trabajo, al cobro de la diferencia de horas extraordinarias trabajadas por el personal que labora en la sede regional del Bío Bío de dicha orden general.

Ello, porque al personal auxiliar y administrativo se les paga, cuando corresponde, horas extraordinarias de acuerdo a la ley y que por error, se estaba aplicando mal el factor de cálculo 0,007291 de las horas extraordinarias correspondientes a las jornadas de 35, 40 y 45 horas, respectivamente, generándose una diferencia a favor de quienes tienen una jornada inferior a 48 horas.

En ese contexto, una funcionaria solicita se le pague esa diferencia a partir de enero de 2000, ya que no correspondería aplicar la prescripción del artículo 480, inciso 4º del Código del Trabajo, criterio que no comparte el Colegio Profesional empleador que consulta, quien estima que corresponde hacer la corrección y pagar las diferencias pero den-

tro de los 6 meses de prescripción que establece el citado Código Laboral.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El inciso cuarto del artículo 480, del Código del Trabajo, dispone:

"El derecho al cobro de las horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas".

Del precepto transcrito es posible desprender que el Código Laboral reconoce para los trabajadores, el derecho a exigir el pago de las horas extraordinarias dentro de los seis meses, plazo que se denomina de prescripción y que se cuenta desde el momento en que deben ser pagadas dichas horas efectivamente trabajadas fuera de la jornada diaria máxima legal o convencional, en su caso.

En la consulta, se solicita el pronunciamiento para que se determine si es o no aplicable dicho plazo de prescripción al cobro de una diferencia de horas extraordinarias erróneamente calculadas a partir de enero de 2000, estimando una dependiente que el pago en cuestión debe efectuarse desde esa fecha, pero el empleador, Colegio de Profesores de la Región del Bío Bío señala que en este caso, rige la prescripción de 6 meses.

De acuerdo con la regla de interpretación de la ley, contenida en el artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

Consecuente con ello, el preciso tenor normativo que regula la materia consultada, indica que el derecho para cobrar las horas extraordinarias efectivamente trabajadas, debe ejercerse dentro del plazo de seis meses a contar de la fecha en que debían pagarse, que en la especie corresponde a enero de 2000.

De ello se deriva que la trabajadora afectada pudo exigir el pago de la diferencia de las horas extraordinarias desde enero de 2000, sólo si ejerció la acción de cobro dentro de los seis meses contados desde esa fecha.

Por el contrario, podrá exigir el referido pago, respecto sólo del período extraordinario de servicios que no esté afecto al plazo de prescripción de 6 meses, o si ha operado la suspensión de esa prescripción que contempla el inciso final del artículo 480 del Código Laboral.

En efecto, en esta última situación, por la interposición dentro del mismo plazo de 6 meses, de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, se suspende dicha prescripción, en cuyo caso la prescripción en estudio sigue corriendo una vez concluido el trámite de reclamación administrativa, pero si se ha puesto término al contrato, dicho plazo de prescripción no podrá exceder de un año desde la fecha de terminación de los servicios.

En otros términos la dependiente del Colegio de Profesores de la Región del Bío Bío,

solamente tiene derecho al cobro de las horas extraordinarias que no está afecto al plazo de prescripción contemplado en el inciso 4° del artículo 480 del Código del Trabajo, y cuando ha operado la suspensión del plazo de esa prescripción en los términos previstos por el inciso final de la misma disposición legal.

Sobre el particular, cabe prevenir que la prescripción como modo de extinguir derechos y obligaciones, sólo produce los efectos señalados cuando ha sido judicialmente declarada, toda vez que el artículo 2493 del Código Civil, prevé:

"El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla, el juez no puede declararla de oficio".

De ello se sigue que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor cuando es alegada judicialmente en su favor, de manera que en la especie, el trabajador puede reclamar o exigir el pago de las horas extraordinarias adeudadas si la prescripción no ha sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia.

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

1) El derecho al cobro de las horas extraordinarias de los dependientes del Colegio de Profesores de la VIII Región del Bío Bío, prescribe en seis meses, sin perjuicio de la suspensión de la prescripción en virtud del reclamo interpuesto ante la Inspección del Trabajo.

2) La inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor cuando es alegada inicialmente en su favor y ha sido declarada la prescripción por el Tribunal competente.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**127/5, 11.01.02.**

Para el cálculo del beneficio denominado "bono horas servicio tren de carga", de cláusula decimoquinta letra b) de contrato colectivo de 1° de abril de 1998, suscrito entre empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 3 de Coquimbo, y N° 2 ..., constituidos en ella, procede considerar el total de trabajadores de la empresa y no únicamente los de mantención, movilizadores y revisadores.

Fuentes: Código Civil, artículos 1560 y 1564, inciso 3°.

Concordancia: Dictámenes Ords. 2.680/214, de 3.07.2000 y 6.385/423, de 23.12.98.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca del cálculo del beneficio "bono horas servicio tren", pactado en contrato colectivo con empresa..., en cuanto ésta considera para su determinación el total de los trabajadores, que al mes de julio eran 240, y no sólo los de mantención, movilizadores y revisadores, que eran 120, como lo estiman Uds., criterio que le llevaría a establecer un porcentaje inferior para el bono.

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

El contrato colectivo de 1° de abril de 1998, celebrado entre empresa de Transporte Ferroviario y los Sindicatos constituidos en ella N°s. 1 y 3 de Coquimbo, y N° 2 Santiago ..., en la cláusula decimoquinta, letra b), estipula:

"Bono Horas Servicio Tren de Carga.

"Se les asignará el Bono Horas de Servicio Tren de Carga a los siguientes trabajadores:

"b) Personal de Mantención, Movilizados y Revisadores, dicho bono tendrá como base de cálculo el total de horas de servicio tren de carga efectivamente trabajadas en el

mes, dividido por el total de trabajadores de la empresa cuyo factor resultante será multiplicado por la tarifa asignada individualmente según Anexo 2 letras a) y b).

"Fórmula:

"Hrs. Servicio Tren de Carga Mensual x Tarifa = Bono a Pagar Total Personal Empresa".

De la cláusula antes transcrita se desprende que para el personal de Mantención, Movilizados y Revisadores de la empresa, el bono denominado horas servicio tren de carga, tendrá como base de cálculo el total de horas efectivamente trabajadas en el mes en servicio tren de carga, dividido por el total de trabajadores de la empresa, multiplicado por tarifa según letras a) y b) de Anexo 2, del contrato.

De este modo, atendido texto expreso de la cláusula, el bono horas servicio tren de carga para el personal de mantención, movilizados y revisadores se determina considerando el total de trabajadores de la empresa, y no sólo los que desempeñan las funciones antes indicadas, quienes son mencionados en la cláusula como beneficiarios del bono, pero no para efectos de establecer su cálculo o monto, si para ello se comprende, según tenor literal tanto de la cláusula como de la fórmula que consigna, a todos los trabajadores de la empresa.

De esta manera, no sería procedente, basado en los términos estipulados en el contrato colectivo, que el bono ya indicado se

calcule dividiendo las horas trabajadas de servicio tren de carga mensual por los trabajadores de mantención, movilización y revisadores, si se señala explícitamente, que debe serlo por el total de trabajadores de la empresa.

Por otra parte, de los antecedentes acompañados y especialmente de lo informado por los fiscalizadores actuantes, en informes del Ant. 2), no se desprende elemento de juicio alguno que permitiera concluir que la intención de las partes contratantes al negociar y suscribir la cláusula en comento hubiere sido otra, que condujere a dividir las horas de servicio tren únicamente por los trabajadores de mantención, movilizados y revisadores, y no por todos los trabajadores de la empresa, como se estipula, que habría posibilitado aplicar al caso lo dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil: *"conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras, que habría permitido prescindir jurídicamente del tenor de los términos utilizados en la cláusula y estarse a la intención de las partes contratantes, lo que no concurre en la especie.*

Todavía más, en el caso en estudio, atendido lo informado por el fiscalizador S. B. F., desde la entrada en vigencia del contrato colectivo, el 1° de abril de 1998, la empresa ha pagado el bono dividiendo los numerandos de la fórmula por el número total de trabajadores de la empresa, modalidad que se mantuvo hasta el mes de octubre de 2000, a partir del cual la empresa lo habría cambiado por un bono "Factor Tonelada".

De este modo, durante toda la vigencia del beneficio, aproximadamente 18 meses, su pago se efectuó considerando el total de los trabajadores de la empresa, y no los de las secciones ya mencionadas, por lo que su aplicación práctica reiterada refuerza el sentido y alcance de las estipulaciones que contienen el beneficio.

En efecto, a mayor abundamiento, de acuerdo a la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dic-

támenes Ords. N°s. 2.680/214, de 3.07.2000 y 6.385/423, de 23.12.98, el sentido y alcance de las estipulaciones de un contrato podrá fijarse por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con la aprobación de la otra"*, como lo dispone el artículo 1564, inciso 3° del Código Civil, entre las reglas de interpretación de los contratos, que configura la que se ha denominado regla de la conducta.

De esta suerte, si en la práctica para determinar el monto del bono se ha aplicado desde su inicio y de manera reiterada la división de los factores por el total de trabajadores de la empresa, y no por los de las secciones mencionadas, este sería el correcto sentido y alcance de la estipulación, que en el caso concuerda con el tenor expreso de su texto.

Cabe agregar, por otro lado, que en todo caso el cambio del bono por el denominado "Factor Tonelada", que habría ocurrido en el mes de noviembre de 2000, debió efectuarse de consuno entre las partes, y no sólo por la empresa, como se desprendería de los antecedentes, si de acuerdo al artículo 9° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es consensual, es decir se perfecciona por el mutuo consentimiento de las partes, y también, según el artículo 1545 del Código Civil, *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que para el cálculo del beneficio denominado "bono horas servicio tren de carga", de cláusula decimoquinta letra b) de contrato colectivo de 1° de abril de 1998, suscrito entre empresa... y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 3 de Coquimbo, y N° 2 Santiago..., constituidos en ella, procede considerar el total de trabajadores de la empresa y no únicamente los de mantención, movilizados y revisadores.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. CESACION EN EL CARGO. EFECTOS.**170/7, 16.01.02.**

En el sistema de salud primaria municipal, el profesional con contrato indefinido que postula y gana el concurso público para acceder al cargo de director de establecimiento atención primaria de salud municipal, deberá dejar el servicio al término de su período si no repostuló o, si postuló, no fue seleccionado, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades contempladas por la Ley N° 19.378.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 33. Ley N° 19.883, artículo 84, inciso 1°.

Concordancia: Dictámenes N°s. 480/39, de 1°.02.2000; 2.245/109, de 18.06.2001.

Se requiere saber si un médico que por concurso público es titular de la planta de un consultorio municipal administrado por la Corporación Municipal que consulta, y luego postula y gana el concurso público para ocupar el cargo de Director de Consultorio de la comuna, pierde o no la titularidad como médico de planta en forma automática o, por el contrario, conserva esa titularidad durante los tres años que durará en el cargo de Director de consultorio, pudiendo cubrirse el cargo de médico de planta mediante el mecanismo de contrato de plazo fijo.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 2.245/109, de 18.06.2001, respuesta 3), la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal que ha cesado en el cargo, deberá dejar el servicio si no postuló o no fue seleccionado en el nuevo concurso, pudiendo reingresar a la dotación por cualquiera de las modalidades de contratación que contempla y permite la ley del ramo”*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33, inciso final, de la Ley N° 19.378, el cargo de director de estableci-

miento de atención primaria de salud municipal que se provee mediante concurso público, tiene una duración de tres años, pudiendo postular el director que termina su período, de manera que el funcionario que termina su período y no postula o no gana el concurso si se ha repostulado, debe dejar el cargo y, con ello, el servicio respectivo, sin que pueda recuperar el cargo original de profesional que tenía al momento de ganar el concurso como director de establecimiento.

