



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Octubre 2002



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## Sr. Germán Dastres. Presidente de la CONUPIA: "hay que ver que se entiende por flexibilización laboral"

- Respecto a este tema, Dastres no sólo señaló que la conversación se "ha llevado mal", sino que se manifestó a favor de pactar las jornadas laborales con los trabajadores.

En entrevista concedida al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* el Presidente de la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanado de Chile (CONUPIA), Germán Dastres, se refirió a la situación que viven las PYMES, el Tratado con la Unión Europea, las Reformas Laborales, entre otros.

### ¿Cuál es el impacto que ha tenido en las PYMES la situación económica del país y a nivel mundial?

La situación económica que vive el país deriva de la situación mundial y de medidas que se tomaron erróneamente en forma interna en el año '98 y que están relacionadas con la determinación que tomó el Banco Central junto al Ministerio de Hacienda, de subir "enormemente" las tasas de interés. Por lo tanto, empresas que eran viables, por estas medidas que tomó la autoridad económica, se tornaron inviables y desgraciadamente esa situación nos persigue hasta el día de hoy, porque si bien las tasas han bajado al piso más bajo de los últimos 30 años y como no ha habido una reactivación económica, el sector sigue igual descapitalizado y por consiguiente, continúa con el problema gravísimo que es el de no vender.

### ¿Qué le piden al Gobierno, ya que hace algunas semanas se presentó una agenda Pro crecimiento?

La agenda pro crecimiento las PYMES la interpretan bastante poco. Además, ésta la presentó la SOFOFA –Sociedad de Fomento



"Sobre las reformas laborales existe una discusión que está bastante ideologizada y que los pequeños empresarios no compartimos.

Hay pequeños empresarios que le tomaron mucho susto a este tema. Sin embargo, hay empresarios que hoy no contratan trabajadores no por las reformas laborales, sino lisa y llanamente porque no tienen puestos de trabajo, nada más por un problema de mercado", informó Germán Dastres.

Fabril-. Nosotros le hemos presentado al Gobierno varios proyectos, con bastante peso técnico y que nos han proporcionado asesores que son expertos en el tema financiero. Sin embargo, hasta el momento, el Gobierno, desgraciadamente, ha hecho oídos sordos a

nuestras proposiciones. Incluso nos llama muchísimo la atención que el gobierno es muy proclive a conversar con los grandes empresarios y conversa poco con los pequeños empresarios. Hay que señalar, que el problema más grave que tiene el país hoy, es el de la cesantía y el único sector que puede no sólo en Chile, sino en América Latina y en el mundo solucionarlo, es el sector de la pequeña y mediana empresa.

En los últimos 10 años la gran empresa se ha estancado y da trabajo a no más de un 13% de los trabajadores. La lógica es que la gran empresa, apoyada por la tecnología de punta y por tener recursos financieros, va a seguir siendo eficiente. No obstante ello, conjuntamente con la eficiencia, va a seguir reemplazando a los trabajadores por las máquinas que es algo bastante lógico. Es decir, que por ese lado no hay posibilidades de crear mayor empleo.

#### **¿Qué responsabilidad tienen las PYMES frente al tema del desempleo, porque se podría decir que tampoco ustedes dan trabajo?**

Enorme. Lo que sucede es que a nosotros el peso de la crisis asiática que comenzó en el año '97, cuando se produjo el ajuste y después se aplicaron las medidas en el año '98, repercutió desgraciadamente muy fuerte, tanto a los trabajadores como a las pequeñas empresas. Derivado de esto, todavía hoy no levantamos cabeza.

En ese sentido, el problema es que muchos pequeños empresarios que tenían, por ejemplo, 20 trabajadores, ahora tienen 10. Y con ellos andan, dicho en buen chileno, a medio morir saltando y eso hace que no se trabaje como corresponde, sino que andan con sensaciones de angustia, debido a que son embargados por los bancos.

Leía recientemente en el diario El Mercurio que los embargos de los bancos se han quintuplicado desde el '99 al año 2002 y eso, obviamente, no es negocio de los bancos ni de nosotros perder nuestro patrimonio el que lo colocamos como garantía, debido a

la confianza que teníamos en el trabajo y en el desenvolvimiento normal que tenía la economía hasta el año '97.

#### **¿Qué impacto real han tenido las reformas laborales en las PYMES?**

Sobre las reformas laborales existe una discusión que está bastante ideologizada y que los pequeños empresarios no compartimos.

Hay pequeños empresarios que le tomaron mucho susto a este tema. Sin embargo, hay empresarios que hoy no contratan trabajadores no por la reformas laborales, sino lisa y llanamente porque no tienen puestos de trabajo, nada más que por un problema de mercado. Antes de las reformas laborales, cuando un pequeño empresario contrataba gente no pensaba en *¿cuánto me va a costar despedir?*, porque el pequeño empresario es lo más conservador. Conozco muchos casos de pequeños empresarios que partió con uno o dos trabajadores y hoy tienen 40. Pero nunca pensó, en la legislación laboral, sino que partió con 20, tuvo buenos clientes que generaron una demanda creciente y que los obligó, por esa razón a ir creciendo, creciendo y creciendo. Pero, cuando rebajó de 40 a 20 trabajadores, no fue por las reformas laborales, sino porque no tenía la venta que necesitaba para mantener a esas 40 personas.

#### **¿Piensa que las reformas rigidizaron el mercado laboral, como algunos lo sostienen?**

No. Es indudable que tiende a rigidizar el mercado, eso no lo podemos desconocer y que sale un 20% más caro despedir a un trabajador, pero puedo afirmar que actualmente si no se contrata a trabajadores no es por esa causa, sino porque no tiene lo elemental de una empresa: ventas.

Chile, en materia de exportación, desde 1992 a la fecha ha crecido al doble. Si a comienzos de los '90 el país exportaba 8 mil millones de dólares, el año 2000 llegó a

exportar 18 mil 500 millones de dólares. Sin embargo, a los zapateros le iba mejor en el año 90, son contradicciones económicas y que no están relacionadas con la rigidización del contrato laboral. Creo que el tema no va por ahí, sino por la monopolización del canal de distribución. Cuando llega un *mall* a una ciudad mata al mercado tradicional de ésta y mata a los productores del centro y de todas partes del país, porque ese *mall* todo lo que vende, más de un 90% y en algunos casos hasta el 100%, es producto extranjero. Los que compran en estos centros comerciales, si bien reactivan la economía no reactivan la de nosotros. El comercio es generador de mano de obra y el que más trabajo da, pero eso no basta, si no está tirando a sectores industriales. Entonces, por un lado, se sigue manteniendo la misma cantidad de trabajadores en el mundo del comercio y por otro, se está matando a la industria nacional.

**¿Qué le parece la discusión que se ha generado por el tema de la flexibilidad laboral? ¿Está de acuerdo con ella?**

Pienso que se ha llevado mal la conversación de este tema, porque el Estado habla con las grandes empresas que son las menos perjudicadas. Sostengo que la flexibilidad laboral se tiene que conversar con la CUT, la CAT y la CONAPYME, ya que somos nosotros los que estamos involucrados. No se saca nada que el Estado y la gran empresa se pongan a discutir sobre el tema, si los que vamos a sufrir las consecuencias somos nosotros.

**¿Están de acuerdo con una eventual flexibilidad laboral?**

Claro que sí. Lo que sucede es que hay que ver qué se entiende por flexibilización laboral. Para nosotros es, por ejemplo, que lleguemos a un acuerdo con los trabajadores...

**¿Usted se refiere a pactar las jornadas?**

Claro!, por ejemplo, la empresa textil es muy estacional, para Navidad vende mucho,

pero en enero se muere. En Fiestas Patrias se vende hartito y después se muere, lo mismo sucede con la temporada escolar en marzo.

Respecto a este tema *¿por qué no pactar con los trabajadores?* cuando haya que trabajar más, pactemos más horas y en tiempo de vacas flacas no les bajo el sueldo mínimo a éstos, sino que se los mantengo y luego les devuelvo las horas...

**¿La flexibilidad laboral la ve como medida transitoria o permanente?**

Se podría aplicar de forma transitoria porque estamos viviendo una situación difícil y lo peor es tener que despedir trabajadores, ya que éstos a veces encuentran un mal empleo y se *malea*...entonces cuando yo lo necesito nuevamente, ya no es el mismo. Por eso, como medida de emergencia, es bueno: flexibilizamos y no lo despido. Se conocen los ciclos de la metalmecánica, calzado, textil. Lo ideal es que se contrate al trabajador y después, en un tiempo de vacas flacas no lo despido y el trabajador vuelve a trabajar conmigo.

Hay que conversar el tema en forma clara y transparente entre las partes y si da resultado la medida, *¿por qué no dejarlo permanente?* Cuando hay situaciones de crisis hay que tomar medidas de emergencia.

**¿Frente al Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea las PYMES están dispuestas a salir al exterior?**

Creo que es una oportunidad, pero también es un peligro y una amenaza. No obstante ello, las PYMES están dispuestas a salir al exterior pero siempre que tengan el apoyo del Estado.

El Tratado con la Unión Europea me parece interesante porque tiene tres premisas: Es un Tratado Político, Económico y de Cooperación y las PYMES necesitan cooperación, ya que están muy debilitadas hoy como

para subirse a un ring. Tienen una bronconeumonía y no pueden pelear con un tipo sanito. Nuestra gente es pujante y está dispuesta, pero tenemos que hacer una santa alianza con el Estado y los trabajadores, porque así lo hacen los italianos, asiáticos y norteamericanos.

**¿Piensa que es posible imitar el modelo de las PYMES italianas al caso chileno?**

Creo que sí se puede, pero no copiarlo porque las idiosincrasias son diferentes. Ellos partieron hace años. Europa ha tenido dos guerras mundiales y en muchos casos las PYMES han levantado a esos países de las cenizas. Lo hicieron junto con sus gobernantes, sus trabajadores, nosotros no hemos vivido nada de eso.

En Europa hay una experiencia de los gremios más de 500 años, antes de que nosotros nacióramos como América Latina.

Es un cambio cultural que nosotros tenemos que hacer. Ellos son muy buenos para agremiarse, se asocian las señoras de cierta edad hasta para ir a comprar el pan. Todavía en Chile, desgraciadamente, esa cultura no se entiende y se cree que se puede continuar trabajando solo. Hace 30 años un pequeño empresario se encerraba en su casa y creía que cuanto más fabricaba mejor, porque se tenía un mercado cautivo, no había importaciones. Los sectores textiles producían y crecían porque les faltaba la producción.

**Cambiando de tema ¿cuál es el objetivo de la denominada bancada PYME que se estableció en el Congreso?**

Ahora, se formó una bancada PYME, con cuatro senadores, tanto de oposición, como de Gobierno la que se debe ampliar. Me parece, que el problema de las PYMES no es sólo de ellas, sino que es un problema de Estado, de país.

Pienso que para tomar medidas especiales hay que permear a los sectores, ya que



"Ahora, los trabajadores saben más de leyes laborales que un empresario, porque éste está más preocupado de vender y no tiene por qué saber de leyes laborales. Por eso, se cometen infracciones involuntarias que son menores".

los parlamentarios son los que dictan las leyes y el Ejecutivo. Creo que el avance cultural que existe en estos sectores es espectacular.

**¿Qué tan ciertas son las denuncias de que las PYMES no respetan los derechos de los trabajadores? y ¿Por qué se producen estos hechos?**

Es algunos casos sucede. No se producen por mala fe, sino por ignorancia. Por ejemplo, la otra vez un empresario de fábrica de muebles pactó las horas extraordinarias por tres meses y puso un acápite al final, de común acuerdo con los trabajadores. Sin embargo, dicho acápite señalaba que se prorrogará por tres meses más. Llegó una funcionaria de la Dirección del Trabajo, no le encontró nada malo, pero sí le pareció mal el tema de las

horas extraordinarias porque tenía que firmarlo todos los meses y no en forma automática. Entonces, no hay mala fe del empresario.

**¿Pero no siempre es por desconocimiento?**

Pero aquí había desconocimiento. Ahora, los trabajadores saben más de leyes laborales que un empresario, porque éste está más preocupado de vender y no tiene por qué saber de leyes laborales. Por eso, se cometen infracciones involuntarias que son menores.

**Pero hay otros errores que se cometen...**

No se pagan las imposiciones, pero éstas no se pagan porque hay un problema de caja agudo, ya que hay una situación de crisis.

En un seminario realizado a principios de año en Olmué donde participaron dirigentes nacionales, la Directora del Trabajo, Arturo Martínez y yo, me preguntaban: ¿eso no es como conseguirse un crédito barato? Yo tengo liquidaciones de gente que debía 500 mil pesos y que dejó de pagar en 1999. Hoy día esa cobranza le llega a él directamente y esos 500 mil pesos se les convierten, con los intereses, en multas de 1 millón 500 mil pesos. Entonces, no podemos hablar de un crédito barato porque si alguien se atrasó, es

lógico que pague con un interés el dinero de la previsión de un trabajador, pero con un interés bancario.

**¿Ante un eventual TLC con EE.UU. qué aspectos habría que considerar?**

La otra vez estuvimos analizando algo a lo que las personas le tienen miedo y es que Estados Unidos es un gigante que está manejando la política y la economía de forma unilateral, ya que hoy –desgraciadamente– no tiene contrapeso. Antes, había un mundo socialista que se oponía al capitalista. Por eso, nos causa temor que un país tan pequeño como Chile y cuyas exportaciones a ese país no superan el 0,3% (logre tal acuerdo).