En la especie, queda establecido que el efecto jurídico de la vacancia trae consigo en la necesidad de proveer el cargo vacante de acuerdo con el sistema contemplado por la ley, precisamente porque la titularidad anterior se ha extinguido.

Asimismo, y como lo refiere el mismo pronunciamiento indicado, en el sistema funcionario de salud municipal no se concibe que el director de establecimiento que postuló y se adjudicó dicho cargo teniendo la calidad de profesional titular en la dotación de salud municipal, conserve más de un cargo y menos una doble contratación, criterio que aparece refrendado por la primera parte del inciso primero del artículo 84 de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, ley supletoria del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en cuya virtud todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí.

En otros términos, el hecho de acceder al cargo de director de establecimiento lejos de entenderse congelada la contratación an-

terior, el funcionario que cesa en el cargo de director debe dejar el Servicio si no repostula o postulando, no gana el concurso, pudiendo reingresar a la dotación por cualquiera de la modalidades que contempla Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, corresponde informar que en el sistema de salud

primaria municipal, el profesional con contrato indefinido que postula y gana el concurso público para acceder al cargo de director de establecimiento atención primaria de salud municipal, deberá dejar el servicio al término de su período si no repostuló o, si postuló, no fue seleccionado, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades contempladas por la Ley N° 19.378.

EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION. MECANISMO DE CONTROL.

195/8, 17.01.02.

En principio, el sistema propuesto por la empresa solicitante cumpliría con el objetivo de mantener a salvaguardas las garantías constitucionales que podrían eventualmente verse menoscabadas con la implementación de un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, siempre y cuando se cumpla con los demás requisitos exigidos en la ley y señalados en el cuerpo del presente escrito, especialmente lo referido a su incorporación al reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico acerca de la posibilidad del empleador de instalar un sistema de circuito cerrado de televisión al interior de la empresa, con el objetivo expreso de "detectar eventuales anomalías o atentados contra la propiedad y contra la seguridad y salubridad de los trabajadores", según lo señala expresamente la solicitud de la empresa citada.

Al respecto cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Este Servicio ha señalado, en una línea de jurisprudencia administrativa uniforme, que la ley reconoce la facultad del empleador de implementar mecanismos de control de los trabajadores fundada en la "debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa", pero "con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución" (Dictamen N° 8.273/335, de 1995).

Precisamente, sobre la base de la idea recién expuesta, nuestro legislador ha venido en explicitar el especial equilibrio entre los

derechos fundamentales del trabajador y el poder de mando del empleador, señalando el nuevo texto del artículo 5° inciso primero que:

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

A partir de este precepto genérico, que importa el pleno reconocimiento legal de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, derivado del "principio de vinculación constitucional", según el cual, las garantías constitucionales son plenamente exigibles en las relaciones entre particulares, incluidas las de carácter laboral, el legislador ha venido a regular legalmente algunas de las manifestaciones propias del citado poder de mando, como ocurre con la situación prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo, que señala que "toda medida de control, sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser

general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”.

De la lectura de la nueva redacción del artículo 154 del Código del Trabajo, es posible reconocer dos ideas fundamentales, por una parte, la explicitación del poder de control de los trabajadores por parte del empleador, como una de las manifestaciones fundamentales del poder jurídico de mando, y por otro lado, la limitación de dicha facultad, mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, que tienen por objeto último garantizar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales.

Dichos requisitos son, según la propia jurisprudencia administrativa recogida hoy en el texto legal, los siguientes (Dictamen N° 8.273/335, de 1995):

“a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.

“b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.

“c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito “sine qua non” para la legalidad

de estas medidas de revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones”.

De este modo, y para el caso específico de un sistema televisivo de vigilancia, la exigencia del legislador son las señaladas para todo mecanismo de control de trabajadores, esto es:

- a) Debe estar contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa dictado en conformidad a la ley.
- b) Su operación no debe significar la vigilancia exclusiva de un trabajador, sino la de la empresa en su conjunto o de una unidad o sección dentro de ella.
- c) Se debe respetar las garantías de los trabajadores, en este caso, en especial la referida a la intimidad de los mismos, no pudiendo el sistema de televisión cerrado instalado en la empresa, importar el control de vestuarios o lugares destinados al cambio de ropa de los trabajadores, o en baños, ni en las puertas de acceso o salida a los lugares recién señalados.

En el caso en consulta, la empresa ... busca la instalación de un circuito cerrado de televisión al interior de su centro de producción, que consistiría “en la instalación de dos monitoreos, los cuales estarán ubicados uno en portería, el que sería controlado por un guardia dependiente de una empresa de vigilancia externa y el otro en recepción controlado por la Secretaria recepcionistas de la empresa”. Además, la misma presentación de la empresa se señala que las cámaras “serán ubicadas en los pasillos y en los Talleres de Producción u Bodegas, y no al interior de baños, vestidores, casino u otras dependencias similares”.

De esta forma, en principio, el sistema propuesto por la empresa solicitante cumpliría

con el objetivo de mantener a salvaguardas las garantías constitucionales que podrían eventualmente verse menoscabadas con la implementación de un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, siempre y cuando

se cumpla con los demás requisitos exigidos en la ley y señalados en el cuerpo del presente escrito, especialmente lo referido a su incorporación al reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA.

196/9, 17.01.02.

La cláusula contractual que se ha tenido a la vista es ilícita, pues transgrede los N°s. 2 y 3 del artículo 10 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N°s. 2 y 3.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.190/176, de 2.06.97 y 1.470/70, de 18.04.2001.

Los sindicatos del antecedente, consultan a esta Dirección sobre la legalidad de la siguiente cláusula contractual:

“El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales al empleador y/o terceros a quien éste preste servicios, desempeñando el cargo para el que ha sido contratado a bordo de aeronaves que la empresa disponga, ya sea que las operen por cuenta propia o de terceros, pudiendo ser éstas propias o arrendadas de matrícula chilena o extranjera y sea que los vuelos se realicen a nombre de la Empresa o a nombre de terceros, en cualquiera de las rutas que la empresa y/o el tercero a quien ésta presta servicios, sirva en el mundo y la atención de pasajeros en tierra”.

Sobre la materia, el artículo 10 del Código del Trabajo establece las estipulaciones que, “a lo menos”, debe contener el contrato de trabajo, entre las que se cuenta la “individualización de las partes” y el “lugar o ciudad en que hayan de prestarse” los servicios –N°s. 2 y 3 del referido artículo–.

Como se aprecia del texto de la cláusula, se incurre en la omisión de individualizar a

los eventuales empleadores del dependiente, al quedar facultado... para practicar una suerte de destinación de sus dependientes a “terceros”, lo que naturalmente no satisface la clara y perentoria exigencia legal de individualizar al empleador.

Asimismo, como consecuencia de lo anterior, la indefinición de la persona del empleador trae consigo –también– la imposibilidad de precisar el lugar o ciudad donde han de prestarse los servicios, lo que constituye transgresión a otro requisito esencial del contrato de trabajo.

En este aspecto, cabe recordar que el inciso final del artículo 10 del Código flexibiliza la exigencia de certeza sobre el sitio de desempeño de las labores, al dejar establecido que de precisarse desplazamiento del trabajador, “se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa”. Sin embargo, es el caso que la cláusula contractual transcrita cuyo examen se solicita, permite –incluso– que el dependiente se desempeñe en lugares donde ... no tiene rutas y carece de actividad.

En estas condiciones, cabe hacer presente que en reiteradas oportunidades –Dictamen N° 1.470/70, de 18.04.2001, entre otros– la jurisprudencia administrativa de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle *certeza y seguridad jurídica* a la relación laboral, de

tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo, condiciones –todas éstas– que le deben permitir prever y deslindar los tiempos de trabajo, descanso y distracción.

Como se dejó establecido por el Dictamen N° 3.190/176, de 2.06.97, las amplias facultades de administración del empleador tienen

como límite insoslayable los derechos de los trabajadores, por tanto, resulta ilícito ejercerlas considerando sólo y exclusivamente las ventajas estrictamente económicas que reporten.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y razones de derecho invocadas, cúmplame manifestar a Uds. que la cláusula contractual que se ha tenido a la vista es ilícita, pues transgrede los N°s. 2 y 3 del artículo 10 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. JEFES DEPARTAMENTO DE EDUCACION. NOMBRAMIENTO. PROCEDIMIENTO. COMISIONES CALIFICADORAS DE CONCURSOS.

197/10, 17.01.02.

- 1) No procede aplicar las normas de procedimiento que se consignan en el artículo 34 del Estatuto Docente, relativas al nombramiento de los jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, en el nombramiento de los jefes de Departamentos de Educación de las Corporaciones Municipales, debiendo estarse para tales efectos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo legal.**
- 2) Las comisiones calificadoras de concurso, para la designación de los jefes o Directores de Educación de las Corporaciones Municipales estarán integradas por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la respectiva Corporación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto Docente.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 30, 31, 33 y 34.

Concordancias: Dictamen N° 2.502/188, de 1°.06.98.

En relación con su ordinario del antecedente, adjunto remito a usted copia del Dictamen N° 2.502/188, de 1°.06.98, que contiene la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo; sobre la materia, el que en su parte pertinente, y en base a las consideraciones que en el mismo se señalan, concluye que *“No procede aplicar las normas de procedimiento que se consignan en el artículo 34 del Estatuto Docente, relativas al nombramiento de los Jefes de los Departamentos*

de Administración de Educación Municipal, en el nombramiento de los Jefes de Departamentos de Educación de las Corporaciones Municipales, debiendo estarse para tales efectos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo legal”.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y considerando que la normativa del Estatuto Docente no contempla disposición alguna respecto de la conformación de la Comisión Calificadora de los concursos para el caso de los Jefes o Directores de Educación de las Corporaciones Municipales, resulta procedente aplicar por analogía el artículo 34 del mismo cuerpo legal, que señala que la integración de la respectiva comisión calificadora de concursos estará conformada por

los tres funcionarios de mayor jerarquía de la respectiva Corporación.

Cabe hacer el alcance que la aplicación por analogía de la disposición referida precedentemente dice relación única y exclusivamente con la comisión calificadora y no con el procedimiento que debe utilizarse para designar al profesional de la educación que debe asumir el cargo de que se trata, que como ya se expresare se rige por la norma general del artículo 33.

Finalmente y, en relación con la materia, es del caso señalar que en la especie resultan inaplicables las normas contenidas en los artículos 30 y 31 del Estatuto Docente que regulan de manera general la conformación de las comisiones calificadoras de concurso, por cuanto ellas están previstas para proveer cargos al interior de un establecimiento educacional aun cuando se trate de una función docente directiva y técnico pedagógica.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a ustedes lo siguiente:

- 1) No procede aplicar las normas de procedimiento que se consignan en el artículo 34 del Estatuto Docente, relativas al nombramiento de los Jefes de Departamentos de Educación de las Corporaciones Municipales, debiendo estarse para tales efectos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo legal.
- 2) *Las comisiones calificadoras de concurso, para la designación de los Jefes o Directores de Educación de las Corporaciones Municipales estarán integradas por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la respectiva Corporación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto Docente.*

ESTATUTO DE SALUD. BENEFICIOS CONVENCIONALES. SUBSISTENCIA.

198/11, 17.01.02.

Deberá seguir otorgándose el feriado pactado en el Acta de Acuerdo de 12 de julio de 1991, entre el Alcalde de la I. Municipalidad de Macul y el Sindicato de Trabajadores del Consultorio Santa Julia.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 18 y 3° transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.145/342, de 30.12.96; 541/34, de 4.02.97 y 6.773/341, de 7.11.97.

Se consulta si procede aplicar el feriado progresivo pactado en convenio colectivo de 12 de julio de 1991, entre el Alcalde de la I. Municipalidad de Macul y la directiva del Sindicato de Trabajadores del Consultorio Santa Julia, o el feriado legal establecido por la Ley N° 19.378, haciendo presente el ocurrente que el personal afecto a dicho beneficio hace uso del mismo conforme al Acuerdo de 1991.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 7.145/342, de 30.12.96, respuesta 4), la Dirección del Trabajo ha resuelto **que** "Siguen vigentes los permisos y feriado pactados por el mismo personal, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378".

Ello, porque en lo pertinente y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley N° 19.378, los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tienen derecho a 15 días hábiles de feriado si el funcionario tiene menos de 15 años de servicio; a 20 días hábiles de feriado si tiene 15 o más años de servicio y

menos de 20; y de 25 días hábiles si tiene más de 20 años de servicio, no obstante lo cual si, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, se otorgaba al personal un feriado legal superior al establecido por este cuerpo legal, estos beneficios deben mantenerse en los términos acordados individual y colectivamente porque, por expresa disposición del artículo 3° transitorio de la citada ley, la entrada en vigencia del nuevo estatuto jurídico para el sector, no implicará disminución de los beneficios preexistentes.

En la especie, se consulta si corresponde legalmente seguir otorgando al personal de la Corporación que consulta, el feriado progresivo pactado en la cláusula 7ª de la denominada Acta de Acuerdo de 12 de julio de 1991 entre el Alcalde y trabajadores del Consultorio Santa Julia que, contempla 20 días de feriado con 15 años de servicio; 25 días con 20 años de servicio; y 30 días con 25 o más años de servicio.

De acuerdo con la normativa citada y jurisprudencia administrativa invocada, el acuerdo de beneficios pactado al amparo de una legislación anterior al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, implica que la entrada en vigencia de la nueva regulación

aplicable al sector no tiene un efecto abrogatorio respecto de esos beneficios, porque por expresa voluntad del legislador contenida en el artículo 3° transitorio de la ley del ramo, la entrada en vigencia del nuevo estatuto jurídico no puede significar la disminución de los beneficios pactados bajo el régimen jurídico anterior, beneficios que deben entenderse incorporados a los respectivos contratos individuales, criterio que en materia de instrumentos colectivos ya había establecido la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 5.087/227, de 4.09.92.

Sin embargo, deberá otorgarse necesariamente dicho beneficio de acuerdo con las disposiciones del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, si los funcionarios de que se trate fueron contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de este mismo cuerpo legal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, corresponde informar que deberá seguir otorgándose el feriado pactado en el Acta de Acuerdo de 12 de julio de 1991, entre el Alcalde de la I. Municipalidad de Macul y el Sindicato de trabajadores del Consultorio Santa Julia.

ESTATUTO DE SALUD. JUBILACION. EFECTOS.

199/12, 17.01.02.

La terminación de los servicios por la causal de jubilación, pensión o renta vitalicia, que contempla el artículo 48, letra d), de la Ley N° 19.378, no impide la recontractación del funcionario en el sistema de salud primaria.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 48, letra d).

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.947/216, de 8.07.97; 2.026/131, de 7.05.98, 3404/256, de 14.08.2000.

Se consulta si en el caso de una funcionaria de salud primaria municipal que se ha

jubilado de acuerdo a la normativa legal, puede ser recontractada en un establecimiento de atención primaria de salud y, para el evento de ser negativa la respuesta, qué consecuencias jurídicas podrían resultar para la trabajadora y para el empleador si es igualmente recontractada, como por ejemplo, quedar sin efecto la pensión, o el empleador ser objeto de sanciones administrativas.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 3.404/256, de 14.08.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *“En el sistema de salud municipal, la jubilación, pensión o renta vitalicia no constituyen impedimento ni pueden interrumpir el reconocimiento de la experiencia y el perfeccionamiento funcionario, del trabajador que ha permanecido en el sistema o que fue recontratado en esa condición”*.

Ello, porque en lo pertinente y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 48, letra d), de la Ley N° 19.378, en el sistema de salud municipal el contrato de trabajo termina, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia del funcionario respectivo.

El mismo pronunciamiento agrega que la referida causal de terminación de los servicios, por sí sola, no obliga al empleador a invocarla por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia, de manera que su ocurrencia no impide que el funcionario pueda seguir laborando en el sistema en esa condición.

En la especie, se consulta si un funcionario que ha sido jubilado puede ser recontratado en un establecimiento de salud y, de no ser posible, cuales serían las conse-

cuencias jurídicas para la trabajadora, como sería perder la pensión o ser rebajada, y en el caso del empleador, sufrir una sanción administrativa.

De acuerdo con la normativa en estudio y la doctrina invocada, el hecho de la jubilación, pensión o renta vitalicia constituye una causal legal de terminación del contrato de trabajo que, no obstante su ocurrencia, permite al funcionario afectado permanecer en funciones, si el empleador no invoca dicha causal o, de haberla invocado, nada impide que sea recontratado.

En este último caso, como lo refiere el dictamen citado, el nuevo contrato opera con todas sus consecuencias legales máxime si en ninguna de las disposiciones del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y su reglamento, se contemple que el hecho de la jubilación, pensión o renta vitalicia constituya impedimento para el ejercicio de los derechos funcionarios.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que la terminación de los servicios por la causal de jubilación, pensión o renta vitalicia, que contempla el artículo 48, letra d), de la Ley N° 19.378, no impide la recontratación del funcionario en el sistema de salud primaria municipal.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA. PACTO EN CONTRARIO.

215/13, 18.02.02.

La empresa Productos ... se encuentra obligada a registrar el cumplimiento de la jornada de trabajador con el cual tiene pactada una hora de salida a las 17 horas, aun cuando ocasionalmente preste funciones en lugares distintos a los habituales, sin perjuicio de lo demás señalado en el presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, incisos 1° y 2°, y 33.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 5.268/309, de 18.10.99; 6.076/404, de 10.12.96, y 265, de 14.06.88.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de control de asistencia y jornada y de horas extraordinarias, de trabajador que tiene pactada hora de salida pero que ocasionalmente debe trasladarse a Santiago, en cumplimiento de cometidos igual-

mente pactados en contrato, casos en los cuales no es posible el registro de su hora de salida.

Se agrega que el dependiente en sus cometidos efectúa supervisión a contratistas de la empresa.

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

El artículo 22 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la disposición legal antes citada se desprende que el legislador ha limitado la extensión máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cuarenta y ocho horas semanales.

Asimismo, también se deriva que no estarán afectos a la limitación de la jornada máxima semanal, entre otros, los trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata, o los que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Pues bien, en la especie, aun cuando no se precisa en la presentación las funciones permanentes del trabajador por el cual se hace la consulta, este desempeñaría labores de supervisión ocasionalmente fuera del lugar habitual de trabajo, en otras ciudades,

circunstancia que le podría hacer incurrir en los casos de excepción a la limitación de la jornada anteriormente destacados, esto es, laborar sin fiscalización superior inmediata si hace supervisión, y hacerlo fuera del local del establecimiento, si ocurre en otras ciudades.

De darse los supuestos señalados, el trabajador al quedar exceptuado de la limitación de la jornada estaría liberado de controlar el cumplimiento de la misma, a través de los medios que indica el artículo 33 del Código del Trabajo, como uniforme y reiteradamente lo ha manifestado la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 6.076/404, de 10.12.96.

Con todo, en el caso en estudio, lo expresado no resultaría aplicable, si como consta de la presentación el trabajador estaría sujeto a jornada de trabajo según su contrato, con hora de salida a las 17 horas.

En efecto, acorde también con la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 5.268/309, de 18.10.99, y 265, de 14.01.88, el precepto del inciso 2° del artículo 22 en comento, que excluye a determinados trabajadores de limitación de la jornada de trabajo, no puede significar que impida a las partes contratantes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pactar una jornada de trabajo determinada, si con ello no se afectaría el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrado en el artículo 5° del Código del Trabajo, toda vez que no se estaría renunciando a la limitación de la jornada, derecho irrenunciable, sino por el contrario, se estaría sujetando voluntariamente a dicha limitación a través del pacto de fijar una duración máxima de la misma.

Con todo, en el caso particular en análisis, serían las mismas partes las que deberían convenir que en las oportunidades que el trabajador se ausente de su lugar habitual de trabajo para cumplir cometidos de supervisión, que no estarían sujetos a limitación de

jornada por la función propia de supervisión, y por prestarse fuera del local del establecimiento, el trabajador quedaría acogido a lo dispuesto en el artículo 22, inciso 2°, comentado, esto es, exceptuado de la limitación de jornada, mientras dure su cometido.

Sin embargo, si tal acuerdo excepcional no concurriera, habría que estar al pacto permanente del contrato, de fijación de jornada, y a los medios legales de su control.

De esta suerte, en la especie, si por el acuerdo de las partes, el trabajador motivo de la consulta se encuentra sujeto a limitación de la jornada, y por ello, consiguientemente, a los sistemas de control de su cumplimiento, señalados en el artículo 33 del Código del Trabajo, aun cuando ocasionalmente preste las labores en otras ciudades, fuera del lugar habitual de funciones, evento que las mismas partes no habrían exceptuado de la fijación de la jornada pactada, habría que estarse a lo dispuesto en la ley en materia de limitación de jornada y medios de control.

De este modo, para los efectos de controlar la jornada cuando el dependiente labore fuera de su lugar habitual de trabajo, la empresa deberá considerar que ello se cumpla por medio de cualquiera de los sistemas que al efecto contempla el artículo 33 del Código, que son el registro en un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro. Cabe agregar, que la Dirección del Trabajo se encuentra impedida legalmente, según el inciso 2° del mismo artículo 33, de autorizar un sistema especial de control distinto a los anteriores, que pudiere considerar una situación tan particular como el caso en estudio, si tan solo le es posible hacerlo de acuerdo a la ley, con carácter uniforme para una misma actividad, según lo exige la misma disposición legal, y no ad hoc para un caso particular como el planteado.

En efecto, el artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Por las razones antes señaladas, la empresa Productos ... se encuentra obligada a controlar la jornada convenida del dependiente aun cuando preste ocasionalmente labores fuera del lugar habitual de trabajo, para determinar las horas extraordinarias, por alguno de los medios que la ley contempla, si se pactó con el trabajador una determinada jornada laboral, pacto que según lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil es ley para las partes, pudiendo sólo modificarse o dejarse sin efecto por mutuo consentimiento de las mismas partes, o por causas legales.

Con todo, en el caso en análisis, si no fuere posible registrar el cumplimiento de jornada mediante libro de asistencia o tarjetas de registro de reloj control en el lugar excepcional donde se prestó los servicios, la empresa deberá hacer fe de la constancia que pueda dejar el trabajador a su regreso en los medios de control permanentes de la empresa, lo que podría ser cotejado por la misma con cualquier antecedente que emanara del lugar donde se cumplió el cometido, como alguna constancia, un repórter, un testimonio, fax, aviso telefónico, etc., entre otros.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que la empresa Productos ... se encuentra obligada a registrar el cumplimiento de la jornada del trabajador

con el cual tiene pactada una hora de salida a las 17 horas, aun cuando ocasionalmente preste funciones en lugares distintos a los habituales, sin perjuicio de lo demás señalado en el presente dictamen.

ESTATUTO DOCENTE. JORNADA DE TRABAJO. DURACION. MODIFICACION.

231/14, 21.01.02.