**¿Habría que poner hincapié en las reglas de origen?**

De origen y en el tema tecnológico también, porque hoy día al final de cuentas no sólo Chile está enfrentando a esto, sino que en Latinoamérica hay una desindustrialización y los países estamos vendiendo materias primas y eso creo que es un sistema superado y que es ineficiente, porque redundante solamente en el beneficio de los grandes grupos económicos a los que les va muy bien. Ahora, como país nos conviene que vendamos esa materia prima, con valor agregado y no sólo vender, por ejemplo, la madera, sino que exportemos la mano de obra de nuestros trabajadores.

# el suministro de trabajadores y su incorporación al derecho laboral chileno

José Luis Ugarte Cataldo (\*)

## I. El suministro y el Derecho del Trabajo: una relación problemática

En el año 2000, fruto del ejercicio de una acción colectiva, un grupo de trabajadores logró que un Tribunal Distrital de Estados Unidos, declarara que su calificación como personal externo de una importante empresa informática era errónea, y que pese a corresponder, entre otros, a personal proveniente de empresas de trabajo temporal, debían ser considerados trabajadores propios y tenían derecho a participar de los beneficios de la empresa. <sup>(1)</sup>

Dicho caso es sólo un botón de muestra de lo conflictivo que sigue siendo, aún en el país modelo de la flexibilidad laboral como Estados Unidos, el tema de las denominadas relaciones trilaterales de trabajo, y dentro de éstas, el llamado suministro de trabajadores, esto es, la posibilidad de que una empresa contrate a un trabajador, no para que le preste servicios directamente a ella, sino para ser cedido y prestar servicios en otra empresa, como ocurre en casos en que existe un peak en la demanda y se necesita estacionalmente mayor personal o necesidades temporales de contar con trabajadores para reemplazos de trabajadores con licencias o fueros, etc. <sup>(2)</sup>

Esta figura, conocida como suministro de trabajadores por empresas de trabajo temporal, que hoy puede parecer una inofensiva figura más dentro del abanico de nuevas formas de relaciones de trabajo que forman parte del nuevo escenario productivo, ha sido objeto de una de las disputas más tradicionales en la historia de la regulación laboral internacional, ya que quiebra uno de los axiomas básicos sobre los cuales se habían construido las legislaciones laborales después de la revolución industrial, como era el hecho de que en el contrato de trabajo única y exclusivamente intervenían dos partes (el empleador y el trabajador), no siendo admisible bajo ningún concepto la cesión de trabajadores por parte de una empresa ajena a la relación laboral.

Inicialmente prohibida por las legislaciones nacionales, prohibición refrendada a nivel internacional con un Convenio de la O.I.T. sobre agencias de colocación (Nº 96), sólo en la década de los noventa comenzó a ganar carta de legitimidad, como una forma de buscar flexibilizar las relaciones de trabajo, permitiendo que las empresas recurrieran a otras empresas en búsqueda de mano de obra por razones temporales, sin necesidad de contratar directamente a dichos trabajadores.

Así diversos países que hasta fines de los ochenta prohibían esta figura, comenzaron a reconocerla y regularla: España en 1994, Italia en 1997, y en nuestro propio entorno, como Argentina o Colombia en 1990.

La recepción, sin embargo, siempre bajo la premisa fundamental de que para el Dere-

(\*) Abogado, Universidad de Chile.

(1) Vizcaino V. Microsoft Corp., 120 F.3d.1006 (9th Cir. 1997).

(2) Ugarte, J. L. "La descentralización productiva: la nueva moda en las relaciones laborales", *Revista Laboral Chilena*, enero 2001.

cho del Trabajo "las relaciones triangulares no son normales, éste sólo las acepta a título de excepción, justificándolas tradicionalmente desde un punto de vista económico", y que cuando "las establece, reconoce la posibilidad de este tipo de relaciones de trabajo en tanto que excepción a un principio general".<sup>(3)</sup>

En ese contexto, Chile se encuentra como una excepción en el plano internacional, ya que no reconoce en la ley laboral esta figura, hoy transformada en una de la más potente figura de flexibilidad en el manejo de los recursos humanos en las empresas, aunque se supone que no por mucho tiempo, ya que será objeto de una pronta incorporación legal.

Dicha incorporación, mediante la legalización de las empresas de trabajo temporal y del objeto de su negocio (el suministro de trabajadores a terceros), importará un significativo avance en materia laboral, donde excepcionalmente están todos de acuerdo: tanto los empresarios, porque se recepciona una forma contractual flexible, como los trabajadores, porque se despeja el problema de quién es su empleador y cómo debe responder por sus obligaciones laborales.

## II. La regulación legal: un contenido mínimo

Es obvio que en el derecho comparado la regulación legal efectiva de la figura del suministro de trabajadores, ha dependido de la coyuntura política y económica de cada país, pero aun así, las "cartas de reconocimiento" de esta forma de intermediación jurídica por las diversas leyes laborales han presentado notas comunes que nuestro legislador nacional debería considerar.

Dentro de lo que podríamos denominar el "patrimonio común" de los ordenamientos

(3) Auvergnon, P. "Una síntesis sobre las relaciones triangulares de trabajo", *Temas Laborales*, N° 56, España, 2001.

laborales que han regulado esta figura, existen ciertas ideas fuerza que no parecen admitir mayor discusión en el plano normativo y que están relacionados con dos zonas de regulación del fenómeno del suministro: la dimensión laboral propiamente tal, donde se trata todos los aspectos relacionados con la relación entre la empresa suministradora y el trabajador temporal, y la dimensión comercial, referida a la relación entre la empresa usuaria de los trabajadores y la empresa suministradora.

Ambos aspectos aparecían, precisamente, regulados en el proyecto de reforma laboral presentado por el Gobierno en el curso del año 2001, pero que fue finalmente retirado en el Senado, porque, como indica la historia de la ley, la materia fue considerada "de suyo compleja", lo que haría "necesario escuchar a los distintos sectores involucrados en la normativa propuesta, lo que no es posible con la detención y profundidad necesaria, dada la urgencia con que se está despachando esta iniciativa legal".<sup>(4)</sup>

En la actualidad, se ha enviado un nuevo proyecto al Congreso Nacional sobre la materia, ahora en forma separada, y cuyas líneas normativas que serán objeto de discusión serán las siguientes:

### II.1. Dimensión Laboral

- a) El trabajador suministrado será trabajador de la empresa suministradora o de trabajo temporal y estará ligado a ella por un contrato especial de trabajo, con una duración acotada a la duración del suministro. La empresa de servicios transitorios debería ser, en consecuencia, la directa responsable del cumplimiento de todas las obligaciones que deriven de ese contrato.

El núcleo fundamental de esta figura atípica se encuentra en este rasgo, que la

(4) Historia de la Ley N° 19.759, Biblioteca del Congreso Nacional, Chile, V. 2, p. 305.

constituye en una verdadera ficción: no se atiende, para la determinación del empleador, a quién recibe los servicios y ejerce la potestad de mando, sino a quien ha celebrado el contrato de trabajo temporal en la calidad de tal. Así, en los hechos, existe un empleador real, con quien el trabajador trata día a día, pero a quien la ley le da el carácter de tercero interesado, y, en el derecho, existe un "empleador virtual", con quien el trabajador sólo ha suscrito el acto de contratación inicial, pero a quien la ley, sin embargo, le reconoce el carácter de parte directa.

Sin embargo, considerando que el poder de dirección es ejercido en este tipo de servicios por la empresa usuaria, el cumplimiento de las condiciones pactadas entra la empresa suministradora y el trabajador, relativas a la prestación de los servicios, tales como la jornada de trabajo, descansos, naturaleza y lugar de prestación de los servicios, etc., será de cargo de la empresa usuaria.

- b) Las empresas de trabajo temporal deberán constituir garantías para el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, especialmente se ha propuesto un depósito a través de instrumentos financieros constituidos a nombre de la Dirección del Trabajo, contra el cual se pagarían las obligaciones laborales o previsionales pendientes de la empresa de trabajo transitorio.
- c) A efectos de permitir una adecuada información y publicidad sobre estas empresas así como supervisar el cumplimiento de los requisitos de constitución, éstas debieran registrarse ante la Dirección del Trabajo.

Dicho registro será requisito necesario para el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, y la cancelación de la inscripción en dicho registro importará la extinción de la respectiva empresa de servicios transitorios. Cabe desta-

car que entre las causales de cancelación se cuenta, entre otras, el incumplimiento grave y reiterado de la legislación laboral o previsional.

Cabe señalar en este punto, que este régimen de protección del trabajador en suministro de personal, introduciría mecanismos (como el fondo de garantía de obligaciones salariales), que no existen hasta hoy en nuestra legislación, y que representarían un indudable avance en la protección de los derechos de los trabajadores.

## II.2. Dimensión comercial

La segunda zona básica de regulación de la figura del suministro de trabajadores corresponde a la recepción por el orden laboral de la dimensión comercial de la figura, regulando a las empresas suministradoras y las relaciones comerciales que establezca con las denominadas usuarias:

- a) Las empresas que desarrollen el suministro de recursos humanos tendrán por ley un objeto social único.
- b) El suministro de trabajadores es temporal, y basado en requerimientos excepcionales y transitorios de una empresa usuaria. La regulación, por tanto, precisa las causas específicas que permitan el suministro y acota su duración a fin de evitar abusos de esta figura.

En rigor, de lo que se trata es de que el empleo temporal no sea la forma que las empresas ocupen para contratar normalmente a sus trabajadores, sino una herramienta auxiliar que permita superar necesidades extraordinarias. En otras palabras como señala Bronstein, "el fin persegui-

do es procurar que este (trabajo temporal) se limite a una función de complemento del empleo estable y no de competencia, ya que, a pesar de la expansión del empleo atípico, el trabajo permanente sigue siendo la forma de empleo privilegiada por la legislación laboral".<sup>(5)</sup>

- c) En la regulación, como ya señalamos, se distinguirán claramente dos órdenes de relaciones jurídicas: una comercial entre la empresa usuaria y la empresa de suministro; y otra laboral entre esta última y el trabajador suministrado. La relación laboral expresada en el contrato especial de trabajo que se regula, tendrá como fundamento la relación comercial de suministro, expresada en un contrato de provisión de trabajadores transitorios.
- d) La regulación debe considerar adecuadamente un régimen de responsabilidad subsidiaria, tanto en cuanto a las obligaciones laborales y previsionales de carácter general, como respecto de aquellas sobre higiene y seguridad.
- e) Se debe tipificar adecuadamente la cesión fraudulenta e ilegal de trabajadores, a fin de evitar el fenómeno de suministro de trabajadores que no se ajuste al régimen legal que se adopte y particularmente las prácticas de encubrimiento, por esa vía, de relaciones laborales permanentes entre trabajadores y empresas usuaria. La regulación consideraría especialmente figuras

como la provisión por parte de empresas no registradas, fuera de los supuestos que la ley autorice, etc., y establecer sanciones pecuniarias y la configuración de una presunción de derecho de un vínculo laboral entre la usuaria y el trabajador suministrado ilegalmente.

### III. Una propuesta a tono con la experiencia comparada

En fin, cabe agregar que la citada regulación de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo a que dé origen el suministro temporal de trabajadores, deberían insertarse dentro del Código del Trabajo, y particularmente en el capítulo relativo a los contratos especiales, considerando el carácter excepcional y especial de esa modalidad de contratación. Sin perjuicio de ello, en todo lo no especialmente regulado, el contrato debería regirse por las normas generales del Código del Trabajo.

En ese sentido, para concluir, una propuesta como la descrita arriba, recoge las líneas más avanzadas de regulación del fenómeno del suministro en el derecho comparado, atendido, como ya señalamos, que durante esta década se ha producido su legalización dentro de buena parte de los países del mundo, bajo las directrices del Convenio N° 181 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre agencias privadas de empleo.

A fin de cuentas, un proyecto de este tipo buscaría incorporar una regulación novedosa y moderna sobre un fenómeno propio de las nuevas formas de organización productiva, no reconocido en nuestra legislación laboral, intentando asegurar la debida protección de los derechos de los trabajadores a través de diversos mecanismos legales, algunos desconocidos hasta ahora en Chile, como el fondo de garantía laboral, la cancelación del funcionamiento por infracciones a la ley laboral, etc.

(5) Bronstein, Arturo. El trabajo temporal en Europa: ¿antagonista o complemento del empleo permanente? *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen N° 110. Número 4.O.I.T.1991.

# INSTRUMENTOS DE DISPONIBILIDAD EMPRESARIAL EN MATERIA DE CONTRATACION INDIVIDUAL DE TRABAJO, MODIFICACION DE CONDICIONES LABORALES Y DESPIDO, VIGENTES EN LA LEGISLACION LABORAL CHILENA

Como un aporte para la difusión de las normas legales actualmente vigentes, a fin de que éstas puedan ser efectivamente conocidas y utilizadas en todas sus potencialidades por las empresas, y para que los trabajadores y sus organizaciones conozcan también las posibilidades y modalidades de contratación existentes, la Dirección del Trabajo ha elaborado un listado esquemático y sencillo de los instrumentos de adecuación en materia laboral expresamente reconocidos en la legislación y actualmente disponibles para empleadores y trabajadores.

Se trata de múltiples normas que otorgan amplios espacios de disponibilidad em-

presarial tanto en materia de contratación laboral, modificación de condiciones de trabajo: remuneraciones, jornada de trabajo y funciones contratadas, como en materia de despido.

Con este documento, la Dirección del Trabajo espera contribuir a un mayor conocimiento y utilización de estas normas y aportar también al debate sobre flexibilización laboral que concita hoy especial interés, a partir de un análisis más preciso e informado sobre las facultades que actualmente pueden utilizar las empresas para obtener adaptabilidad y adecuación.

INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIZACION LABORAL RECONOCIDOS EN LA LEGISLACION VIGENTE	ALCANCES
<p><b>i) FLEXIBILIZACION DE ENTRADA:</b> Se refiere a la ocupación empresarial de mano de obra fuera del contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento de modalidades de trabajo que permiten contratar trabajadores sin garantizar la estabilidad laboral y sólo mientras existan necesidades específicas y temporales de la empresa.</p> <p><b>1) Prestaciones de servicios que no dan derecho a contrato de trabajo (Art. 8° C. del T.):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público.</li> <li>• Trabajo efectuado discontinua o esporádicamente a domicilio.</li> <li>• Práctica profesional realizada por egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado. La empresa sólo está obligada a otorgar colación y movilización o una asignación compensatoria convenida anticipada y expresamente, la que no constituye remuneración para ningún efecto legal.</li> </ul> <p><b>2) Contratos con duración hasta de 30 días (Art. 44, Inc. 4°):</b> La ley autoriza a celebrar contratos de trabajo con duración de 30 días o menos, en los que se considera incluida en la remuneración convenida todo lo que deba pagarse al trabajador por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.</p> <p><b>3) Contrato a plazo fijo (Art. 159 N° 4):</b> La ley autoriza a celebrar contratos de trabajo a plazo fijo, que no puede exceder de un año, renovable por una vez. Los contratos de trabajo a plazo fijo no generan derecho de indemnización para el trabajador si terminan por el fin del plazo de vigencia estipulado.</p> <p><b>4) Contrato de obra o faena (Art. 159 N° 5 y Art. 305 N° 1):</b> La ley autoriza a celebrar contratos de trabajo con duración hasta la conclusión del servicio que originó la contratación.</p>	<p>La ley laboral señala expresamente que la empresa puede utilizar servicios personales bajo estas modalidades, sin soportar las obligaciones laborales y previsionales. Las personas que se ocupen bajo estas modalidades son trabajadores independientes.</p> <p>En esta modalidad de contrato de trabajo, las obligaciones del empleador se "simplifican", entendiendo la ley que el pago de la remuneración incluye todas las demás prestaciones legales (feriado proporcional, gratificación si procede, etc.).</p> <p>Esta modalidad de trabajo permite a las empresas utilizar mano de obra por tiempo limitado y sin necesidad de pagar compensaciones por término de contrato.</p> <p>Esta modalidad de trabajo permite a las empresas utilizar mano de obra por tiempo limitado para la realización de una obra o faena específica, sin necesidad de pagar compensaciones por término de contrato y sin posibilidad de que estos trabajadores puedan negociar colectivamente.</p>

<p>Estos contratos no generan derecho de indemnización para el trabajador si terminan por el fin del servicio estipulado.</p> <p>Los trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada, están legalmente impedidos de negociar colectivamente.</p> <p><b>5) Subcontratación de servicios (Arts. 64 y 64 bis):</b> La ley laboral permite la externalización de servicios mediante el uso de la subcontratación laboral, con la que una empresa puede encargar la realización de una obra o la prestación de un servicio, en forma permanente, a un taller, a otra empresa o a una persona natural, sin por ello asumir obligaciones propias de un empleador.</p> <p>La subcontratación laboral sólo genera para las empresas que la utilizan, una responsabilidad subsidiaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores subcontratados, si la empresa contratista o subcontratista no cumple con dichas obligaciones.</p> <p>La ley otorga a las empresas que utilicen subcontratación, medios para protegerse del incumplimiento de las contratistas: pueden exigir información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas; pueden retener parte del precio de la obra o faena encomendada si el contratista no informa su cumplimiento y pueden pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.</p> <p><b>6) Contrato de aprendizaje (Art. 78 y ss.):</b> La ley faculta a las empresas a contratar aprendices menores de 21 años para la ejecución de un plan de aprendizaje que no podrá durar más de dos años. Al término de dicho plazo, estos contratos no generan derecho de indemnización para el trabajador aprendiz.</p> <p>La ley permite que la remuneración del aprendiz sea libremente convenida por las partes y no está sujeta al ingreso mínimo mensual.</p> <p>La ley prohíbe que la remuneración de un aprendiz se regule por negociación colectiva.</p> <p><b>7) Subsidio a la contratación de aprendices (Ley SENCE N° 19.518, Art. 57):</b> Las empresas que contraten aprendices pueden acceder a una bonificación mensual del 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros doce meses de vigencia del contrato y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 U.T.M. por aprendiz. Para este efecto, los aprendices no podrán recibir una remuneración menor a un ingreso mínimo mensual.</p>	<p>La ley permite que funciones y tareas productivas se trasladen fuera de la empresa a través de vínculos de encadenamiento productivo, en los que se compran y venden productos y servicios mediante subcontrataciones. Así, las empresas que descentralizan su producción siguen utilizando prestaciones de trabajo para su propio giro o actividad, pero sin que eso dé lugar a una relación de trabajo que las obligue directamente al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.</p> <p>El contrato de aprendizaje permite a las empresas contratar menores de 21 años hasta por dos años, por una remuneración inferior al ingreso mínimo, con el solo requisito de ejecutar un plan de aprendizaje.</p> <p>Como parte de la política de promoción del empleo se ha previsto la provisión de fondos públicos para apoyar la contratación de aprendices en las empresas, mediante el subsidio de parte de la remuneración de los trabajadores contratados.</p>
---	---

Si se pactara una remuneración superior a dos ingresos mínimos, los empleadores no podrán gozar de estas bonificaciones.

**8) Contrato especial de aprendizaje de la Ley N° 19.284 sobre plena integración social de personas con discapacidad (Art. 34):** Las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de la Incapacidad a que se refiere el Título V de esta ley, podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el artículo 78 del Código del Trabajo hasta la edad de 24 años, sin derecho a ingreso mínimo mensual.

**9) El Proyecto de ley sobre empresas de servicios transitorios,** actualmente en tramitación ante la Comisión Trabajo y Previsión Social del Senado en primer trámite legislativo, incluye la posibilidad de que una empresa recurra a trabajo transitorio en las siguientes situaciones:

- Para reemplazar trabajadores con licencia médica, descanso de maternidad o feriados.
- Para efectuar servicios que por su naturaleza sean transitorios.
- Para realizar proyectos nuevos y específicos de la empresa, tales como la construcción de nuevas instalaciones, ampliación de las mismas o expansión a nuevos mercados.
- Durante el periodo de inicio de actividades en empresas nuevas, por no más de 180 días desde la suscripción del primer contrato de trabajo.
- Por aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad en una sección, faena o establecimiento de la empresa.
- Para realizar trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran de ejecución inmediata, tales como reparaciones en la empresa.

**II) FLEXIBILIDAD DE SALIDA:** Alude a la disponibilidad fácil y barata del despido como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda.

**1) Modalidades laborales de duración limitada:** En las diversas modalidades contractuales de la legislación chilena de duración limitada, arriba descritas, el término de la vigencia pactada excluye a las empresas de pagar indemnización por años de servicio.

Esta iniciativa permitirá a las empresas utilizar personal externo contratado laboralmente por otras empresas, para que desarrollen actividades transitorias en sus propios giros.

<p>2) <b>Libertad de despido:</b> Respecto a los contratos de trabajo de duración indefinida, rige la libertad de despido invocando necesidades de la empresa. El reintegro del trabajador despedido existe sólo en forma excepcional, desde la reciente reforma laboral, y sólo si judicialmente se resuelve que el despido violó el derecho a fuero sindical o que se trató de una práctica antisindical.</p> <p>3) <b>Posibilidad de pactar pago fraccionado de indemnizaciones (Art. 169):</b> La ley faculta a las partes de un contrato individual de trabajo para convenir el fraccionamiento del pago de la indemnización por término de contrato si el despido se fundamentó en necesidades de la empresa.</p> <p>4) <b>Finiquito simple para contratos con duración hasta de 30 días (Art. 177):</b> El finiquito de un contrato de trabajo con duración de hasta 30 días no requiere ser autorizado por ministro de fe para tener validez.</p> <p>5) <b>Posibilidad de imputar costos de capacitación laboral a indemnización por término de contrato de trabajo (Art. 183 bis):</b> La reforma laboral permitió que el empleador y el trabajador menor de 24 años, acuerden que los costos directos de la capacitación laboral que reciba dicho trabajador, puedan ser imputados a la indemnización que por término de contrato le pudiere corresponder a dicho trabajador, hasta por un monto máximo equivalente a 30 días de indemnización.</p> <p>III) <b>FLEXIBILIZACION INTERNA:</b> Se refiere a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo.</p> <p>A) <b>Flexibilidad salarial:</b></p> <p>1) <b>Art. 43:</b> Los reajustes legales no se aplican a las remuneraciones y beneficios pactados en contratos y convenios colectivos.</p> <p>2) <b>Art. 44:</b> La remuneración puede fijarse por unidad de tiempo-hora, día, semana, quincena o mes; o por pieza, medida u obra.</p> <p>3) <b>Art. 44:</b> El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, salvo las siguientes situaciones:</p>	<p>En Chile rige libertad de despido invocando necesidades de la empresa. Judicialmente sólo puede obtenerse, en el mejor de los casos, un incremento de la indemnización por años de servicio de cargo de la empresa, pero no invalidar el despido.</p> <p>Sólo excepcionalmente la ley admite el reintegro del trabajador despedido, si con el se violó el fuero laboral o fue constitutivo de práctica antisindical.</p> <p>La ley instituye un sistema de fijación flexible de remuneraciones. El empleador goza de libertad para establecer una remuneración por tiempo trabajado –por hora, día, semana o mes–; según pieza, medida u obra realizada o pactar remuneraciones de un monto fijo o variable, según resultados empresariales o como comisión sobre las ventas que se obtengan.</p> <p>Las únicas limitaciones legales en materia salarial se refieren a la periodicidad del pago, que no puede</p>
---	--

- Para los trabajadores con jornada parcial, su remuneración puede ser proporcionalmente inferior a la que correspondería en jornada completa.
- Trabajadores menores de 18 años y mayores de 65, legalmente sólo pueden acceder a un ingreso mínimo mensual inferior.
- La remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular es equivalente sólo al 75% del ingreso mínimo legal.
- Los trabajadores menores de 21 años contratados como aprendices están excluidos del ingreso mínimo y su remuneración se pacta libremente.

#### B) Flexibilidad de la jornada de trabajo:

- 1) **Facultad empresarial para alterar la distribución de la jornada de trabajo (Art. 12):** La ley permite que las empresas adelanten o retrasen hasta en 60 minutos la hora de entrada y de salida del trabajo, sin que sea necesario el consentimiento de los trabajadores. Sin perjuicio de ello, también es posible acordar con los trabajadores la elección de horario de entrada, dentro de un marco de variación prefijado por la empresa, dejando a su elección la hora de comienzo de la jornada laboral pero manteniendo invariable su duración.
- 2) **Contrato de trabajo de jornada parcial (Art. 40 bis y ss.):** Las empresas pueden utilizar el contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial, que no exceda de dos tercios de la jornada ordinaria (32 horas). Desde el 1º de enero de 2005, dicha jornada no podrá exceder de 30 horas semanales
- 3) **Libertad para fijar horario diurno y nocturno de trabajo:** Existe total libertad empresarial para fijar horarios de trabajo de día y de noche, ya que ninguna norma legal obliga a distribuir el tiempo de trabajo en horario diurno, salvo en el caso excepcional de trabajadores menores de 18 años legalmente impedidos de trabajar entre las 22:00 y 07:00 horas (Art. 18), pero incluso en ese caso la ley prevé excepciones.
- 4) **Libertad empresarial para establecer sistemas de turnos rotativos de trabajo (Art. 36):** El establecimiento de turnos rotativos de trabajo es reconocido expresamente como una facultad empresarial, con la sola limitación de no

ser superior a un mes, y el monto, que no será inferior al ingreso mínimo legal, salvo las propias excepciones establecidas en la ley.

Por añadidura, los reajustes legales no se aplican a los resultados de negociación colectiva. En consecuencia, para obtener una actualización de beneficios colectivamente pactados, los trabajadores deben negociarlo con el empleador.

La regulación legal de la jornada laboral se basa en el establecimiento de una jornada ordinaria con límites diario (10 horas incluidas 2 horas extras) y semanal (48 horas semanales distribuidas en no más de seis días ni menos de cinco) y excepciones a la misma. Esto no impide que la legislación laboral reconozca amplios espacios de adecuación en la duración y distribución del tiempo de trabajo, con amplia libertad empresarial para implementar sistemas de turnos, trabajo diurno y nocturno, contratos de trabajo con jornada reducida y facilidades para funcionar en días que debieran ser de descanso.

El trabajo part time permite a las empresas utilizar trabajadores en lapsos de tiempo cada día o bien sólo algunos días a la semana, con la proporcional reducción salarial.

La implementación de turnos rotativos de trabajo permite a la empresa un funcionamiento continuo, distribuyendo el trabajo de tal forma que se trabaje todos los días de la semana, si la empresa puede exceptuarse de respetar los descansos dominicales y feriados, sin necesidad de pago de tiempo extraordinario, si se respetan los límites diarios y semanales de horas trabajadas.