El empleador no se encuentra facultado para reducir unilateralmente o por su sola voluntad la jornada de trabajo del personal docente pactada en sus contratos de trabajo, aun cuando invoque para ellos nuevos planes o programas de estudio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 79, letra b). Código del Trabajo, artículo 5°, inciso 2°. Código Civil, artículo 1.545.

Concordancias: Dictamen N° 4.023/198, de 30.10.2001.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el empleador se encuentra facultado para reducir unilateralmente la duración de la jornada de trabajo del personal docente, invocando para ello nuevos planes o programas de estudio.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto en la letra b) del artículo 79 de la Ley N° 19.070, es cláusula esencial del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, entre otras, la duración de la jornada de trabajo.

En efecto, la letra b) del artículo 79 del referido cuerpo legal, establece:

“Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

“b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas”.

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, expresa:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración de la jornada de trabajo constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corrobora lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

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

De la norma legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obli-

gatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme a lo expuesto, el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad la duración de la jornada de trabajo del personal docente pactada en su contrato, aun cuando invoque para ello nuevos planes o programas de estudio, toda vez que no exis-

te disposición alguna que faculte al empleador para los efectos de que trata.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad puedan acordar modificar la carga horaria, en el evento que concurra, entre otra, la circunstancia anotada en el párrafo que antecede.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

153, 20.12.01.

Depto. Fiscalización

Establece sistema de registro para dar cumplimiento a la disposición indicada en el artículo 92 bis del Código del Trabajo.

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

Con el objeto de regular lo establecido en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, en lo que al Registro especial se refiere, se ha dispuesto lo siguiente:

1.- Se distinguirán dos tipos de intermediarios:

1.1. Intermediario enganchador.- Persona natural o jurídica que actúa sólo como vinculante entre el dueño de la obra o faena y los trabajadores, sin que respecto de ella se concrete relación de subordinación o dependencia, no teniendo en consecuencia el carácter de empleador.

1.2. Intermediario contratista.- Persona natural o jurídica que contrata trabajadores, por su cuenta, para prestar servicios a terceros, contratación que puede producirse respecto

de una determinada obra o faena o bien por un tiempo determinado en el cual se pueden cubrir una o más obras.

2.- El registro tendrá el carácter de Registro Nacional, pero su generación se producirá en cada Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se ubique la obra o faena.

Corresponderá al SF 2000, procesar y, a partir de ciertos datos, generar el Registro Nacional de Intermediarios.

3.- Su origen será a partir de una Declaración Jurada que debe prestar el propio Intermediario Enganchador o Contratista si es persona natural o el representante legal si se trata de una persona jurídica. Ello, ante la Oficina o Unidad de Atención de Público de la Inspección en cuya jurisdicción pretenda desarrollar su actividad.

Un resumen de dicha Declaración –cuyo formato se adjunta a la presente– será incorporado al Sistema SF 2000 en el módulo Atención de Público, menú Actuaciones Ministro de Fe Declaraciones Juradas Genéricas y en el cuerpo de la Declaración Jurada se consignará lo siguiente:

Declaración para registrar actividad de Intermediario Agrícola respecto de la obra o faena "X" ubicada en "Y"

4.- La presente regulación se debe entender de naturaleza transitoria por esta temporada agrícola y, a partir de la evaluación que de ella se haga y de los ajustes que su práctica amerite, se definirá la permanente, que se incorporará a la Circular N° 88, de 5.07.2001, de este Depto.

5.- Antecedentes a consignar en la Declaración Jurada, documentación que se debe acompañar.

5.1. Identificación completa del Intermediario Enganchador o Contratista.

5.1.1 Nombre completo persona natural,

5.1.2 Rol Unico Tributario,

5.1.3 Domicilio completo,

5.1.4 Residencia a utilizar en relación a la obra por la que se inscribe.

5.2. Identificación de la obra o faena:

5.2.1 Nombre de la obra o faena si procede,

5.2.2 Domicilio de la obra o faena (nombre del predio, localidad, comuna, región u otro que permita determinar su ubicación),

5.2.3 Naturaleza del servicio que se prestará en ella, y

5.2.4 Duración estimativa de la misma.

5.3 Identificación de los trabajadores involucrados, según:

5.3.1 Nómina de trabajadores contactados, en el caso de intermediarios **enganchadores**.

5.3.2 Nómina de los trabajadores (nombre y R.U.T.), más el formato de contrato de trabajo cuando se trate de **Intermediario Contratista** cuyos trabajadores han sido contratados para una obra o faena a desarrollarse en más de un lugar de trabajo o a plazo para uno o mas mandantes.

5.3.3 Copia del contrato de trabajo, si se trata de **Intermediarios Contratistas** que los escrituró para la faena determinada conforme se establece en el artículo 94 inciso segundo del Código del Trabajo.

5.4. Identificación persona jurídica. Acompañando copia de escritura social para ello.

5.4.1 Razón social,

5.4.2 Rol Unico Tributario,

5.4.3 Nombre representante legal,

5.4.4 Rol Unico Tributario del representante legal, y

5.4.5 Domicilio.

5.5. Transporte de trabajadores.

Deberá indicar si el transporte de los trabajadores es de su responsabilidad y el medio que utilizará para ello, individualizando el vehículo.

6.- Forma de materializar la inscripción en el Registro de Intermediarios Agrícolas.

La solicitud de inscripción en el Registro Nacional de Intermediarios Agrícolas (Declaración Jurada Solicitud de Registro de Intermediarios Agrícolas) podrá ser solicitada por el propio intermediario o por una tercera persona, premunido de

poder simple y de la copia de la Cédula Nacional de Identidad del Intermediario Agrícola, si se trata de persona natural, o del Rol Unico Tributario si se trata de persona jurídica, más un poder simple otorgado en este caso por el representante legal.

La citada solicitud deberá ser confeccionada en tres ejemplares, con el siguiente destino.

Original, para la Inspección del Trabajo, Primera copia, para el intermediario agrícola, y Segunda copia, para el mandante.

7.- Archivo.

Los antecedentes documentales se deberán conservar en archivadores de palanca, en la medida que se vayan recepcionando declaraciones juradas, en forma correlativa, para lo cual se irán numerando con un correlativo anual compuesto por lo siguiente:

N° de Folio SF 2000 – CORRELATIVO ANUAL	
N° folio SF 2000	CORRELATIVO ANUAL



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

F _____

Nº DE FOLIO
SF 2000

CORRELATIVO
ANUAL

DECLARACION JURADA

SOLICITUD REGISTRO DE INTERMEDIARIOS AGRICOLAS (Artículo 92 bis del Código del Trabajo)

En _____, a _____ de _____ de 20 _____
yo _____

RUT _____, con domicilio en _____
Nº _____, comuna de _____

declaro **BAJO JURAMENTO** que los datos que se exponen a continuación son la expresión fiel de la verdad, asumiendo desde ya las consecuencias civiles y/o penales que correspondan en el evento de no ajustarse tales datos a la realidad:

1.- Que, me desempeño en calidad de:

INTERMEDIARIO ENGANCHADOR (persona natural o jurídica que actúa sólo como vinculante entre el dueño de la obra o faena y los trabajadores, sin que respecto de ella se concrete relación de subordinación o dependencia, no teniendo consecuencia el carácter de empleador.

INTERMEDIARIO CONTRATISTA (Persona natural o jurídica que contrata trabajadores, por su cuenta, para prestar servicios a terceros, contratación que puede producirse respecto de una determinada obra o faena o bien por un tiempo determinado en el cual se pueden cubrir una o más obras.

2.- Que esta actividad la desarrolla: (indicar con "X" en el espacio pertinente).

Como persona natural

Mediante persona jurídica que se individualiza a continuación.

Razón Social		RUT	
Domiciliada en Calle	Número	Depto.	Comuna
Residencia para el caso de persona natural y en relación a la obra.			

3.- Que la información y antecedentes de la obra por la cual solicita el registro, son los siguientes:

NOMBRE DE LA OBRA:
DOMICILIO:
NATURALEZA DEL SERVICIO:
DURACION ESTIMATIVA EN MESES:

4.- Que respecto de la citada obra deposita: (indicar con "X" en el espacio pertinente).

Nómina de los trabajadores contactados, con nombre y RUT (**para Intermediarios Enganchadores**)

Nómina de todos los trabajadores contratados y copia de sus respectivos contratos de trabajo Arts. 9º y 94 C. del T. (**para Intermediarios Contratistas**)

Copia de la escritura de constitución de la sociedad atendido que el Intermediario Agrícola es persona jurídica.

5.- Medio de transporte de los trabajadores si se requiere desplazamiento: (indicar con "X" la alternativa que corresponda)

Es de responsabilidad de cada trabajador.

Es de responsabilidad del intermediario agrícola, que utilizará los siguientes medios

6.- Que, autoriza a la persona que más abajo se individualiza para que requiera, en su nombre, la inscripción en el Registro Nacional de Intermediarios Agrícolas, para lo cual le otorga Poder Simple y copia de su Cédula Nacional de Identidad (la del Intermediario Agrícola).

NOMBRE DE LA PERSONA AUTORIZADA PARA REQUERIR LA INSCRIPCION	CEDULA NACIONAL DE IDENTIDAD	FIRMA INTERMEDIARIO AGRICOLA DECLARANTE
		Cédula Nac. de Identidad Nº

156 (extracto), 31.12.01.**Depto. Fiscalización****Instrucciones especiales relativas a la Modernización de Procedimientos de Fiscalización, aplicables a partir de 2.01.02.**

2.- Resoluciones

1.251 (exenta), 7.12.01.**Dirección del Trabajo****Modifica Resolución exenta N° 1.187, de 20.11.01, de la señora Directora del Trabajo, que asigna funciones de auditoría y control interno a la oficina de Contraloría. (*)**

Vistos:

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° letras 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 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 en la materia.

Considerando:

- a) Que, la política de Auditoría Interna General de Gobierno implementada y proporcionada por el Ejecutivo para el fortalecimiento y desarrollo de los organismo, sistemas y metodologías está destinada a resguardar los recursos públicos y

apoyar la gestión de la Administración y los actos de gobierno.

- b) 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 cautelar.
- c) 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 la Superioridad del Servicio, así como con los distintos Departamentos, Directores Regionales, Inspectores Provinciales y Comunas del Trabajo, prestando, asimismo, apoyo técnico a la toma de decisiones de la distintas autoridades y jefaturas..
- d) Que, es importante para las distintas autoridades y jefaturas de la Dirección del Trabajo, contar con el apoyo profesional en materias de auditoría y control interno.

(*) Incluye modificación introducida por Resolución exenta N° 1.314, de 26.12.01, de la Dirección del Trabajo.

- e) Que, existen instrucciones específicas sobre la materia impartidas por S.E. 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 la parte resolutive de la Resolución exenta N° 1.187, de 20 de noviembre de 2001, por la siguiente:

1. La Misión de la Unidad de Auditoría Interna de la Oficina de Contraloría será otorgar apoyo a las máximas autoridades del Servicio, mediante una estrategia preventiva, proponiendo como producto de su acción, políticas, planes, programas y medidas de control para el fortalecimiento de la gestión y para el salvaguardo de los recursos que les han sido asignados.
2. La Unidad de Auditoría Interna no deberá ejecutar funciones de línea ni sumariales, su función será asesora de la Autoridad.
3. El funcionario a cargo de esta Unidad deberá coordinarse con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno –CAIGG– a través del Auditor Ministerial respectivo.
4. Serán funciones de la Unidad de Auditoría Interna, 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.
5. La actuación de la Unidad de Auditoría Interna 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, deberá cumplirla con características de transparencia y objetividad, velando por la reserva de las materias, así como en los casos en que el Jefe Superior del Servicio lo disponga expresamente.
 - 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 Jefe Superior del Servicio, para su aprobación, el Plan de Auditoría Anual de la Dirección del Trabajo.
 - f) Promover la coherencia de las políticas y actividades de la Unidad de Auditoría Interna de esta Institución, 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 administración sectorial para su asimilación.
 - h) Efectuar el seguimiento de las medidas preventivas y correctivas, emanadas de los informes de auditoría, aprobadas por la autoridad.
 - i) La Unidad de Auditoría Interna deberá participar en el Comité de Auditoría Ministerial a través del Jefe de dicha Unidad.

1.314 (exenta), (extracto) 26.12.01.

Dirección del Trabajo

Modifica Resolución exenta N° 1.251, de 7.12.01, de la señora Directora del Trabajo.

Resuelvo:
Elimínese la letra h) de la parte resolutive de la Resolución exenta N° 1.251, de 7.12.01, de la Sra. Directora del Trabajo, pasando las letras i) y j) a ser letras h) e i), respectivamente.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.950, 24.12.01.

Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.780 que permite efectuar anticipos del Fondo Común Municipal respecto de aquellas municipalidades que administran directamente o a través de Corporaciones, los servicios traspasados en virtud del D.F.L. N° 1-3.063, de 1979, del Ministerio del Interior, que registren deudas por concepto de cotizaciones previsionales devengadas al 30 de septiembre de 2001.

1. En el Diario Oficial de 30 de noviembre de 2001, se publicó la Ley N° 19.780 que faculta al Servicio de Tesorerías para que por una vez, durante el año 2002, efectúe anticipos con cargo a la participación que corresponda a las Municipalidades en el Fondo Común Municipal y previo a su distribución, por un monto total de hasta cinco mil millones de pesos, respecto de aquellas Municipalidades que administrando directamente o a través de corporaciones, los servicios traspasados en virtud del D.F.L. N° 1-3.063, de 1979, del Ministerio del Interior, registren deudas ellas mismas o sus corporaciones, por concepto de cotizaciones previsionales devengadas al 30 de septiembre de 2001, de los trabajadores que se desempeñan en los mencionados servicios, con el objeto de facilitar la solución de dichas deudas, sus intereses, multas y recargos, de conformidad a las normas que se indican en la misma ley.

Conforme al artículo 2° de la ley, dentro el plazo de 120 días a contar de la fecha de vigencia de la ley, la Municipalidad interesada deberá suscribir un convenio con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del

Interior, en la forma y condiciones que señala el mismo artículo.

Agrega que la Municipalidad estará obligada a aplicar los montos anticipados inmediatamente y en la forma total al pago de las cotizaciones y aportes adeudados al Instituto de Normalización Previsional, a las Administradoras de Fondos de Pensiones, al Fondo Nacional de Salud, a las Instituciones de Salud Previsional o a las Mutualidades de Empleadores según sea el caso, bajo las sanciones que la misma norma señala.

2. El artículo 3° de la ley dispone que "Para suscribir el convenio respectivo, la municipalidad deberá acreditar que, a la fecha de su celebración, ella misma o la corporación correspondiente, se encuentra al día en el pago de las cotizaciones previsionales, a contar de las correspondientes al mes de octubre de 2001".

Conforme a dicha norma, las Municipalidades para celebrar los Convenios a que se refiere la ley deben estar al día en el pago de las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones de octubre de 2001 en adelante.

Cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 22 c) de la Ley N° 17.322, los pagos parciales de imposiciones adeudadas se imputarán a los meses más antiguos comprendidos en la deuda, prefiriendo el capital para todo el período adeudado y pagado éste, el saldo se aplicará a reajustes, intereses, multas y otros recargos, salvo que otra forma de imputación fuere más favorable al trabajador.

3. Al respecto, esta Superintendencia viene en instruir a las entidades previsionales sometidas a su fiscalización, que por esta vez, y con el objeto de que las Municipalidades puedan cumplir con la exigencia del artículo 3° de la Ley N° 19.780, y celebrar los Convenios a que se refiere la misma ley, deben recibir el pago de las cotizaciones y aportes correspondientes a remuneraciones devengadas a contar del mes de octubre de 2001, de funcionarios de la Municipalidad o corporaciones municipales de los servicios que fueron traspasados en virtud del D.F.L. N° 1-3.663, de 1979, del Ministerio del Interior.

4. Para determinar si la Municipalidad celebró el convenio al término del citado plazo, la entidad previsional, deberá exigir a ésta la certificación de haberse acogido al convenio aludido o copia del mismo.

Si se determina que la Municipalidad no celebró el Convenio en el plazo a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 19.780, o no aplicó los montos anticipados al pago de las cotizaciones y aportes adeudados, se deberá revisar la situación, aplicando los pagos efectuados de conformidad a la norma general contenida en el artículo 22 c) de la Ley N° 17.322.

Asimismo, cualquier nuevo pago de cotizaciones parcial que efectúe la Municipalidad se imputará de acuerdo al referido artículo 22 c).

5. La Superintendencia infrascrita solicita a usted dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.952, 26.12.01.

Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional: imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, relativas a informar sobre deudas previsionales.

1. La Dirección del Trabajo tiene a su cargo la elaboración y publicación del "Boletín de Infractores a la Legislación laboral y Previsional", confeccionado sobre la base de la información que proporcionan algunas entidades previsionales del país, ya sean de carácter público o privado, respecto de diferentes tipos de deudas que contraigan los empleadores como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones previsionales.
2. Por lo expuesto, y teniendo presente la necesidad e importancia que tanto las Cajas de Compensación de Asignación Familiar como las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, entreguen información a la Dirección del Trabajo sobre empresas deudoras de obligaciones previsionales para ser publicadas en el Boletín antes mencionado, esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

- a) Las instituciones deberán informar a la Dirección del Trabajo las deudas previsionales vigentes en archivos contruados de acuerdo a las especificaciones técnicas que se detallan en los Anexos N°s. 1 y 2, adjuntos. La información podrá enviarse a través de algún medio magnético de los indicados en el Anexo N° 1.
- b) Los montos informados deberán corresponder a valores nominales, por cada empleador, esto es, no deberán incluir intereses, reajustes y multas.
- c) La información deberá remitirse a la Dirección del Trabajo en forma trimestral, a partir del mes de enero de 2002, debiendo incluirse las deudas vigentes a la fecha del informe, correspondientes a deudas que tengan más de 4 meses de antigüedad. Así, en enero de 2002, deberán informarse las deudas vigentes en dicho mes pero devengadas en el mes de septiembre de 2001 o meses anteriores. El plazo para la recepción de información vence el día 30 de cada uno de los siguientes meses: enero, abril, julio y octubre de cada año. La publicación del Boletín a través de DICOM, se realizará dentro de la primera quincena de los meses siguientes a los antes indicados. En consecuencia, la información que se remita en enero de 2002, será incorporada en el Boletín N° 84, que será emitida a mediados de febrero de 2002.
- d) Para efectos del código de identificación, requerido en el campo N° 01, tanto del "Registro de control" como del "Registro de detalle", deberá tenerse presente la siguiente codificación:
- 3111 Asociación Chilena de Seguridad
 - 3112 Instituto de Seguridad del Trabajo
 - 3113 Mutual de Seguridad de la C.CH.C.
 - 4101 C.C.A.F. 18 de Septiembre
 - 4102 C.C.A.F. De los Andes
 - 4103 C.C.A.F. Gabriela Mistral
 - 4105 C.C.A.F. La Araucana
 - 4106 C.C.A.F. Los Héroes.
3. En el caso de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán informar las deudas de empleadores, originadas por cotizaciones impagas del Régimen de Subsidio por Incapacidad Laboral que administran y por el no integro de dividendos de sus trabajadores afiliados por concepto de crédito social.
4. Finalmente, cabe señalar que las dudas o consultas de carácter técnico o conceptual que pudieren surgir en la etapa de puesta en marcha, podrán efectuarse a los señores Oscar Poblete M. y Emilio Torres S., funcionarios de esta Superintendencia, o bien, directamente a la Sra. Priscilla Cooper, fono N° 6749517, de la Dirección del Trabajo.

**NUEVA ESTRUCTURA REGISTRO ARCHIVO DE DEUDAS PREVISIONALES A UTILIZAR A PARTIR DEL
BOLETIN N° 84, DE FEBRERO DE 2002-03-04
(AFP/ISAPRE/INP/SSS/EMPART/MUTUALES/C.C.A.F.)**

Nombre del Archivo:XXXXXNNN
 XXXXX : BOLAB
 NNN : Numero del Boletín en que se incluíra esta información
 Características de este archivo si es enviado en CD/CARTRIDGE/DISKETTE u otros medios magnéticos
 Largo de registro = 167 Factor de Bloqueo = 100 REG. POR BLOQUE
 Label = NO LABEL Formato = ASCII/EBCDIC

REGISTRO DE CONTROL A PARTIR DEL BOLETIN N° 84

N°	Nombre del campo	Formato	Largo	Columnas	Observaciones
01	Código de identificación de: AFP/ISAPRE/INP/SSS/EM PART/MUTUAL/CAJA DE COMPENSACION	Numerico	004	001-004	0001= EMPART 0009= SSS 0088= INP 1nnn=AFP 2nnn= ISAPRE 3nnn= MUTUAL 4nnn=CAJA DE COMPENSACION
02	Identificación registro de control	Alfanumérico	009	005-013	Texto Obligatorio = "R:CONTROL"
03	Razón Social de la AFP / ISAPRE / EMPART / SSS / INP / MUTUAL / CAJA DE COMPENSAC.	Alfanumérico	021	014-034	
04	Periodo al cual está referida la información	Numérico	006	035-040	Formato "MMAAAA"
05	Total de registros informados	Numérico	008	041-048	
06	Monto total de las deudas informadas	Numérico	015	049-048	Expresado en pesos sin decimales
07	Espacios	Alfanumérico	104	049-167	Espacios

N°	Nombre del Campo	Formato	Largo	Columnas	Observaciones
01	Código de identificación de la AFP / ISAPRE / INP / SSS / EMPART / MUTUAL / CAJA COMPENSACION	Numerico	004	001-004	0001= EMPART 0009= SSS 0088= INP 1nnn= AFP 2nnn= ISAPRE 3nnn= MUTUAL 4nnn= CAJA COMPENSACION
02	RUT del Deudor	Alfanumérico	010	005-014	RUT =9 Dígitos DV= 1 Dígito
03	Identificación del Deudor	Alfabético	060	015-074	Persona Natural = Ap. Paterno, Ap. Materno, Nombres Persona jurídica= Razon Social
04	RUT del Trabajador	Alfanumérico	010	075-084	RUT =9 Dígitos DV= 1 Dígito
05	Nombre del Trabajador	Alfabético	060	085-144	Ap. Paterno, Ap. Materno, Nombres
06	Periodo de la Deuda	Numerico	006	145-150	AAAAMM
07	Monto de la Deuda Nominal	Numerico	015	151-165	Expresado en Pesos sin Decimales
08	Motivo de la Infracción	Numerico	002	166-167	01= Declaraciones no canceladas 02= Imposiciones no declaradas 03= Deudas acogidas a convenio Ley 19720

1.954, 26.12.01.

Imparte instrucciones a los organismo administradores de la Ley N° 16.744 acerca de los requisitos que deben cumplir los informes y antecedentes clínicos que deben remitirse a esta Superintendencia.