Es práctica común indicar en el contrato individual de trabajo que regirán las disposiciones sobre horario laboral contenidas en el reglamento interno de la empresa, con lo que el empleador se reserva la

<p>violentar el descanso semanal del séptimo día ni de los feriados.</p> <p><b>5) Trabajadores no sujetos a limite en su jornada de trabajo (Art. 22):</b> Algunos trabajadores no están sujetos a los límites de la jornada ordinaria. Al no existir propiamente jornada laboral, estos trabajadores pueden trabajar indistintamente a cualquier hora, incluso días domingo y feriados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores.</li> <li>• Los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.</li> <li>• Trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata.</li> <li>• Los que presten servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos.</li> <li>• Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.</li> <li>• Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.</li> <li>• Trabajadores que laboran fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante medios informáticos o de telecomunicaciones (teletrabajo).</li> </ul> <p><b>6) Trabajadores con jornada superior a la ordinaria y sin tiempo extra de trabajo (Art. 27):</b> Los trabajadores que se desempeñen en hoteles, restaurantes o clubes, salvo el personal administrativo, de lavandería, lencería o cocina, están sujetos a jornadas de duración prolongada de 12 horas diarias.</p> <p><b>7) Posibilidad empresarial de denegar el descanso para colación (Art. 34):</b> La ley exceptúa del descanso de media hora dentro de la jornada diaria de trabajo, a los trabajadores que se desempeñan en faenas de proceso continuo.</p> <p><b>8) Facultades empresariales para extender jornada de trabajo (Art. 29):</b> Se puede extender la jornada ordinaria de trabajo si es indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito; cuando deban</p>	<p>facultad unilateral de modificar permanentemente los turnos sin requerir el consentimiento de los trabajadores.</p> <p>La ley establece una lista de trabajadores excluidos de límites de duración en su jornada de trabajo o sujetos a una jornada prolongada, en ambos casos sin derecho a pago por tiempo extraordinario de trabajo.</p>
---	--

impedirse accidentes o cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones. En estos casos, la extensión de jornada no tiene un máximo horario, estando determinada por el tiempo que sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena.

**9) Obligación de trabajar horas extras para los trabajadores de comercio (Art. 24):** La ley faculta expresamente a las empresas del comercio para imponer la ejecución de dos horas extras diarias en los períodos inmediatamente anteriores a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades, lo que supone la imposibilidad de los trabajadores de negarse a ejecutarlas.

**10) Posibilidad de pactar contratos part time o con reducción de jornada, con facultad empresarial de alterar la distribución de la jornada de trabajo (Art. 40 bis c):** En un contrato de trabajo con jornada reducida las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornada, caso en el que la ley faculta al empleador para determinar cada semana una distribución distinta de la jornada de trabajo, dentro de las alternativas pactadas en el contrato individual.

**11) No existe duración mínima para el descanso diario entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de otra:** La ley no reconoce expresamente un mínimo de duración para el descanso entre el término de la jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. La única limitación existente según la doctrina de la Dirección del Trabajo, es que se otorgue un período de descanso igual a la duración de la jornada diaria de trabajo.

**12) Amplia posibilidad empresarial de funcionar días domingo y festivos (Art. 38):** En principio, las empresas están obligadas a respetar la prohibición de trabajar los días domingo y feriados. Pero la descripción legal de los casos en que se admite trabajar los días de descanso es amplia y permisiva. En efecto, la lista legal de empresas exceptuadas del descanso dominical y días feriados, que pueden distribuir su jornada semanal incluyendo esos días es extensa. En ella se incluyen las labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico y a los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público.

**13) Trabajadores sin derecho a descanso dominical (Art. 38):** Los trabajadores contratados por un plazo de no más de 30 días o aquellos cuya

La indeterminación legal de un mínimo de duración al descanso entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente, permite que mediante la aplicación de turnos rotativos de trabajo, las empresas puedan asegurarse un funcionamiento continuo. En ese caso, las jornadas diarias se suceden unas a otras, correspondiendo el ingreso de cada turno cuando ha terminado el anterior y no necesariamente respetando un tiempo mínimo de descanso entre la ejecución de un turno y otro.

jornada ordinaria de trabajo no sea superior a 20 horas semanales o contratados para trabajar sólo sábado, domingo o festivos, están excluidos de que los días de descanso semanal que les corresponda se otorguen en día domingo.

**14) Jornadas de trabajo hasta por dos semanas ininterrumpidas (Art. 39):** Si el trabajo contratado debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, la ley autoriza a las empresas a implementar jornadas de trabajo hasta por dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorio por los domingo y festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, más un día adicional de descanso.

**15) Autorización administrativa para sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso (Art. 38 Inc. final):** Las empresas pueden solicitar a la Dirección del Trabajo que autorice mediante resolución fundada, sistemas especiales de distribución de jornada y descansos.

**16) Posibilidad de pactar fraccionamiento o acumulación de las vacaciones anuales (Art. 70):** La ley permite que empleador y trabajador acuerden fraccionar la parte del feriado anual que exceda los diez días hábiles. También se faculta a las partes para convenir la acumulación del feriado hasta por dos períodos consecutivos.

**17) Facultad empresarial para imponer una fecha de vacaciones anuales (Art. 76):** La ley permite al empleador decretar el cierre anual de su empresa, establecimiento o parte de ésta por un período mínimo de quince días hábiles, para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

**18) Jornada de trabajadores agrícolas (Arts. 88 y 90):** La jornada laboral de los trabajadores agrícolas está sujeta a un promedio anual de 8 horas diarias.  
Asimismo, la ley autoriza que las faenas de riego, siembra y cosecha pueden realizarse los días domingo y festivos.

**C) Flexibilidad Funcional:**

**1) Facultad para modificar unilateralmente las funciones del trabajador y lugar de desempeño**

La reforma laboral limitó con requisitos claros y precisos la facultad administrativa de autorizar sistemas excepcionales de jornadas y descansos: se requiere previo acuerdo de los trabajadores involucrados; que las características de los servicios impidan el otorgamiento de un día de descanso semanal; fiscalización de que las condiciones de higiene y seguridad sean compatibles con el sistema excepcional de distribución de jornada y descansos. La autorización tendrá un plazo de 4 años renovable si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen.

Esta modalidad de jornada de trabajo permite variaciones diarias y semanales de duración, siempre y cuando se mantenga un promedio anual de 8 horas diarias de trabajo, según las características climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

**(Art. 12):** La ley le reconoce al empleador facultades excepcionales para que, sin el consentimiento de los trabajadores, modifique la naturaleza de la función desempeñada o el lugar de trabajo, siempre que se trate de labores similares o que el nuevo lugar de trabajo quede dentro de la misma ciudad, y en ambos casos sin menoscabo para el trabajador.

- 2) Libertad para pactar pluralidad de funciones en el contrato de trabajo (Art. 10 N° 3):** La reciente reforma laboral amplió los poderes empresariales de flexibilizar las funciones del trabajador al permitir que se pacten en el contrato individual de trabajo dos o más funciones alternativas o complementarias.

Se permite el pacto de polivalencia funcional en el contrato individual de trabajo, con lo que se instaura la posibilidad de que el trabajador realice más de una función por un mismo salario.

## medidas de control interno

Frecuentemente se plantea la licitud que tiene en la práctica de las relaciones laborales la aplicación de las medidas de control interno por parte del empleador. En efecto, el empresario posee determinadas facultades que tienen por objeto el logro del proyecto empresarial en el ámbito laboral, las que responden a lo que comúnmente llamamos "poder de dirección". Estas facultades de dirección, tienen su fundamento en las garantías constitucionales de libertad de empresa y de derecho de propiedad, consagradas en el artículo 19, N°s. 21 y 24 de la Constitución Política, respectivamente.

Ciertamente que el conjunto de facultades organizativas del empresario debe respetar una serie de condiciones dadas, por una parte, por su ámbito de aplicación, en cuanto éstas pueden ejercerse sólo en el ámbito de la relación laboral, y por otra, por la necesidad de que este ejercicio respete las garantías fundamentales de todo ciudadano y por tanto del trabajador.

La Ley N° 19.759 ha incorporado a nuestro ordenamiento jurídico laboral un nuevo precepto legal, que refuerza el respeto y reconocimiento que el empleador debe a las garantías individuales de los trabajadores, en relación con su intimidad, vida privada y honra. El nuevo inciso 1° del artículo 5° señala: *"Artículo 5°.- 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"*.

Este nuevo precepto, como dijimos, refuerza el sistema de protección de los derechos fundamentales del trabajador, sistema que, en todo caso, está integrado por una serie de normas de orden constitucional, muchas de las cuales no son de naturaleza exclu-

sivamente laboral, tales como el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1); el derecho de igualdad y de no discriminación (artículo 19 N°s. 2 y 16); el derecho al respeto y protección de la vida privada y pública y a la honra de su persona y de su familia (artículo 19 N° 4); la libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N° 6; la inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N° 5); la libertad de opinión e información (artículo 19 N° 12); el derecho de reunión (artículo 19 N° 13) y la libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N°s. 21 y 22).

El problema se plantea entonces, como la forma en que los derechos que asisten a ambas partes pueden conjugarse adecuadamente. A nuestro juicio no puede resolverse sino en el sentido de que la relación laboral debe subordinarse, irrestrictamente al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La reciente reforma recoge claramente este principio a través del nuevo inciso 1° del artículo 5°, ya referido, y del nuevo inciso final del artículo 154 que establece las disposiciones que deberá contener el reglamento interno. Dicho inciso final impone una importante restricción que apunta a que se respete la dignidad de los trabajadores, ya que impide que por la vía de este reglamento se incluyan disposiciones, especialmente en lo relativo a las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, que puedan atentar contra dicha dignidad.

En efecto, el inciso final del artículo 154 establece que las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la

impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

### Obligación de reserva del empleador

En el mismo sentido y con el propósito de resguardar la privacidad del trabajador, se ha incorporado un nuevo artículo 154 bis que establece la obligación del empleador de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

La aplicación práctica de esta norma debería impedir que los empleadores entreguen a empresas de bases de datos la información relativa a sus trabajadores.

### Interpretación de la Dirección del Trabajo

Mediante Dictámenes N<sup>os</sup>. 2.328/0130 de 19 de julio de 2002 y 260/019 de 24 de enero de 2002, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto de la aplicación práctica que las normas referidas deben tener, en relación con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador y con las facultades de dirección del empleador.

El organismo fiscalizador ha concluido que los requisitos generales de toda medida de control que se implementen al interior de la empresa son los siguientes:

- Las medidas de control deben necesariamente incorporarse en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa que prescribe la ley.
- Sólo pueden aplicarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral.
- Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida.

- Debe respetarse la dignidad del trabajador.

La aplicación de estos requisitos, en opinión de la Dirección del Trabajo, hace que la adopción de dispositivos de control audiovisual, de uso frecuente en sectores como el transporte público y el comercio, exclusivamente dirigidos al control de la actividad del trabajador, suponen un atentado al derecho a la intimidad, vida privada y honra del trabajador, todos elementos que conforman un límite infranqueable al ejercicio de las facultades empresariales. En consecuencia, resulta ilícita la utilización de mecanismos de control audiovisual cuando ellos supongan atentados de tal magnitud que afecten el contenido esencial de la garantía constitucional.

A la inversa, el Servicio estima que resultaría lícita la adopción de mecanismos de control audiovisual, cuando ello sea *"objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos (materiales tóxicos o peligrosos, alto costo de las maquinarias o de las materias primas, etc.) o por razones de seguridad, sea de los propios trabajadores o de terceros (prevención de asaltos a bancos, aeropuertos, prevención de comisión de hurtos en centros comerciales, etc.)*.

Es decir, para que sea lícita la instalación y uso de dichos mecanismos de vigilancia y control, será necesario que éstos no apunten al control laboral, es decir de la persona del trabajador y de su actividad, sino que exclusivamente a los procesos productivos y a las condiciones de seguridad. Con todo, es posible que como consecuencia del funcionamiento de sistemas de control audiovisual por razones técnico productivas o de seguridad, la persona del trabajador y sus actividades específicas queden expuestas al control de estos mecanismos. Ello sólo será posible en la medida que dicho control tenga el carácter de accidental y que sea un efecto secundario e inevitable.

Los requisitos específicos de los mecanismos de control audiovisual que pueden

implementarse en la empresa son los siguientes:

- No deben dirigirse directamente al trabajador sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico.
- Deben estar en conocimiento de los trabajadores, o sea, no pueden tener el carácter de clandestinos.
- Su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquéllos no destinados a realizar actividades laborales, como salas de vestuario, casilleros o baños.

En cuanto al registro de imágenes y sonidos que pueda existir como resultado de las medidas de seguridad y control audiovisual, la Dirección del Trabajo ha establecido criterios generales que deben ser adoptados en relación con el destino de estas grabaciones:

- Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones.
- Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo, con la debida autorización, acceder a ellas los representantes sindicales.
- Deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabaja-

dor obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, excepto que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello.

- El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar las cintas que contengan datos no relativos a razones técnicas productivas o de seguridad.
- Es ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ella contenidas.

#### **Regulación del uso del correo electrónico en la empresa**

Ante la consulta que le pide pronunciarse acerca de si es lícito que la empleadora tenga acceso a la correspondencia electrónica de sus trabajadores, en el caso de que para este fin el dependiente use bienes de propiedad de ésta, la Dirección del Trabajo, haciendo aplicación de los principios anteriormente descritos y analizados contenidos en las disposiciones de orden constitucional referidas y en el inciso 1° del artículo 5° y en el artículo 154 del Código del Trabajo, ha concluido que el empleador, de acuerdo con las facultades que le asisten para administrar y organizar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

**MODIFICA EL ARTICULO 203 DEL  
CODIGO DEL TRABAJO  
DISPONIENDO LA  
OBLIGATORIEDAD DE INSTALAR  
SALAS CUNAS EN  
ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES  
Y DE SERVICIOS QUE INDICA (\*)**

LEY N° 19.824 (\*)

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

Proyecto de Ley:

**"Artículo único.-** Intercálase, en el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo, entre las palabras 'comerciales' y 'administrados', la frase 'e industriales y de servicios'."