En el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir instrucciones a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, fijando las exigencias que deberán cumplir los informes y antecedentes que les sean requeridos, con el objeto de que sean útiles para mejor resolver, siendo ellas las siguientes:

a) En cuanto a los antecedentes clínicos:

- a.1. Se debe enviar todos los antecedentes médicos del trabajador en cuestión incluyendo la historia clínica completa y exámenes complementarios realizados.
- a.2. En relación con la historia clínica, es necesario observar las siguientes indicaciones:
 - Las evoluciones deben ser escritas con letra claramente legible o, en su defecto, deberán ser transcritas, con visto bueno de la autoridad responsable.
 - Al pie de cada evolución, debe consignarse con letra legible el nombre del profesional responsable y su profesión, incluyendo especialidad si fuera el caso.
 - Cuando corresponda, debe adjuntarse los protocolos de cirugía in extenso.
- a.3. En caso de requerimientos específicos de esta Superintendencia (por ejemplo, realización de exámenes actualizados) éstos deben ser remitidos en su totalidad, según lo solicitado, dentro del plazo establecido y con su respectivo informe.

b) En cuanto al análisis del origen laboral de una patología:

- b.1. En los casos de enfermedad profesional, especialmente en aquellos de patología musculoesquelética, el estudio de puesto de trabajo debe incluir los siguientes aspectos:
 - Descripción general del trabajo realizado: cargo desempeñado, antigüedad, producción diaria, tipo de remuneración. Debe especificar si es a trato o si se le paga por día o bien si recibe algún incentivo por producción.
 - Descripción detallada de la infraestructura del lugar y del puesto de trabajo. Debe incluir las distancias recorridas y sobre todo si el trabajo implica el uso de la fuerza (cargar, arrastrar, levantar a que altura) y si es una actividad repetitiva.
 - Descripción detallada de las posiciones corporales y los movimientos que involucra la actividad realizada por el trabajador especificando:
 - La frecuencia por unidad horaria (horas, minutos).
 - Tiempo dedicado a esa actividad por jornada laboral.
 - Posibilidad de pausas.
 - Descripción de eventuales cambios en la actividad desempeñada, en el período previo al inicio del cuadro.

- Descripción de sobrecarga laboral en el período previo al inicio de los síntomas (por ejemplo: horas extraordinarias, falta de apoyo, ausencia de compañeros de trabajo, etc.)
 - Informar si el trabajador evaluado está en el listado de trabajos considerados pesados.
- b.2. En los casos de accidentes del trabajo, se debe adjuntar descripción detallada del posible mecanismo productor de la lesión.

En los casos que los antecedentes no sean acompañados oportunamente o éstos sean incompletos o ilegibles, la Superintendencia de Seguridad Social, resolverá con los antecedentes con que disponga.

Se ruega dar la mayor difusión de esta Circular entre las personas que participan en la emisión de informes y remisión de los antecedentes, a fin de facilitar su estricto cumplimiento.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS/693, 08.01.

Procedencia de devolver fondos previsionales a trabajador que se encontraba en condición de desplazado a Chile por empresa española.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a si es procedente devolver los fondos previsionales acumulados por un trabajador, en la cuenta de capitalización individual que tiene en una A.F.P., en consideración a que en el período que prestó servicios en Chile, estaba acogido al Convenio de Pensiones suscrito entre nuestro país y España, específicamente a la cláusula de "trabajadores desplazados".

Al respecto, cabe señalar que si un trabajador es desplazado a Chile desde un Estado con el cual existe un Convenio de Pensiones y en dicho Convenio se contemple una cláusula de desplazamiento, no cabe sujetar a ese trabajador a la legislación previsional chilena, como ha ocurrido en la situación que se describe, y por ende, las cotizaciones que haya enterado en este Sistema de Pensiones, resultan improcedentes.

Lo anterior, presupone sin embargo, la concurrencia de todos los requisitos que la

norma de desplazamiento establezca, como el hecho de que el trabajador se encuentre efectivamente desplazado, esté sometido a la legislación previsional del Estado al cual pertenece la empresa que lo envía y que su traslado no exceda del plazo que ha establecido el respectivo Convenio como límite de desplazamiento.

En consecuencia, en mérito del Convenio de Pensiones suscrito entre Chile y España, y de las disposiciones de desplazamiento que contempla, cabe concluir que el trabajador respecto del que se formula la consulta, no debió enterar cotizaciones previsionales en el Sistema de Pensiones chileno, razón por lo cual procede efectuar la devolución de los fondos previsionales que hubiere acumulado en su respectiva cuenta individual, sólo respecto de aquella parte que corresponda al período de desplazamiento y en el entendido que su condición sea efectivamente la de un trabajador enviado en esa calidad, conforme a los términos que establezca el Convenio.

FIS/697, 08.01.

Se pronuncia sobre situación particular, y respecto de cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia, en el caso del afiliado con contrato de trabajo vigente, en goce de permiso sin derecho a remuneración, a la fecha del siniestro por invalidez o muerte.

Con ocasión de la revisión de la solicitud de Garantía Estatal de una afiliada, en goce de pensión total originada en un primer dictamen de invalidez, cubierta por el seguro de invalidez y sobrevivencia conforme a la letra a) del artículo 54 del D.L. N° 3.500, de 1980, se ha constatado que a la fecha del siniestro, el 15 de mayo de 1998, la beneficiaria no registra cotizaciones. Requerida la respectiva Administradora, ha acompañado una Declaración Jurada Notarial en que se expresa que la afiliada, se encontraba con contrato de trabajo vigente pero haciendo uso de un permiso sin goce de remuneración.

Al respecto, se consulta si corresponde otorgar cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia conforme a la letra a) del artículo 54 del D.L. N° 3.500, esto es, considerando en virtud de la letra a) del artículo 56 de este mismo texto legal, una pensión de referencia del 70% del ingreso base, cuando el siniestro se produce estando la afiliada con un contrato de trabajo vigente pero haciendo uso de un permiso sin goce de remuneración.

Al respecto, cabe informar lo siguiente:

En primer término, en lo que dice relación con la situación particular objeto de consulta, cabe tener en consideración los antecedentes de hecho en que se funda:

En efecto, la declaración jurada notarial tenida a la vista, efectuada el 11 de mayo de 2001, según se infiere de la fotocopia de la solicitud de pensión y cartola histórica que se encuentran entre los antecedentes del expediente, fue efectuada por el empleador de la afiliada, a la fecha del siniestro, y en

ella se expresa que ésta estuvo con permisos laboral los meses de marzo y abril de 1998, sin goce de remuneración.

Por otra parte, obra entre los antecedentes, un certificado otorgado el 20 de julio de 1998 por el contador del empleador para ser presentado en la A.F.P., en que certifica que la trabajadora, al día 5 de mayo de 1998, tenía su contrato vigente como asesora del hogar.

Precisados los antecedentes de hecho en que se funda la situación previsional objeto de consulta, y considerando, por una parte, que la declaración jurada notarial fue efectuada tres años después del otorgamiento de la pensión transitoria de invalidez cubierta por el seguro y emana del propio empleador, y por otra, que la citada Administradora otorgó la pensión cubierta por el seguro de invalidez y sobrevivencia en un 70% del ingreso base, al parecer fundada en el certificado otorgado por el contador del empleador, el 20 de julio de 1998, que certifica en términos amplios la vigencia del contrato, se estima que no resulta procedente ahora, cuando ya han transcurrido tres años desde la fecha de declaración del siniestro y otorgamiento de la pensión, que en forma administrativa, se modifique la situación previsional de la trabajadora. Todo ello, por cuanto en el caso en análisis, resulta posible sostener que se ha configurado una situación jurídica consolidada, fundada al parecer por una justa causa de error, buena fe de la afiliada y sin objeción de la Administradora, en tiempo y forma.

Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación del artículo 54 del D.L. N° 3.500, a los afiliados que a la fecha en que son

declarados inválidos mediante un primer dictamen o de su muerte, tienen la calidad de trabajadores dependientes con contrato de trabajo vigente pero se encuentran haciendo uso de permiso sin goce de remuneración otorgado por el empleador, debe señalarse que en este caso, para los efectos de la cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia, corresponde aplicar la letra b) del citado artículo 54 en relación con las letras c) o d) según corresponda, del artículo 56, ambos del D.L. N° 3.500, porque el afiliado no se encuentra prestando servicio a la fecha del siniestro, pues éstos se encuentran suspendidos a causa del permiso sin goce de remuneración, solicitado por el trabajador y autorizado por el empleador. Por consiguiente, las obligaciones de la esencia del contrato de trabajo, de cumplir la función objeto del contrato por el trabajador y de pagar la remuneración descontar y enterar las cotizaciones por el empleador, se encuentran suspendidas, cuando el trabajador hace uso de un permiso sin derecho a remuneración; no obstante que el contrato está vigente entre las partes.

En consecuencia, en el caso de afiliados trabajadores dependientes que a la fecha de

su muerte o en que fueron declarados inválidos totales o parciales mediante un primer dictamen, se encuentren con un contrato de trabajo vigente pero con permiso sin goce de remuneración, deben considerarse cubiertos por el seguro de invalidez y sobrevivencia conforme a la letra b) del artículo 54 del D.L. N° 3.500, pues en esta situación, la prestación de servicios se encuentra suspendida a la fecha del siniestro.

Por lo tanto, quedan cubiertos por el seguro si el siniestro por invalidez o muerte, se produce dentro del plazo de doce meses contado desde el último día del mes en que los servicios se hayan suspendidos, y deberán registrar, como mínimo, seis meses de cotizaciones en el año anterior al último día del mes en que la prestación de servicios se suspendió, en virtud del permiso otorgado por el empleador al trabajador sin goce de remuneración.

Esta situación debe ser informada y acreditada en forma documental por el propio trabajador o sus beneficiarios de pensión de sobrevivencia, al presentar la respectiva solicitud de pensión en la Administradora en que éste se encuentre afiliado.

FIS/707, 8.01.

Rebaja de edad para pensionarse por vejez, por el desempeño de trabajos calificados como pesados.

Una persona se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando una aclaración de las instrucciones contenidas en nuestra Circular N° 997, con el objeto de precisar la forma de obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, por el desempeño de trabajos calificados como pesados por la Comisión Ergonómica Nacional.

Específicamente consulta de qué modo un trabajador afiliado a una A.F.P., puede beneficiarse con el desempeño de trabajos

pesados realizados durante el tiempo en que se mantuvo afecto a alguna institución del antiguo sistema previsional, como asimismo, qué ocurre con el Bono de Reconocimiento emitido a un afiliado que ha comenzado a enterar la cotización y el aporte por desempeño de estos trabajos.

Finalmente, precisa saber si el afiliado que obtenga la rebaja de edad de que se trata, podrá pensionarse al cumplir la edad respectiva con el capital que hasta esa fecha

haya reunido en su cuenta de capitalización individual.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar en primer término, que tal como lo señala el encabezado de nuestra Circular N° 997, las instrucciones en ella contenidas son de carácter operativo y están destinadas a regular la creación de cuentas personales y la recepción de cotizaciones y aportes por el desempeño de trabajos pesados, abarcando de un modo meramente informativo los aspectos relacionados con la rebaja de edad legal para pensionarse por vejez a que dichas cotizaciones y aportes dan derecho.

En efecto, los aspectos sustantivos de la consulta están regulados en los artículos 17 bis y 68 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, normas que fueron introducidas por la Ley N° 19.404, publicada en el Diario Oficial del día 21 de agosto de 1995.

Conforme el citado artículo 17 bis, los afiliados que desempeñen trabajos pesados deben efectuar en su cuenta de capitalización individual, además de las cotizaciones obligatorias, una cotización cuyo monto puede ser establecido por la Comisión Ergonómica Nacional en uno o dos por ciento de su remuneración imponible (con un tope de 60 U.F.), dependiendo del menor o mayor desgaste relativo producido por el trabajo pesado. A su vez, el respectivo empleador deberá enterar en la misma cuenta, sobre la misma base imponible y por los mismos montos que el trabajador, un aporte de su cargo.

Cabe agregar que esta disposición establece que las cotizaciones y aportes antes referidos deberán efectuarse en relación a las remuneraciones devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la Comisión Ergonómica Nacional.

Pues bien, el artículo 68 bis del D.L. N° 3.500, prescribe que los afiliados que desempeñen o hubieren desempeñado labores

calificadas como pesadas y no cumplan las exigencias para pensionarse anticipadamente conforme la norma que cita, podrán obtener una rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez, de dos años por cada cinco que hubieran efectuado la cotización del dos por ciento antes referida, con un máximo de diez, siempre que al acogerse a pensión tengan en total veinte años de cotizaciones o servicios computables en cualquiera de los sistemas previsionales. Esta rebaja será de un año por cada cinco, con un máximo de cinco años, si la cotización a que se refiere el artículo 17 bis hubiese sido rebajada a un uno por ciento.

Precisado lo anterior, cabe señalar ahora que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 transitorio del D.L. N° 3.500, los afiliados que han obtenido el reconocimiento de los trabajos pesados que desempeñaron durante el lapso que fueron imponentes del antiguo sistema previsional –normalmente adscritos al régimen del ex Servicio de Seguro Social– y que tienen derecho a Bono de Reconocimiento, pueden obtener la liquidación de este instrumento en la fecha que cumplan la edad rebajada precisamente por ese desempeño, independientemente de la circunstancia que hayan enterado o no cotizaciones en el Nuevo Sistema de Pensiones por este concepto. Este beneficio les puede permitir pensionarse anticipadamente conforme al artículo 68 del cuerpo legal antes citado.

Ahora bien, para que un afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones pueda hacer uso del derecho a rebaja de edad por el desempeño de trabajos calificados como pesados, debe enterar como mínimo, 5 años de sobrecotización, puesto que la referida rebaja opera por cada cinco años que ella se haya efectuado, variando los límites máximos de rebaja según el porcentaje de la cotización. Si además desempeñó estos trabajos mientras fue imponente del antiguo sistema y tiene derecho a Bono de Reconocimiento, es posible aplicar también la regla indicada en el párrafo anterior. Con todo, cabe recordar que estos trabajadores precisan 20 años de

cotizaciones o servicios computables al momento de pensionarse, los que pueden enterarse contabilizando los períodos cotizados en cualquier sistema previsional.

Finalmente, cabe señalar que aquellos trabajos pesados que hayan desempeñado los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones con anterioridad a la modificación del D.L. N° 3.500, a que ya se ha hecho mención, no pueden invocarse para obtener rebaja de

edad. Ello, debido al sistema de financiamiento de las pensiones de vejez establecidas en esta cuerpo legal, que dice estricta relación con el capital acumulado por el trabajador durante su vida activa. Por esta misma razón, aquellos trabajadores que hayan enterado la cotización establecida por el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, deberán financiar su pensión de vejez con el capital reunido al momento de cumplir la edad rebajada.

FIS/729, 08.01.

Cálculo y pago en las Administradoras de Fondos de Pensiones, de las cotizaciones previsionales, originadas en remuneraciones accesorias o complementarias al sueldo, devengadas en más de un período habitual de pago.

Una persona se ha dirigido a esta Superintendencia, señalando que el artículo 46 de la Ley sobre Impuesto a la Renta establece el tratamiento tributario de las rentas accesorias o complementarias al sueldo, devengadas a partir del 1° de julio de 1990. Agrega que para tales efectos, éstas deben reliquidarse en el período devengado, a fin de determinar el impuesto a la renta que debe deducirse.

Por otra parte, expresa que como estas rentas accesorias, además de ser tributables, son imponibles para efectos previsionales, es necesario para la empresa, definir si el monto correspondiente al pago de las imposiciones es el resultante de la reliquidación en el período devengado, o si bien, es el resultante del cálculo sobre el valor total de la renta accesoria en el mes que se paga.

En relación con la materia objeto de consulta, en primer término, resulta útil tener en consideración que el artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualquiera otras

asimilaciones y asignaciones que aumente la remuneración pagada por servicios personales, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 de dicho texto legal, preceptúa que para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el N° 1 del artículo 42, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

A su turno, el inciso segundo del artículo 46 de este mismo texto legal, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones

accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuestos resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración. Todo ello, de acuerdo a las instrucciones para la aplicación de este procedimiento de cálculo, contenidas en la Circular N° 37, de 1990, del Servicio de Impuestos Internos.

Precisadas las normas tributarias a que hace referencia el recurrente, y en lo que respecta derechamente a la materia objeto de informe, debe tenerse presente que la consulta que se ha efectuado es muy general, sin indicarse cuales serían las remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagarían con retraso a los trabajadores dependientes de la empresa consultante.

Por lo tanto, en lo que respecta a la forma de calcular y enterar las cotizaciones previsionales de las remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período de pago, es necesario tener en consideración que todo por pago por concepto de remuneraciones accesorias, constituye un pago de remuneración, y en consecuencia, se encuentra sujeto a las reglas generales que determinan la impondibilidad de las remuneraciones.

De este modo, la regla general aplicable a la situación consultada, está contenida en el inciso primero del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 que impone a los empleadores la obligación de declarar y pagar las

cotizaciones en las respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones en que se encuentren afiliados sus trabajadores, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones, esto es, aquel en que se liquidan las remuneraciones, constituyendo un simple pago de remuneración de mes en que efectivamente se realiza. En consecuencia, para el cálculo de las cotizaciones previsionales, las remuneraciones accesorias o complementarias deben adicionarse a la remuneración del período en que se pagan.

Sin embargo, el procedimiento de prorrateo para calcular y enterar las cotizaciones previsionales respecto de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período de pago, está establecido en la letra a) del artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, y en virtud de esta misma disposición legal, sólo recibe aplicación respecto de las sumas pagadas por el empleador al trabajador, a título de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades, para los efectos de determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a cotizaciones, en relación con el límite máximo de impondibilidad mensual, equivalente a 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

Para determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a cotizaciones previsionales en relación con el límite máximo de impondibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Las cotizaciones se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de impondibilidad.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

- Sr. Daniel Farcas. Con cargo a la franquicia tributaria: SENCE promueve capacitación de trabajadores. 1
- Programa de Colocación y Capacitación en la Empresa. 3

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Stock Options. Una mirada jurídica. 5

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DE TRABAJO

- El Feriado Anual. 14

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.518. Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Texto actualizado. 20
- Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social, Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado. . 47

DEL DIARIO OFICIAL 56

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido Injustificado. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Carga de la prueba del empleador..... 58
- Existencia de Contrato de Trabajo. Carga de la prueba es de quien alega tal existencia. 62

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

Índice Temático 68

Nueva Jurisprudencia sobre la Reforma Laboral

 • **Precisa alcance de nuevas reformas**
4.962/231, 27.12.01.

- 1) Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1°.12.2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración superior al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una duración superior a cuatro años contados a partir de dicha fecha.
- 2) Las resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos dictadas por el Director del Trabajo con anterioridad al 1°.12.2001, tendrán una vigencia de cuatro años a contar de esta fecha.
- 3) A partir del 1°.12.2001 han quedado sin efecto los pactos sobre horas extraordinarias celebrados bajo el imperio de la anterior normativa que regía la materia, salvo que los mismos se hubieren celebrado para atender situaciones de carácter temporal, los cuales en todo caso, sólo podrán regir por un plazo de tres meses a contar de dicha fecha.
- 4) Los pactos sobre acumulación de los días domingo de descanso obligatorio celebrados en conformidad al inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, actualmente derogado, han perdido eficacia a partir del 1°.12.2001, fecha de entrada en vigor de la citada Ley N° 19.759.
- 5) Las normas sobre fraccionamiento del pago de la indemnización legal por años de servicio y/o sustitutiva del aviso previo que corresponde pagar cuando se invoca la causal de término de contrato establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, resultan aplicables a los despidos producidos con anterioridad al 1°.12.2001, cuando el empleador no hubiere pagado en su oportunidad tales indemnizaciones y celebrare un pacto al respecto una vez que hayan entrado en vigor las nuevas disposiciones incorporadas por la Ley N° 19.759 a la letra a) del artículo 169 del mismo Código. 70

 • **Negociación Colectiva**
91/1, 11.01.02.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, la solicitud de interposición de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, en un proceso de negociación colectiva, debe efectuarla la comisión negociadora laboral, por la mayoría absoluta de los integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría. Tratándose del empleador o empleadores debe estarse, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4°, inciso 1° del Código del Trabajo, ya que los actos realizados, por las personas allí mencionadas se estiman efectuados por el propio empleador. Ahora bien, si el empleador ha designado una comisión ad hoc, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva, la solicitud deben hacerla los apoderados nombrados.

El acuerdo debe ser adoptado y suscrito conforme a las instrucciones dadas por aquél y a falta de éstas, de consuno, en el evento de no haberse dividido entre ellos la gestión o habérseles prohibido actuar separadamente.

2. La actuación de los buenos oficios a que se refiere el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, debe entenderse como una asistencia o servicio ofrecida por el Estado, a los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario para los involucrados, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.
3. La solicitud de interposición de buenos oficios del Inspector del Trabajo competente, en un proceso de negociación colectiva, solicitada por cualquiera de las partes involucradas, produce el efecto de suspender el inicio de la huelga por un período máximo de cinco días, o hasta de diez, si así lo estiman las partes.
4.
 - a) El plazo de cuarenta y ocho horas con que cuentan las partes para solicitar la intervención del Inspector del Trabajo, comienza a correr desde el momento en que el ministro de fe respectivo, da por terminado el escrutinio que da por aprobada la huelga. Del día y hora deberá dejar constancia en el acta respectiva, la que servirá de referencia para estos efectos. En este caso no es aplicable la regla contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo.
 - b) El legislador ha otorgado al Inspector del Trabajo competente un plazo de cinco días hábiles para llevar a cabo su gestión de buenos oficios, es decir, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, no deben en este caso, considerarse los días feriados. Considerando que el legislador ha establecido en el artículo 312, una regla especial para los plazos contemplados en el Libro IV del Código del Trabajo, relativo a la negociación colectiva, en orden a que dichos plazos cuando vencieren en sábado, domingo o festivo, se entienden prorrogados hasta el primer día hábil siguiente, en el caso en comento, tratándose de un trámite más dentro de dicho proceso, resulta plenamente aplicable.
 - c) Terminada la gestión de buenos oficios del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieran llegado a acuerdo, los trabajadores deben hacer efectiva la huelga al inicio de la jornada del día siguiente hábil de terminada su labor. En este caso, es aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo.
 - d) El legislador ha dado a la prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo el carácter de plazo, lo que significa que, en esta situación, resulta plenamente aplicable la regla que en esta materia contiene el artículo 312, del Código del Trabajo. De suerte que, si por efecto de la prórroga, la huelga debiera hacerse efectiva en día sábado, domingo o festivo, su materialización quedará, automáticamente, extendida hasta el día hábil siguiente.
5.
 - a) El plazo de cinco días que el legislador otorga al Inspector del Trabajo competente para desarrollar su labor, no puede ser renunciado anticipadamente por terceros como serían las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva.
 - b) De acuerdo con el tenor literal del artículo 374 bis), del Código del Trabajo, la prórroga de la gestión emprendida por el Inspector del

- Trabajo que pueden solicitar de común acuerdo las partes, puede ser por “un lapso de hasta cinco días”, de lo que debe concluirse que las partes podrán pedir de uno a cinco días de prórroga, de acuerdo con sus propias necesidades.
- c) Atendido que debe existir acuerdo entre los actores para solicitar la prórroga de la gestión del Inspector del Trabajo competente, no habría inconveniente alguno para pedirla en más de una oportunidad, siempre con un máximo total de cinco días, como lo establece la norma.
6. El proceso mediante el cual interviene con sus buenos oficios el Inspector del Trabajo competente, debe ser continuo, sin interrupciones que pudieran entorpecer los acuerdos o el derecho de los trabajadores de hacer efectiva la huelga. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código de Trabajo, cuando corresponda.
 7. Los actores de un proceso de negociación colectiva que decidan recurrir al procedimiento contenido en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, pueden, una vez concluida la labor del Inspector del Trabajo, de común acuerdo, acogerse a la prórroga establecida en el inciso 1º del artículo 374, y continuar las conversaciones. 77

124/2, 11.01.02.