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 30.09.02.

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

Santiago, septiembre 3 de 2002.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

**CODIGO DEL TRABAJO**

(D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo)

**ARTICULADO ACTUALIZADO  
SEGUN MODIFICACIONES  
INTRODUCIDAS POR LA LEY  
n° 19.824**

**Artículo 203.-** Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter. <sup>(1)</sup>

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser

(1) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 19.824.

facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior. <sup>(2)</sup>

(2) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 19.824. Anteriormente, este artículo fue modificado por los artículos 2°, N° 8, de la Ley N° 19.250; Único, N°s. 1 y 2, de la Ley N° 19.408 y único N° 3, letras a) y b) de la Ley N° 19.591.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# APRUEBA REGLAMENTO ESPECIAL DE LA LEY n° 19.518, RELATIVO A LOS MODULOS DE FORMACION EN COMPETENCIAS LABORALES CONDUCENTES A TITULOS TECNICOS IMPARTIDOS POR LOS CENTROS DE FORMACION TECNICA

## DECRETO N° 186 (\*)

Núm. 186. Santiago, 10 de junio de 2002.- Visto: Los artículos 32 N° 8 y 88, de la Constitución Política del Estado; artículo 1°, inciso cuarto, de la Ley N°19.518, publicada en el Diario Oficial el 14 de octubre de 1997, modificada por la Ley N°19.765, publicada en el Diario Oficial el 2 de noviembre de 2001,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento Especial a la Ley N°19.518, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica:

**Artículo 1°:** Las referencias que se hacen en este Reglamento al Servicio Nacional, al Estatuto, o al Reglamento General del Estatuto, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la Ley N° 19.518, y al Reglamento General de dicha ley, aprobado por Decreto Supremo N° 98, de 1997, del

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 27 de abril de 1998.

En conformidad a las normas del Estatuto, y el presente Reglamento, las empresas podrán, individual o conjuntamente, contratar directamente para sus trabajadores, módulos basados en competencias laborales con los Centros de Formación Técnica, o a través del organismo técnico intermedio de capacitación al cual se encuentren afiliadas.

A estas acciones les será aplicable lo señalado en los artículos 16, 19, 26, 28, 29, 30, 31 y 32 del Reglamento General del Estatuto.

**Artículo 2°:** Para los efectos de aplicar lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto, constituirán también costo directo, las sumas pagadas por las empresas a los Centros de Formación Técnica, por los módulos basados en competencias laborales que éstos dicten en el marco de una carrera de técnico de nivel superior autorizada por el Ministerio de Educación, y en el marco de lo establecido en el Estatuto y el presente Reglamento.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 3.09.02.

**Artículo 3º:** Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- a) Módulo de formación, la unidad de aprendizaje que integra las habilidades, actitudes y conocimientos requeridos para el desempeño efectivo en un área de competencias, a través del desarrollo de experiencias y tareas complejas que provienen del trabajo en un contexto real.
- b) Competencia laboral, la actitud, el conocimiento y la destreza necesarios para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según requerimientos del sector productivo.
- c) Perfil de Egreso, el conjunto de capacidades que el egresado debe poseer al concluir un plan de estudios conducente al título de técnico de nivel superior, identificadas a partir de las competencias requeridas de acuerdo a la letra b) precedente.

**Artículo 4º:** Se entenderá que los módulos de formación en competencias laborales son acreditables para la preparación de técnicos de nivel superior, cuando respondan de manera coherente al perfil de egreso definido para el respectivo técnico de nivel superior, y formen parte integrante del currículum de una carrera impartida por un Centro de Formación Técnica en conformidad con la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

**Artículo 5º:** Serán imputables a la modalidad de financiamiento contemplada en el artículo 36 del Estatuto, los módulos de formación en competencias laborales que sean impartidos por Centros de Formación Técnica que gocen de reconocimiento oficial, en conformidad con las normas dispuestas en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, y que cumplan los requisitos de elegibilidad señalados en este Reglamento.

**Artículo 6º:** Serán elegibles, para los efectos del financiamiento dispuesto en el Estatuto, los módulos de formación en competen-

cias laborales que cuenten con la aprobación expresa del Ministerio de Educación, la que deberá ser emitida según los criterios y procedimientos definidos en los artículos siguientes.

**Artículo 7º:** Tratándose de Centros de Formación Técnica, sujetos a proceso de supervisión o acreditación por parte del Ministerio de Educación, éstos podrán, en el caso de las carreras que ya cuenten con autorización de ese Ministerio, presentar progresivamente a aprobación del Ministerio de Educación los módulos que, en definitiva, compondrán la totalidad de la respectiva carrera. En todo caso, el Centro de Formación Técnica deberá presentar siempre el perfil de egreso de la carrera a la que pertenece el módulo cuya aprobación se solicita, y el plan de estudios dentro de la cual éste se inserta.

En el caso de carreras nuevas la aprobación no podrá efectuarse por módulos aislados. En estos casos el Centro de Formación Técnica deberá presentar a aprobación la totalidad de los módulos que conforman la carrera completa.

**Artículo 8º:** El Ministerio de Educación realizará, a través de la División de Educación Superior, el proceso de evaluación y aprobación de los módulos de formación en competencias laborales que pretendan impartir los Centros de Formación Técnica, en el contexto del Estatuto.

El Ministerio de Educación evaluará si los módulos señalados cumplen, a lo menos, con las siguientes características:

- a) Encontrarse estructurados sobre la base de competencias laborales válidas de la respectiva especialidad.
- b) Estructurarse en su forma, contenido, metodologías, evaluación, y demás aspectos sustantivos que correspondan, como un módulo de formación, en conformidad con lo señalado en el artículo 3º de este Reglamento.

- c) Definir los recursos docentes, didácticos, de equipamiento e infraestructura necesarios para su adecuada implementación.
- d) Ser acreditables para la formación de un Técnico de Nivel Superior, en conformidad con lo establecido en el artículo 4° precedente.

**Artículo 9°:** Asimismo, el Ministerio de Educación evaluará si el Centro respectivo cuenta con los recursos docentes, didácticos, de equipamiento e infraestructura adecuados y suficientes para el cumplimiento de los objetivos de cada módulo de formación, y en general para desarrollarlos con un nivel de calidad satisfactorio.

**Artículo 10°:** Para efectos del proceso de evaluación descrito en los artículos precedentes los módulos se entenderán, en todo caso, asociados a la sede del Centro de Formación Técnica en la que serán impartidos. En consecuencia, la realización de un módulo en una sede distinta a la anterior requiere un nuevo pronunciamiento del Ministerio de Educación.

**Artículo 11°:** Para la implementación del proceso de evaluación descrito en este Reglamento la División de Educación Superior, del Ministerio de Educación, elaborará y pondrá a disposición de los Centros de Formación Técnica, en un plazo de 90 días contados desde la fecha de publicación del presente Reglamento, las guías, formularios e instructivos en conformidad a los cuales se deberá efectuar la presentación de los mencionados módulos.

**Artículo 12°:** El Ministerio de Educación contará con un plazo de noventa días, contado desde la fecha de presentación de la solicitud de autorización de un módulo, por parte de un Centro de Formación Técnica, para efectuar la evaluación indicada y pronunciarse al respecto, aprobándolo o formulando observaciones.

En el caso de existir observaciones, el Centro de Formación Técnica deberá conformar su proyecto a las objeciones formuladas

por el Ministerio dentro del plazo de sesenta días, contado desde la fecha en que éstas le fueron notificadas. Si así no lo hiciera, el proyecto se tendrá por no presentado.

El Ministerio de Educación tendrá un plazo de sesenta días contado desde la fecha de la respuesta de las observaciones, para pronunciarse sobre ellas.

**Artículo 13°:** El proceso de evaluación descrito en los artículos precedentes será aplicable de igual manera a los Centros de Formación Técnica que gozan de plena autonomía, los que, para efectos de acceder a los beneficios contemplados en la Ley N° 19.518, deberán someter sus módulos a la aprobación del Ministerio de Educación. En este caso dicha Secretaría de Estado se pronunciará sólo sobre los aspectos enumerados en el inciso segundo del artículo 8°.

Para efectos de la presentación, los centros autónomos deberán hacer uso de las guías y formularios indicados en el artículo 11° de este Reglamento.

**Artículo 14°:** La aprobación de cada uno de los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, según lo dispuesto en los artículos anteriores, dará lugar a una constancia escrita de aprobación por parte del Ministerio de Educación. Tal aprobación será un requisito indispensable para la inscripción de los módulos en el registro que el Servicio Nacional disponga al efecto y la obtención del código respectivo.

**Artículo 15°:** Corresponderá al Servicio Nacional registrar los módulos aprobados para cada uno de los Centros de Formación Técnica que se encuentren autorizados para impartir este tipo de formación, a los cuales le asignará un código que los identificará. Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Educación contará con un registro de las resoluciones de aprobación de módulos de formación en competencias laborales que emita anualmente.

**Artículo 16°:** El Servicio Nacional procederá a la inscripción de los módulos a que se refiere el artículo anterior, cuando se cumpla con las siguientes exigencias:

- a) Que los mencionados módulos se individualicen con indicación de su nombre, objetivos, y contenidos, los cuales deberán estar referidos a un nivel dentro de la totalidad de la formación del técnico de nivel superior de que se trate.
- b) Consignar requisitos, habilidades y destrezas y/o conocimientos de carácter laboral que los participantes deben reunir en forma previa para acceder al módulo.
- c) Número total de horas cronológicas del módulo, indicando la distribución de horas teóricas y prácticas, si corresponde.
- d) Valor del módulo, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud referida dentro del plazo de 20 días, contado desde la fecha de la presentación.

**Artículo 17°:** La aprobación de los módulos otorgada por el Ministerio de Educación tendrá una validez de cinco años, contados desde la fecha de la constancia de aprobación respectiva. Seis meses antes del vencimiento de este plazo los módulos deberán ser objeto de un nuevo proceso de evaluación, en la forma descrita en este Reglamento. Si la aprobación no fuese renovada quedará sin efecto el registro del respectivo módulo de formación en el Servicio Nacional.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Educación podrá, en cualquier momento, cancelar la autorización otorgada a uno o más módulos si éstos perdieran alguna de las condiciones esenciales bajo las cuales fueron aprobados. Esta decisión deberá ser adoptada sobre la base de los antecedentes recogidos por la División de Educación Superior en la implementación de los procesos de supervi-

sión y de acreditación regulados en el D.F.L. N° 24, de 1981, del Ministerio de Educación y en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

**Artículo 18°:** Para el financiamiento de los módulos de formación en competencias laborales que impartan los Centros de Formación Técnica, se aplicarán íntegramente las normas dispuestas en la Ley N° 19.518, Título I, en lo que fuere procedente, salvo lo dispuesto en el párrafo 5°. Para estos efectos, los módulos deberán indicar siempre el número de horas cronológicas de duración, y ser ejecutados dentro del respectivo año tributario.

A los Centros de Formación Técnica no les será aplicable lo dispuesto en el párrafo 3°, del Título I del Estatuto. Con todo, deberán inscribirse en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación del artículo 19 de la Ley N° 19.518, para cuyo efecto sólo deberán acreditar que no les asisten las inhabilidades del artículo 22 del párrafo 3° del Título I de la citada ley, las que se acreditarán en la forma establecida en el Reglamento General del Estatuto. Asimismo les serán aplicables las normas contenidas en el Título 3° de la Ley N° 19.518, en lo que corresponda.

**Artículo 19°:** Sin perjuicio de lo anterior, un alumno no podrá efectuar el mismo módulo más de dos veces con cargo al financiamiento establecido en el Estatuto.

**Artículo 20°:** Para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia tributaria por concepto de módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, el Servicio Nacional fijará cada año el gasto máximo posible por beneficiario, a través de una resolución del Director Nacional, la que deberá contar con la visación de la Dirección de Presupuestos.

**Artículo 21°:** Los gastos en los que incurran las empresas por los módulos de forma-

ción en competencias laborales sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin.

Serán especialmente incompatibles con las becas que otorgue el Ministerio de Educación para financiamiento del arancel de las carreras impartidas por Centros de Formación Técnica. Para efectos de fiscalizar el cumplimiento de esta norma, el Ministerio de Educación emitirá una nómina anual de los alumnos acreedores de este beneficio, la que será remitida al Servicio Nacional en el mes de enero del año siguiente al de su vigencia o concesión.

#### Artículo Transitorio

**Artículo 1° transitorio:** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 del presente reglamento, la aprobación de módulos de formación técnica basados en competencias laborales que dictamine la División de Educación Superior durante los dieciocho meses siguientes a la publicación del presente Reglamento tendrá una vigencia transitoria de dos años a contar de la fecha de la respectiva aprobación.

Transcurrido dicho plazo, el Centro de Formación Técnica deberá someter nuevamente los módulos a evaluación, a fin de que

se otorgue una nueva aprobación por cinco años. La aprobación provisoria se entenderá extendida durante el período que dure la nueva evaluación de los módulos.

Los Centros de Formación Técnica deberán incorporar las modificaciones y actualizaciones que estimen pertinentes en sus módulos, previamente a someterlos a evaluación del Ministerio de Educación.

En esta evaluación la División de Educación Superior podrá, de manera justificada, negar la aprobación a aquellos módulos que no satisfagan íntegramente los requisitos establecidos en los artículos 8° y 9° del Reglamento, aun cuando hubiesen sido aprobados en su primera evaluación.

Para efectos de esta evaluación se aplicarán las normas generales contenidas en los artículos 12 y 13 del Reglamento.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social (S).- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Mariana Aylwin Oyarzún, Ministra de Educación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Felipe Sáez Carlier, Subsecretario del Trabajo (S).