- 1) Reconsiderarse toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente dictamen.
- 2) Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo. 88

• **Horas Extraordinarias**

169/6, 16.01.02.

- 1) A partir del 1º.12.2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, empleador y trabajador sólo podrán pactar el trabajo en horas extraordinarias, dando cumplimiento a los requisitos previstos en el inciso 1º del artículo 32 de dicho cuerpo legal, vale decir, que se pacten para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto que se suscriba al efecto tenga una vigencia transitoria de tres meses.
 El sistema utilizado en la empresa Astilleros ... para los efectos del trabajo extraordinario, que consistía en laborar en forma permanente en el área de producción de la empresa, una hora y media diaria, no se encuentra, por consiguiente, ajustado a la normativa vigente, de suerte que no resulta procedente estimar que dicha modalidad constituya una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados.
 No procede legalmente que el empleador compense económicamente a los referidos trabajadores, por la pérdida de remuneraciones que les pudiese significar la supresión del sobretiempo que laboraban en la forma señalada.

- 2) No resulta jurídicamente procedente considerar el pago de las horas extraordinarias en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio. 91

Jurisprudencia Administrativa del mes

4.916/226, 21.12.01.

Un trabajador chofer que presenta determinada incapacidad a la vista estará obligado a someterse a exámenes o controles médicos periódicos como medida de prevención, si ello desde un punto de vista laboral se encuentra establecido en el reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa, cuya inobservancia podrá ser sancionada con medidas disciplinarias de amonestación o multa, regulada en el artículo 157 del Código del Trabajo. 94

4.917/227, 21.12.01.

El trabajador señor ... que se desempeña en el Hotel ..., de propiedad de la empresa Constructora ..., no se encuentra afecto a la jornada especial que contempla el artículo 27 del Código del Trabajo y, por tanto, debe regirse, en esta materia, por la regla general contenida en el inciso 1° del artículo 22 del citado texto legal. 96

4.918/228, 21.12.01.

Dará derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el título o diploma del curso de Ecografía impartido por el Servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Salvador, que tenga la relevancia, nivel o grado académico de perfeccionamiento de postgrado, según el mismo servicio que dictó el curso. 98

4.919/229, 21.12.01.

Para recuperar el inmueble entregado a un funcionario como beneficio adicional de casa habitación, la Corporación Municipal de Educación y Salud de Isla de Maipo deberá avaluar en dinero dicho beneficio y adecuar la remuneración en los términos previstos por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378. 99

4.920/230, 21.12.01.

Para la Ley N° 19.378, la acreditación de los requisitos para acceder a una categoría o nivel superiores, o es el elemento que determine el momento del ascenso de los funcionarios, porque éste opera sólo cuando se resuelve el concurso público de antecedentes o al momento de fijarse la dotación. 101

125/3, 11.01.02.

Deniega solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 2001-1476 impartidas por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, Sra. M. J. R., que ordenan pagar las remuneraciones de los trabajadores del Colegio ..., entidad dependiente de la Liga Protectora de Estudiantes de Talcahuano, reajustadas en un monto no inferior a la variación experimentada por el I.P.C. durante el período que se ha

considerado para dicho reajuste, por haberse constituido a este respecto una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, que no puede dejarse sin efecto en forma unilateral por el empleador.	102
126/4, 11.01.01.	
1) El derecho al cobro de las horas extraordinarias de los dependientes del Colegio de Profesores de la VIII Región del Bío Bío, prescribe en seis meses, sin perjuicio de la suspensión de la prescripción en virtud del reclamo interpuesto ante la Inspección del Trabajo.	
2) La inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor cuando es alegada inicialmente en su favor y ha sido declarada la prescripción por el Tribunal competente.	105
127/5, 11.01.02.	
Para el cálculo del beneficio denominado "bono horas servicio tren de carga", de cláusula decimoquinta letra b) de contrato colectivo de 1º de abril de 1998, suscrito entre empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 3 de Coquimbo, y N° 2 ..., constituidos en ella, procede considerar el total de trabajadores de la empresa y no únicamente los de mantención, movilizadores y revisadores.	107
170/7, 16.01.02.	
En el sistema de salud primaria municipal, el profesional con contrato indefinido que postula y gana el concurso público para acceder al cargo de director de establecimiento atención primaria de salud municipal, deberá dejar el servicio al término de su período si no repostuló o, si postuló, no fue seleccionado, sin perjuicio de su reingreso a la dotación por cualquiera de las modalidades contempladas por la Ley N° 19.378.	109
195/8, 17.01.02.	
En principio, el sistema propuesto por la empresa solicitante cumpliría con el objetivo de mantener a salvaguardas las garantías constitucionales que podrían eventualmente verse menoscabadas con la implementación de un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, siempre y cuando se cumpla con los demás requisitos exigidos en la ley y señalados en el cuerpo del presente escrito, especialmente lo referido a su incorporación al reglamento interno de orden, higiene y seguridad. ...	110
196/9, 17.01.02.	
La cláusula contractual que se ha tenido a la vista es ilícita, pues transgrede los N°s. 2 y 3 del artículo 10 del Código del Trabajo.	112
197/10, 17.01.02.	
1) No procede aplicar las normas de procedimiento que se consignan en el artículo 34 del Estatuto Docente, relativas al nombramiento de los jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, en el nombramiento de los jefes de Departamentos de Educación de las Corporaciones Municipales, debiendo estarse para tales efectos a lo dispuesto en el artículo 33 del mismo cuerpo legal.	

2) Las comisiones calificadoras de concurso, para la designación de los jefes o Directores de Educación de las Corporaciones Municipales estarán integradas por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la respectiva Corporación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto Docente.	113
198/11, 17.01.02. Deberá seguir otorgándose el feriado pactado en el Acta de Acuerdo de 12 de julio de 1991, entre el Alcalde de la I. Municipalidad de Macul y el Sindicato de Trabajadores del Consultorio Santa Julia.	114
199/12, 17.01.02. La terminación de los servicios por la causal de jubilación, pensión o renta vitalicia, que contempla el artículo 48, letra d), de la Ley N° 19.378, no impide la recontractación del funcionario en el sistema de salud primaria.	115
215/13, 18.02.02. La empresa Productos ... se encuentra obligada a registrar el cumplimiento de la jornada de trabajador con el cual tiene pactada una hora de salida a las 17 horas, aun cuando ocasionalmente preste funciones en lugares distintos a los habituales, sin perjuicio de lo demás señalado en el presente dictamen.	116
231/14, 21.01.02. El empleador no se encuentra facultado para reducir unilateralmente o por su sola voluntad la jornada de trabajo del personal docente pactada en sus contratos de trabajo, aun cuando invoque para ellos nuevos planes o programas de estudio.	119

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

153, 20.12.01. Establece sistema de registro para dar cumplimiento a la disposición indicada en el artículo 92 bis del Código del Trabajo.	121
156 (extracto), 31.12.01. Instrucciones especiales relativas a la Modernización de Procedimientos de Fiscalización, aplicables a partir de 2.01.02.	125

2.- Resoluciones

1.251 (exenta), 7.12.01. Modifica Resolución exenta N° 1.187, de 20.11.01, de la señora Directora del Trabajo, que asigna funciones de auditoría y control interno a la oficina de Contraloría.	125
--	-----

1.314 (exenta), (extracto) 26.12.01.	Dirección del Trabajo Modifica Resolución exenta N° 1.251, de 7.12.01, de la señora Directora del Trabajo.	127
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares		
1.950, 24.12.01.	Imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 19.780 que permite efectuar anticipos del Fondo Común Municipal respecto de aquellas municipalidades que administran directamente o a través de Corporaciones, los servicios traspasados en virtud del D.F.L. N° 1-3.063, de 1979, del Ministerio del Interior, que registren deudas por concepto de cotizaciones previsionales devengadas al 30 de septiembre de 2001.	128
1.952, 26.12.01.	Boletín de infractores a la legislación laboral y previsional: imparte instrucciones a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, relativas a informar sobre deudas previsionales.	129
1.954, 26.12.01.	Imparte instrucciones a los organismo administradores de la Ley N° 16.744 acerca de los requisitos que deben cumplir los informes y antecedentes clínicos que deben remitirse a esta Superintendencia.	132
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes		
FIS/693, 08.01.	Procedencia de devolver fondos previsionales a trabajador que se encontraba en condición de desplazado a Chile por empresa española.	134
FIS/697, 08.01.	Se pronuncia sobre situación particular, y respecto de cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia, en el caso del afiliado con contrato de trabajo vigente, en goce de permiso sin derecho a remuneración, a la fecha del siniestro por invalidez o muerte.	135
FIS/707, 08.01.	Rebaja de edad para pensionarse por vejez, por el desempeño de trabajos calificados como pesados.	136
FIS/729, 08.01.	Cálculo y pago en las Administradoras de Fondos de Pensiones, de las cotizaciones previsionales, originadas en remuneraciones accesorias o complementarias al sueldo, devengadas en más de un período habitual de pago.	138

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
cliente@lexisnexus.cl

ENTREVISTA. Sr Daniel Farcas. Con cargo a la franquicia tributaria: SENCE promueve capacitación de trabajadores.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Stock Options. Una Mirada Jurídica.

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- El Feriado Anual.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.518. Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Texto actualizado.
- Decreto Nº 54, de 1969, de Previsión Social, Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido Injustificado. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Carga de la prueba del empleador.
- Existencia de Contrato de Trabajo. Carga de la prueba es de quien alega tal existencia.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico

- Nueva Jurisprudencia sobre la Reforma Laboral.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Mauricio Espinosa Sanhueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Hugo Alvarez Sirandoni	Jefe Departamento Informática (s)

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos Wolff	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
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 Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)

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:
Juan Valdivia

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 Alborno 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, publicamos una entrevista a Daniel Farcas, Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, así como también el texto actualizado de la Ley N° 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, que fue recientemente modificado por la Ley N° 19.765, publicada en el Diario Oficial de 2 de noviembre de 2001.

La Ley N° 19.765 extiende la franquicia tributaria para capacitación, que administra el SENCE, para financiar la educación básica, media o carreras técnicas de los trabajadores de las empresas. Esta modificación es de suyo importante, toda vez que según cifras entregadas por el Director del SENCE, actualmente el universo de personas que trabaja y que no ha terminado la educación básica y media, asciende a 2 millones 200 mil personas, representando aproximadamente un 40 % de la fuerza laboral activa.

Por otro lado, esta ley facilita a las empresas de menor tamaño, cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13 mil U.T.M., desarrollar acciones de capacitación para sus trabajadores en el uso de nuevas tecnologías de la información, especialmente en la red Internet, así como también la ejecución de acciones de capacitación para trabajadores y administradores o gerentes discapacitados.

En suma, a través de estas modificaciones, se contribuye a mejorar las competencias de los trabajadores, facilitando la formación de un sistema permanente de educación y capacitación. Como señala Daniel Farcas, "la capacitación ha demostrado ser una fuente de incremento de las remuneraciones de los trabajadores y una inversión rentable que permite a las empresas competir de mejor forma en un mundo cada vez más globalizado".

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