MINISTERIO DEL TRABAJO

# REGLAMENTO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

## DECRETO N° 40 (\*) (\*\*) (1) (2)

Núm. 40.- Santiago, 11 de febrero de 1969.- Vistos: lo dispuesto en la Ley N° 16.744, publicada en el Diario Oficial de 1° de febrero de 1968 y de acuerdo con la facultad que me confiere el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento sobre prevención de riesgos profesionales:

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

**Artículo 1°.-** El presente reglamento establece las normas que regirán la aplicación del Título VII, sobre Prevención de Riesgos Profesionales y de las demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Ries-

gos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales. Asimismo, establece normas para la aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo. <sup>(3)(4)</sup>

Para los efectos del presente reglamento se entenderán por riesgos profesionales los atinentes a accidentes en el trabajo o a enfermedades profesionales.

**Artículo 2°.-** Corresponde al Servicio Nacional de Salud fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro, en particular las Mutualidades de Empleadores, y las empresas de administración delegada. Los organismos administradores del seguro deberán dar satisfactorio cumplimiento, a juicio de dicho Servicio, a las disposiciones que más adelante se indican sobre organización, calidad y eficiencia de las actividades de prevención. Estarán también obligados a aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo. <sup>(5)</sup>

(\*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(\*\*) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 161, junio 2002, p. 17 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 1969.

(2) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por Decretos de Previsión Social N°s. 20, D.O. 5.05.80; 50, D.O. 21.07.88, y 95, D.O. 16.09.95.

(3) El artículo único, N° 1 del Decreto N° 50, D.O. 21.07.88, agregó en el inciso primero del artículo 1° la oración final después del punto seguido.

(4) La referencia al artículo 171 del Código del Trabajo, debe entenderse actualmente hecha al artículo 184 del mismo cuerpo legal.

(5) Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional de Salud, deben entenderse hechas al Servicio de Salud correspondiente.

## TÍTULO II

**De las mutualidades de empleadores y empresas de administración delegada**

**Artículo 3°.-** Las Mutualidades de Empleadores están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para este efecto deberán contar con un organización estable que permita realizar en forma permanente acciones sistematizadas de prevención en las empresas adheridas, a cuyo efecto dispondrán de registros por actividades acerca de la magnitud y naturaleza de los riesgos, acciones desarrolladas y resultados obtenidos.

**Artículo 4°.-** El personal a cargo de estas actividades deberá ser especializado en prevención de riesgos de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo y su idoneidad será calificada previamente por el Servicio Nacional de Salud, pero en todo caso la dirección inmediata y los cargos que se consideren claves, como jefaturas generales y locales sólo podrán ser ejercidas por expertos en prevención de riesgos, definidos según lo dispuesto en el artículo 9°.

Las Mutualidades deberán disponer de suficiente personal especializado, contratado a tiempo completo, para asegurar que efectúen una prevención satisfactoria en todas las empresas asociadas. Se entenderá cumplida esta condición cuando a dicho personal le corresponda una proporción promedio individual no superior a 80 empresas. Para completar el número que resulte de aplicar la norma anterior, las Mutualidades no podrán considerar al personal técnico que las empresas asociadas dediquen a la prevención de riesgos.

El Servicio Nacional de Salud podrá verificar, cuando lo estime conveniente, la eficiencia de las actividades de prevención que desarrollen las Mutualidades; las que, para este efecto, estarán obligadas a proporcionar toda aquella información que les sea requeri-

da y a llevar a la práctica las indicaciones que aquél les formule.

**Artículo 5°.-** Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 72 de la Ley N° 16.744, los organismos que decidan establecer actividades de prevención de riesgos profesionales se regirán por las normas que se determinarán en cada caso particular, en relación con las actividades o riesgos de las entidades empleadoras.

**Artículo 6°.-** Las actividades de prevención que deben desarrollar las empresas facultadas para administrar el seguro en forma delegada serán de carácter permanente, efectivas, basadas en una organización estable y a cargo de uno o más expertos en prevención.

Si, a juicio del Servicio Nacional de Salud, se comprueba incumplimiento de las disposiciones anteriores o ineficiencia en los resultados, ellos será causal suficiente para que dicho Servicio solicite a la Superintendencia de Seguridad Social la revocación de la delegación.

**Artículo 7°.-** Las empresas que deseen acogerse a la administración delegada deberán acompañar, además de los antecedentes exigidos por el artículo 28 del reglamento para la aplicación de la Ley N° 16.744, una memoria explicativa acerca de las actividades de prevención de riesgos proyectadas, que contenga información completa sobre organización, personal técnico y recursos, programas de trabajo y sistemas de evaluación de resultados.

## TÍTULO III

**De los departamentos de prevención de riesgos**

**Artículo 8°.-** Para los efectos de este reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales a aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para ejecutar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de capacitación y de adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica. <sup>(6)</sup>

**Artículo 9°.-** Para los efectos de este Reglamento los expertos en prevención de riesgos se clasificarán en la categoría de Profesionales o de Técnicos en conformidad con sus niveles de formación.

La categoría profesional estará constituida por:

- A. Los ingenieros e ingenieros de ejecución cuyas especialidades tengan directa aplicación en la seguridad e higiene del trabajo y los constructores civiles, que posean un post-título en prevención de riesgos obtenido en una Universidad o Instituto Profesional reconocido por el Estado o en una Universidad extranjera, en un programa de estudios de duración no inferior a mil horas pedagógicas, y
- B. Los ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos, titulados en una Universidad o Instituto Profesional reconocidos por el Estado.

La categoría técnico estará constituida por:

(6) El N° 1 del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 8° por el inserto en este texto.

Los técnicos en prevención de riesgos titulados en una Institución de Educación Superior reconocida por el Estado. <sup>(7)(8)</sup>

**Artículo 10.-** Los Departamentos de Prevención de Riesgos deberán estar a cargo de un experto de una de las dos categorías señaladas en el artículo precedente. El tamaño de la empresa y la importancia de sus riesgos determinarán la categoría del experto y definirán si la prestación de sus servicios será a tiempo completo o a tiempo parcial. El tamaño de la empresa se medirá por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos se definirá por la cotización adicional genérica contemplada en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En las empresas cuya cotización adicional genérica sea de 0% ó 0,85%, los Departamento de Prevención de Riesgos podrán estar a cargo, indistintamente, de un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 1.000, y a

(7) El N° 1 del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 9° por el inserto en este texto.

(8) El primitivo artículo 9°, disponía:

"Para los efectos de este reglamento se entenderá por experto en prevención a aquella persona que, a juicio del Servicio Nacional de Salud, posea suficientes conocimientos o experiencia práctica en seguridad e higiene industrial.

"Los expertos se clasificarán en dos categorías atendiendo a la calidad de su formación tecnológica. Se entenderá por experto profesional al ingeniero, ingeniero de ejecución y constructor civil titulados y con especialización sistemática en prevención de riesgos, mediante estudios de duración no inferior a seis meses a tiempo completo realizados en el país o en el extranjero, y al técnico universitario titulado con mención en prevención de riesgos. Se entenderá por experto práctico a aquella persona que cuente con suficiente experiencia y especialización adquirida en cursos básicos y en el trabajo de la especialidad.

"El Servicio Nacional de Salud calificará la idoneidad de toda persona para actuar como experto dentro de alguna de estas categorías.

"La calidad de práctico en prevención podrá ser revocada cuando, a juicio del Servicio Nacional de Salud, su actividad no sea satisfactoria".

cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a la mencionada cifra.

En aquella empresa cuya cotización adicional genérica sea de 1,7%, el Departamento de Prevención de Riesgos podrá ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías si el número de trabajadores es inferior a 500, y a cargo de un experto profesional si dicho número es igual o superior a dicha cifra.

Si la cotización adicional genérica de 2,55% ó 3,4%, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá ser dirigido por un experto profesional, independiente del número de trabajadores de la empresa. <sup>(9)(10)(11)</sup>

**Artículo 11.-** La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos en el artículo anterior y a la siguiente tabla:

**TIEMPO DE ATENCION DEL EXPERTO  
(DIAS A LA SEMANA)**

Nº Trabajadores	Cotización Genérica (D.S. Nº 110)			
	0% a 0,85%	1,7%	2,55%	3,4%

De 101 a 200	1,0	1,0	1,5	2,0
De 201 a 300	1,5	2,0	2,5	3,0
De 301 a 400	2,0	2,5	3,0	3,5
De 401 a 500	2,5	3,0	3,5	4,0
De 501 a 750	3,0	T.C.	T.C.	T.C.
De 751 a 1000	4,0	T.C.	T.C.	T.C.
Mayor de 1000	T.C.	T.C.	T.C.	T.C.

T.C. = Tiempo completo

Los expertos en prevención de riesgos deberán inscribirse en los registros que llevarán los Servicios de Salud con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley Nº 16.744. <sup>(12)(13)(14)</sup>

**Continuación Nota 11**

peros prácticos en prevención de riesgos, podrán continuar ejerciendo su especialidad en las empresas en las que, conforme a su tamaño, les autorizaban para hacerlo los artículos 10 y 11 de este reglamento, que por este decreto se reemplazan.

**"Artículo 2º transitorio.-** Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento, se encuentren cursando la carrera de Técnicos Universitarios en Prevención de Riesgos, y las que estuvieren matriculadas en dicha carrera en el proceso de admisión de las Universidades correspondientes al año 1995, quedarán al titularse calificadas en la categoría de profesionales, en los términos y condiciones establecidas en los artículos 10 y 11 de este reglamento".

(12) El Nº 1 del Decreto Nº 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 11, por el inserto en este texto.

(13) El primitivo artículo 11, disponía:

"Los límites establecidos en el artículo 10 serán aplicables sólo a aquellas empresas de mayor riesgo y en que, por lo tanto, la cotización adicional genérica que les corresponde pagar sea la máxima, y podrán variarse en la misma proporción en que varíe la ubicación de la empresa en la escala de cotización adicional respecto al máximo. No se considerarán para este efecto las variaciones que pueda experimentar la cotización adicional por sanciones o estímulos. Las fracciones de día que se obtenga de la aplicación de esta reducción se asimilarán al medio día o día completo inmediatamente superior".

(14) Los artículos 1º y 2º transitorios del Decreto Nº 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, prescriben:

(9) El Nº 1 del Decreto Nº 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, sustituyó el artículo 10 por el inserto en este texto.

(10) El primitivo artículo 10 disponía:

"Las actividades de prevención de riesgos en las empresas que tengan más de 1.000 trabajadores deberán estar a cargo de un ingeniero o técnico en prevención, a tiempo completo. En aquellas cuyo número fluctúe entre 1.000 y 500 trabajadores deberán estar a cargo de un experto de cualquiera de las dos categorías, a tiempo completo.

"En las empresas con menos de 500 trabajadores el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales podrá ser dirigido por un experto contratado a tiempo parcial. Este tiempo dependerá de la magnitud de la empresa y la importancia de los riesgos, pero en ningún caso será inferior a un día a jornada normal de trabajo a la semana.

"Cuando cuenten con más de 150 trabajadores, el tiempo mínimo de un día a la semana del experto a cargo de la prevención de riesgo deberá aumentarse a razón de un día por cada 100 trabajadores o fracción".

(11) Los artículos 1º y 2º transitorios del Decreto Nº 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, prescriben:

**"Artículo 1º transitorio.-** Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento estén reconocidas como expertos profesionales o ex-

## TÍTULO IV

**De las estadísticas de accidentes**

**Artículo 12.-** Los Departamentos de Prevención de Riesgos de las empresas están obligados a llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, y computarán como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

Se entenderá por tasa de frecuencia el número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado; y por tasa de gravedad el número de días de ausencia al trabajo de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el período considerado. Al tiempo de ausencia al trabajo deberá agregarse el número de días necesario de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes.

Se incluirán en las tasas los lesionados cuya ausencia al trabajo haya sido igual o superior a una jornada normal. Del mismo modo se incluirán aquellos casos llamados de trabajo liviano, en que el accidentado no se ausenta del trabajo, pero está impedido de efectuar su actividad habitual.

**Continuación Nota 14**

**"Artículo 1° transitorio.-** Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento estén reconocidas como expertos profesionales o expertos prácticos en prevención de riesgos, podrán continuar ejerciendo su especialidad en las empresas en las que, conforme a su tamaño, les autorizaban para hacerlo los artículos 10 y 11 de este reglamento, que por este decreto se reemplazan.

**"Artículo 2° transitorio.-** Las personas que a la fecha de vigencia del presente reglamento, se encuentren cursando la carrera de Técnicos Universitarios en Prevención de Riesgos, y las que estuvieren matriculadas en dicha carrera en el proceso de admisión de las Universidades correspondientes al año 1995, quedarán al titularse calificadas en la categoría de profesionales, en los términos y condiciones establecidas en los artículos 10 y 11 de este reglamento".

**Artículo 13.-** Las empresas que no están obligadas a establecer un Departamento de Prevención de Riesgos, deberán llevar la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad. La información comprendida en este artículo y en el precedente deberá ser comunicada al Servicio Nacional de Salud en la forma y oportunidad que éste señale.

Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán comunicar mensualmente a ella las informaciones señaladas en el inciso precedente, a fin de que la Mutualidad las comunique, a su vez, al Servicio Nacional de Salud, en la forma que éste señale.

## TÍTULO V

**De los reglamentos internos** <sup>(15)</sup>

**Artículo 14.-** 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.

**Artículo 15.-** El reglamento, o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa del Servicio Nacional de Salud, pero éste podrá revisar su texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente.

El reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Si en la empre-

(15) Véase, la Resolución N° 67, de la Dirección del Trabajo, de 2.02.95, que instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización del reglamento interno. El reglamento a que se refiere esta nota es aquél requerido por el artículo 153 del Código del Trabajo en las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente 10 o más trabajadores.

sa no existiere Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal, con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local de trabajo.

Dentro del plazo indicado, el Comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.

Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o de reclamaciones de alguna de las partes sobre el contenido del reglamento o sus modificaciones, decidirá el Servicio Nacional de Salud.

Tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, de la empresa o de los trabajadores.

**Artículo 16.-** El reglamento deberá comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.

Además, deberá reproducir el procedimiento de reclamos establecido por la Ley N° 16.744, y por su reglamento.

En el preámbulo se señalará el objetivo que persigue el reglamento, el mandato dispuesto por la Ley N° 16.744, con mención textual del artículo 67, terminará con un llamado a la cooperación.

**Artículo 17.-** En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean preocupacionales o posteriores, los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a

los Comités Paritarios para cumplir su cometido, la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos, la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

**Artículo 18.-** El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno; el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos, la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea; la cooperación en la investigación de accidentes; la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad; la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.

**Artículo 19.-** En el capítulo sobre prohibiciones se enumerarán aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en

ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.

En este mismo capítulo se mencionará todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.

**Artículo 20.-** El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744. <sup>(16)(17)(18)</sup>

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

(16) El artículo único, N° 2 del Decreto N° 50, D.O. 21.07.88 sustituyó en el artículo 20 la frase "artículo 95 del Código del Trabajo" por la frase "artículo 153 del Código del Trabajo".

(17) La referencia al artículo 153 del Código del Trabajo, debe entenderse hecha actualmente al artículo 157 del mismo cuerpo legal.

(18) Véase el Dictamen N° 9.407, de 13.06.97.

## TITULO VI

### De la obligación de informar de los riesgos laborales <sup>(19)</sup>

**Artículo 21.-** Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

**Artículo 22.-** Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**Artículo 23.-** Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

(19) El artículo único N° 3 del Decreto N° 50, D.O. 21.07.88 agregó el Título VI, inserto en este texto.

**Artículo 24.-** Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionados en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1°.-** Los actuales administradores delegados del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deberán dar cumplimiento a las exigencias establecidas por el artículo 7° de

este reglamento dentro de los 90 días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo 2°.-** Derogado. <sup>(20)</sup>

**Artículo 3°.-** Derogado. <sup>(20)</sup>

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

---

(20) El artículo 3° transitorio del Decreto N° 95, de Previsión Social, D.O. 16.09.95, derogó los artículos 2° y 3° transitorios del presente reglamento.

MINISTERIO DEL TRABAJO

# REGLAMENTO PARA LA CALIFICACION Y EVALUACION DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

DECRETO N° 109 <sup>(\*)(\*\*)(1)(2)</sup>

Núm 109.- Santiago, 10 de mayo de 1968.- Vistos: lo dispuesto por la Ley N° 16.744, lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social en Oficio N° 1.097, de 25 de abril del año en curso, y la facultad que me otorga el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

**Artículo 1°.-** Las prestaciones económicas establecidas en la Ley N° 16.744, tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional. Por

consiguiente, existirá continuidad de ingresos entre remuneraciones y subsidio o pensión, o entre subsidio y pensión.

El derecho de las prestaciones económicas del seguro se adquirirá a virtud del diagnóstico médico correspondiente.

**Artículo 2°.-** Se considerará incapacidad temporal toda aquella provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de naturaleza o efectos transitorios, que permita la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.

No será necesario graduar la incapacidad temporal, y en tanto ella subsista, el trabajador sólo tendrá derecho a las prestaciones médicas y a subsidio, con arreglo al párrafo III del Título V de la Ley N° 16.744.

**Artículo 3°.-** Se considerará invalidez el estado derivado de un accidente del trabajo o enfermedad profesional que produzca una incapacidad presumiblemente de naturaleza irreversible, aun cuando deje en el trabajador una capacidad residual de trabajo que le permita continuar en actividad.

La invalidez deberá ser graduada en todo caso, en conformidad a las normas establecidas en el presente reglamento, y en tanto represente una incapacidad de ganancia igual o superior a un 15% dará derecho a indemnización global o a pensión, según el caso, sin

(\*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(\*\*) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 161, junio 2002, p. 17 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 7 de junio de 1968.

(2) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por los siguientes Decretos de Previsión Social: N°s. 27, de 1974 (no publicado en el Diario Oficial, Recopilación de Reglamentos de la Contraloría, Tomo 27, pág. 365); 63, D.O. 31.10.78; 45 (art. 2°), D.O. 19.02.85, y 27, D.O. 23.04.88.

perjuicio de las prestaciones médicas y subsidios que correspondan.

**Artículo 4°.-** La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las invalideces será de la competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades de Empleadores, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

Para proceder a realizar dichas acciones, en caso de accidentes del trabajo, las mencionadas Comisiones citarán previamente al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada si correspondiere y, en caso de enfermedades profesionales, citarán a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el enfermo a contar del 1° de mayo de 1968.

Para los efectos de lo establecido en el inciso primero, las Comisiones estarán integradas, en todo caso, con médicos especialistas. <sup>(3)</sup>

**Artículo 5°.-** El Director General de Salud deberá comunicar a la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales la composición de las Comisiones, como asimismo las modificaciones que les introduzca.

Dentro del plazo de sesenta días el Director deberá dictar un reglamento interno para establecer la organización y funcionamiento de las Comisiones, disponiendo las medidas necesarias para su descentralización. <sup>(4)</sup>

(3) El artículo 2°, del Decreto N° 45, de 1984, de Previsión Social, D.O. 19.02.85, reemplazó el artículo 4°, por el inserto en este texto.

(4) La mención al cargo de Director General de Salud como Jefe Superior del ex Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al presente, a los Directores de los Servicios de Salud correspondientes, por aplicación del D.L. N° 2.763, de 1979, D.O. 3.08.79.

**Artículo 6°.-** Las Comisiones, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les haya sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquéllos a que se refiere el inciso 2° del artículo 60 de la Ley N° 16.744, y los demás que estime convenientes para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

Las Comisiones, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir de los distintos Departamentos del Servicio Nacional de Salud y de los organismos administradores que correspondan, se les proporcionen los antecedentes señalados en el inciso anterior. <sup>(5)</sup>

Tratándose de accidentes las Comisiones deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo.

**Artículo 7°.-** Las Comisiones actuarán a requerimiento del médico tratante cuando éste lo estime procedente, a petición del organismo administrador, particularmente en el caso previsto en el inciso 3° del artículo 31 de la Ley N° 16.744, y a solicitud del interesado.

**Artículo 8°.-** En las Comisiones actuará un Secretario, designado por el Director General del Servicio, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas. <sup>(6)</sup>

**Artículo 9°.-** Las resoluciones que dicten las Comisiones serán notificadas a los organismos administradores que correspondan y al interesado, a más tardar dentro del 5° día.

Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a deter-

(5) La referencia al Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al Servicio de Salud correspondiente, por aplicación del D.L. N° 2.763, D.O. 3.08.79.

(6) En cuanto a la mención del Director General del Servicio, véase nota del artículo 5° del presente reglamento.

minar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

La resolución de las Comisiones deberá contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación.

**Artículo 10.-** De las resoluciones que dicten las Comisiones podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la forma establecida en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en el Título VI del reglamento general de la misma ley.

**Artículo 11.-** Para los efectos señalados en el inciso 1° del artículo 64 de la Ley N° 16.744, el inválido deberá concurrir cada dos años al Servicio Médico respectivo.

**Artículo 12.-** En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N° 16.744, el interesado podrá por una sola vez, solicitar la revisión de su incapacidad.

**Artículo 13.-** Después de los primeros 8 años, será el organismo administrador quien podrá exigir los controles médicos a los pensionados cuando se trate de accidentes o enfermedades profesionales que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

**Artículo 14.-** La prórroga del período de subsidio a que se refiere el inciso 2° del artículo 31 de la Ley N° 16.744 deberá ser autorizada por las Comisiones, a petición del médico tratante. El rechazo deberá ser fundado y puesto en conocimiento del médico tra-

tante y del interesado, en la forma contemplada en el inciso 1° del artículo 9°.

**Artículo 15.-** Los plazos señalados en el artículo 31 de la Ley N° 16.744, regirán independientemente para cada enfermedad o accidente que sufra el afiliado, a menos que la segunda enfermedad o accidente sea consecuencia, continuación o evolución de la primera, en cuyo caso los períodos se computarán como uno solo.

**Artículo 16.-** Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo repectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.

**Artículo 17.-** Las Comisiones a que se refiere el artículo 4° de este reglamento dictaminarán, a petición del interesado, en los casos a que se refiere el artículo 71 de la Ley N° 16.744, cuando la entidad empleadora no le hubiere dado oportuno cumplimiento, y la Dirección del Servicio Nacional de Salud dictará una resolución en tal sentido, la que será obligatoria para la entidad empleadora.

El Servicio Nacional de Salud controlará el cumplimiento de dicha resolución, aplicando cuando procediere las sanciones establecidas en la Ley N° 16.744. <sup>(7)</sup>

**Artículo 18.-** Para los efectos de este reglamento se considerarán los siguientes agentes específicos que extrañan el riesgo de enfermedad profesional.

(7) La referencia al Servicio Nacional de Salud, debe entenderse hecha al Servicio de Salud correspondiente, por aplicación de lo dispuesto en el D.L. N° 2.763, D.O. 3.08.79.

AGENTES ESPECIFICOS	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO
<p>a) Agentes químicos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Arsénico y sus compuestos, incluido el hidrógeno arseniado.</li> <li>2) Cadmio y sus compuestos.</li> <li>3) Cromo y sus compuestos.</li> <li>4) Fósforos, incluidos los pesticidas.</li> <li>5) Manganeso y sus compuestos.</li> <li>6) Mercurio y sus compuestos.</li> <li>7) Plomo y sus compuestos.</li> <li>8) Otros metales: antimonio, berilio, níquel, vanadio, talio, selenio y telurio.</li> <li>9) Flúor y sus compuestos.</li> <li>10) Derivados clorados y los hidrocarburos alifáticos y aromáticos, incluidos los pesticidas.</li> <li>11) Derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos.</li> <li>12) Benceno y sus homólogos.</li> <li>13) Derivados nitrados y aminados del benceno.</li> <li>14) Alcoholes y ésteres nitrados (nitroglicerina, etc.).</li> <li>15) Sulfuro de carbono.</li> <li>16) Asfixiantes químicos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ácidos sulfídrico</li> <li>- ácido cianhídrico y cianuros</li> <li>- monóxido de carbono.</li> </ul> </li> <li>17) Alquitrán y petróleo, sus similares y derivados.</li> <li>18) Plásticos y sus materias primas.</li> </ol>	<p>Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.</p> <p style="text-align: center;">"</p> <p>Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.</p> <p style="text-align: center;">"</p> <p>Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la producción, separación y utilización del agente.</p> <p style="text-align: center;">"</p> <p style="text-align: center;">"</p>
<p>b) Agentes físicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>19) Energía ionizante, Rayos X, radium y radioisótopos.</li> <li>20) Energía radiante: infrarroja, ultravioleta, microondas, radar y láser.</li> </ol>	<p>Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la exposición al agente.</p> <p style="text-align: center;">"</p>

AGENTES ESPECIFICOS	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO
21) Ruido y ultrasonido.  22) Aumentos o disminución de la presión atmosférica.  23) Movimiento, vibración, fricción y compresión continuos.  c) Agentes biológicos: 24) Infecto-contagiosos y parasitarios <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anquilostoma</li> <li>- Bacilo anthraxis</li> <li>- Brucela</li> <li>- Bacilo tuberculoso bovino</li> <li>- Espiroqueta hemorrágica</li> <li>- Rabia</li> <li>- Tétano.</li> </ul> 25) Insectos ponzoñosos.  26) Vegetales. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Litre</li> <li>- Hongos</li> <li>- Fibras (algodón, lino y cáñamo).</li> </ul> d) Polvos: 27) Sílice libre (cuarzo, etc.).  28) Silicatos (asbestos, talco, etc.).  29) Carbón mineral (antracida, etc.).  30) Berilio y metales duros (cobalto, etc.).	Todos los trabajos que expongan al riesgo de descompresión brusca o de hipopresión en altura.  Todas las operaciones que expongan al trabajador a la acción de estos agentes.  Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero, y sanitario.  Transmitidos al hombre por razón de su trabajo agrícola, pecuario, minero, manufacturero y sanitario.  Todos los trabajos que expongan al riesgo durante la extracción, molienda, fundición, manufactura, uso y reparación con materias primas o sus productos elaborados.  " " "

**Artículo 19.-** Se entenderán por enfermedades profesionales las siguientes:

ENFERMEDADES	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECIFICOS
1) Intoxicaciones.  2) Dermatitis profesionales.  3) Carcinomas y lesiones precancerosas de la piel.  4) Neumoconiosis.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos (1-16).  Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de diferentes agentes (1-16-17, 18, 19, 20 y 26).  Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes físicos y químicos (17, 19 y 20).

ENFERMEDADES	TRABAJOS QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECIFICOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Silicosis</li> <li>- Asbestosis</li> <li>- Talcosis</li> <li>- Beriliosis</li> <li>- Neumoconiosis del carbón</li> <li>- Bisinosis</li> <li>- Canabosis.</li> </ul>	<p>Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de polvo con:</p> <p>Sílice (27)                      Asbesto (28)                      Talco (29)                      Berilio (30)                      Carbón (29)                      Algodón y Lino (26)                      Cáñamo (26)</p>
5) Bronquitis, neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar de origen químico.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de un agente químico (1-18).
6) Asma bronquial.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y biológicos (1-18, 26).
7) Cáncer pulmonar y de las vías respiratorias.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (1-18, 19).
8) Cáncer y tumores de las vías urinarias.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de aminas aromáticas.
9) Leucemia y aplasia medular.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (12, 19).
10) Lesiones del sistema nervioso central y periférico; encefalitis, mielitis y neuritis.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos, físicos y biológicos (1-18-22, 24).
11) Lesiones de los órganos de los sentidos.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20, 21).
12) Lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos, artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensibilidad.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por acción de agentes químicos, físicos y biológicos (9, 19, 22, 23 y 24).
13) Neurosis profesionales incapacitantes.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.
14) Laringitis profesional con afonía.	Todos los trabajos que expongan al riesgo por tensión fisiológica de las cuerdas vocales.
15) Enfermedades infecto contagiosas y parasitarias anquilostomiasis, pústula maligna, brucelosis, tuberculosis bobina y aviaria, espiroquetosis, rabia y tétano.	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos animados (24).
16) Enfermedades generalizadas por acción de agentes biológicos: picaduras de insectos (abejas, arañas, escorpiones).	Todos los trabajos que expongan al riesgo de agentes biológicos animales (25).

ENFERMEDADES	TRABAJO QUE ENTRAÑAN EL RIESGO Y AGENTES ESPECIFICOS
17) Paradenciopatías.  18) Mesotelioma pleural Asbesto (28) Mesotelioma peritoneal Asbesto (28). <sup>(b)</sup>	Todos los trabajos que entrañan el riesgo por acción de agentes específicos, químicos, físicos, biológicos y polvos (1-4-5-6-7-8-10-14-16-17-18-19-20-21-23-26-27-28). <sup>(a)</sup>

**Artículo 20.-** La Superintendencia de Seguridad Social, previo informe del Servicio Nacional de Salud, revisará cada 3 años la nómina de las enfermedades profesionales y de sus agentes, indicada en el artículo anterior y propondrá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social las modificaciones que sea necesario introducirle.

**Artículo 21.-** El Servicio Nacional de Salud dictará las normas de diagnóstico que estime procedentes para facilitar y uniformar las actuaciones médicas correspondientes, especialmente en lo que refiere a las lesiones de los órganos de los sentidos.

**Artículo 22.-** Para ejercer el derecho establecido en el inciso 3° del artículo 7° de la Ley N° 16.744, los afiliados deberán solicitar del Servicio Nacional de Salud se les practiquen los exámenes correspondientes. Este Servicio resolverá a través de las Comisiones señaladas en el artículo 4° de este reglamento. La resolución respectiva deberá ser consultada por el organismo administrador a la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 23.-** En los siguientes casos las enfermedades profesionales se consideran que producen incapacidad temporal:

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1-16).	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
2) Dermatitis, causadas por diferentes agentes (1-16-17, 18, 19, 20 y 26).	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
3) Carcinomas cutáneos, respiratorios y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1-18, 19, 20 y aminas aromáticas).	Durante el período de diagnóstico o de tratamiento.
4) Asma bronquial, bronquitis y neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar, causadas por agentes químicos y biológicos.	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
5) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis, causadas por agentes químicos y físicos (1-18-19-23).	Incluida en la fase aguda o subaguda de las intoxicaciones (1-18) o de la acción de agentes físicos (19-23).

(a) El N° 1 del Decreto N° 27, de 1974, de Previsión Social, no publicado en el Diario Oficial, agregó el N° 17), inserto en este texto.

(b) El Decreto N° 27, de 1988, de Previsión Social, D.O. 23.04.88, agregó el N° 18), inserto en este texto.

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
6) Enfermedades de los órganos de los sentidos, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20 y 21).	Durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial.
7) Neurosis y laringitis con afonía, causadas por trabajos que expongan al riesgo de tensión fisiológica y psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.	Durante el período de diagnóstico y tratamiento inicial de la enfermedad.
8) Enfermedades de los órganos del movimiento: artritis, sinovitis, tenonitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24).	Fase aguda o subaguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
9) Enfermedades infecto-contagiosas parasitarias, y por picaduras de insectos, causadas por agentes biológicos (24,25).	Fase aguda de la enfermedad que requiere atención médica o cese del trabajo.
10) Gingivitis úlcero necrótica y paradenciopatías propiamente tales.	Fase aguda de la enfermedad que requiere atención odontológica y cese de trabajo. <sup>(8)</sup>

**Artículo 24.-** Se entiende que las enfermedades profesionales producen invalidez en los casos que se definen a continuación. Las Comisiones a que se refiere el artículo 4º determinarán, entre los porcentajes señala-

dos, el grado de incapacidad física al que sumarán la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley Nº 16.744 y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
1) Intoxicaciones, causadas por los agentes químicos (1-16).	Fase crónica. Secuelas o complicaciones de las fases agudas y subagudas, de carácter permanente: a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%.
2) Dermatitis por diferentes agentes.	I) Fase crónica con lesiones irreversibles o lesiones desarrolladas en las fases agudas y subagudas: a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%. II) Estado alérgico irreversible que incapacita para el trabajo específico, 25%. <sup>(9)</sup>

(8) El Nº 2º del Decreto Nº 27, de 1974, de Previsión Social, no publicado en el Diario Oficial, agregó el Nº 10) del artículo 23, inserto en este texto.

(9) El Nº 1 del Decreto Nº 63, de 1978, de Previsión Social, D.O. 31.10.78, sustituyó el Nº 2) del artículo 24, por el inserto en este texto.

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
3) Carcinomas cutáneos, respiratorios y urinarios, causados por agentes físicos y químicos (1-18, 19, 20 y aminas aromáticas).	I. Secuelas o complicaciones irreversibles, directas o indirectas (terapéuticas): <ol style="list-style-type: none"> <li>Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%.</li> <li>Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%.</li> </ol> II. Casos irrecuperables... 90%.
4) Neumoconiosis, causadas por los agentes 26, 27, 28, 29 y 30.	I. Todo caso radiológicamente bien establecido (polvos 27, 28, 29 y 30) o clínicamente diagnosticado (polvos 26) con insuficiencia respiratoria o complicaciones infecciosas: <ol style="list-style-type: none"> <li>Si incapacita principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%.</li> <li>Si incapacita para cualquier trabajo... 70% a 90%.</li> </ol> II. En los casos en que sólo exista comprobación radiológica o clínica se aplicará lo dispuesto en los artículos 71 de la Ley N° 16.744 y 17 de este reglamento... 25%.
5) Asmas bronquial, bronquitis y neumonitis, enfisema y fibrosis pulmonar, causados por agentes químicos y biológicos.	I. Fase crónica e irreversible de la enfermedad con insuficiencia respiratoria: <ol style="list-style-type: none"> <li>Si incapacita principalmente para el trabajo específico, 40% a 65%.</li> <li>Si incapacita para cualquier trabajo, 70% a 90%.</li> </ol> II. Estado alérgico irreversible que incapacita para el trabajo específico, 25%. <sup>(10)</sup>
6) Enfermedades del sistema nervioso central y periférico: encefalitis, mielitis, neuritis y polineuritis, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 23).	I. Lesiones nerviosas que afecten a un territorio neurológico de las extremidades: se aplicará el criterio del baremo de accidentes del trabajo. II. Lesiones nerviosas que comprometan a otros órganos: <ol style="list-style-type: none"> <li>Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%.</li> <li>Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%.</li> </ol>
7) Enfermedades de los órganos de los sentidos, causadas por agentes químicos y físicos (1-18, 19, 20 y 21).	Lesiones de carácter permanente, que produzcan un déficit sensorial: <ol style="list-style-type: none"> <li>Si incapacitan principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%.</li> <li>Si incapacitan para cualquier trabajo... 70% a 90%.</li> </ol>

(10) El N° 1° del Decreto N° 63, de 1978, de Previsión Social, D.O. 31.10.78, sustituyó el N° 5) del artículo 24, por el inserto en este texto.

ENFERMEDADES	CASOS EN QUE PROVOCA INCAPACIDAD TEMPORAL
8) Neurosis y laringitis con afonía, causadas por trabajos que expongan al riesgo de tensión fisiológica y psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.	Fase crónica e irreversible de la enfermedad: a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico... 40% a 65%. b) Si incapacita para cualquier trabajo... 70% a 90%.
9) Enfermedades de los órganos del movimiento: artritis, sinovitis, tenosinovitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y de la sensibilidad de las extremidades, causadas por agentes diversos (9, 19, 22, 23 y 24).	Lesiones de los órganos del movimiento en su fase crónica e irreversible: a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico.. 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo.. 70% a 90%.
10) Enfermedades infecto contagiosas, parasitarias y por picaduras de insectos, causadas por agentes biológicos (24, 25).	Fase crónica. Secuelas o complicaciones de las fases agudas y subagudas, de carácter permanente: a) Si incapacitan principalmente para el trabajo específico.. 40% a 65%. b) Si incapacitan para cualquier trabajo.. 70% a 90%.

**Artículo 24-A.-** Las indemnizaciones que deriven de la comprobación de los estados alérgicos a que se refieren los N<sup>os</sup>. 2) - II, y 5) - II) del artículo anterior sólo podrán ser concedidas y percibidas por una sola vez, debiendo los empleadores dar estricto cumplimiento a lo prevenido en el artículo 71 de la Ley N<sup>o</sup> 16.744, haciéndose acreedores a las sanciones legales respectivas en caso de infracción, sin perjuicio del derecho de las instituciones administradoras para repe-

tir por las indemnizaciones indebidamente pagadas. <sup>(11)</sup>

**Artículo 25.-** Las Comisiones para determinar el grado de incapacidad física derivada de accidentes del trabajo, deberán atenerse a la siguiente tabla de porcentajes, a los que sumarán la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley N<sup>o</sup> 16.744, y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.

**A) MIEMBROS SUPERIORES**

1.- Pérdidas de ambas manos o amputación de ellas en niveles altos .....	90%
2.- Amputación a través de la articulación del hombro .....	60%
3.- Anquilosis del hombro con omóplato fijo .....	40%
4.- Anquilosis del hombro con omóplato libre .....	35%
5.- Amputación bajo el hombro con muñón a menos con 20 cm. desde el vértice del acromión .....	50%
6.- Amputación desde los 20 cm. del vértice del acromión a menos de 11,5 cm. bajo el vértice del olecranon .....	45%

(11) El N<sup>o</sup> 2<sup>o</sup> del Decreto N<sup>o</sup> 63, de 1978, de Previsión Social, D.O. 31.10.78, intercaló el artículo 24-A, inserto en este texto.

7.- Pérdida de una mano. Pérdida del pulgar y 4 dedos de una mano. Amputación del antebrazo, 10 cm. por debajo del vértice del olecranon .....	40%
8.- Pérdida del dedo pulgar derecho o izquierdo y su metacarpiano ..	30%
9.- Pérdida del pulgar (1.a y 2.a falanges) .....	25%
10.- Pérdida de la segunda falange del pulgar .....	15%
11.- Pérdida del dedo índice (derecho o izquierdo) .....	20%
12.- Pérdida de la 2.a y 3.a falanges del índice .....	15%
13.- Pérdida de la tercera falange del índice .....	15%
14.- Pérdida del dedo medio (derecho o izquierdo) .....	20%
15.- Pérdida de la 2.a y 3.a falanges del dedo medio .....	15%
16.- Pérdida total de los dedos anular y meñique (derecho o izquierdo) .....	15%

### B) MIEMBROS INFERIORES

17.- Doble amputación a través del muslo o pierna, o amputación a través de muslo o pierna de un lado y pérdida de otro pie .....	90%
18.- Amputación de ambos pies, resultando en muñones de apoyo terminal .....	50%
19.- Amputación de ambos pies, proximales a la articulación metatarsofalángica .....	50%
20.- Pérdida de todos los orfejos de ambos pies a nivel de la articulación metatarsofalángica .....	30%
21.- Pérdida de todos los orfejos de ambos pies proximal a las articulaciones interfalángicas proximales .....	25%
22.- Pérdida de todos los orfejos de ambos pies, distal a la articulación interfalángica proximal .....	20%
23.- Amputación a nivel de la cadera .....	60%
24.- Amputación bajo la cadera con muñón no mayor de 12,5 cm. desde el vértice del trocanter mayor .....	50%
25.- Amputación bajo la cadera con muñón de más de 12,5 cm. desde el vértice del trocanter mayor, pero que no sobrepase la mitad del muslo .....	45%
26.- Amputación bajo la mitad del muslo hasta 9 cm. bajo la rodilla .....	40%
27.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 9 cm. y no mayor de 13 cm. ....	35%
28.- Amputación bajo la rodilla con muñón mayor de 13 cm. ....	30%
29.- Amputación de un pie con muñón de apoyo terminal .....	25%
30.- Amputación de un pie proximal a la articulación metatarsofalángica .....	25%
31.- Pérdida de todos los dedos de un pie proximal a la articulación metatarsofalángica .....	15%
32.- Pérdida total del dedo mayor. De dos o tres dedos, con exclusión del dedo mayor y del menor .....	15%

**C) OTRAS LESIONES**

33.- Ceguera total .....	90%
34.- Pérdida o deficiencia de la visión:	
a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico .....	40% a 65%
b) Si incapacita para cualquier trabajo .....	70% a 90%
35.- Pérdida de un ojo sin complicaciones, con normalidad del otro ...	30%
36.- Pérdida de la visión de un ojo sin complicaciones siendo normal el otro ojo .....	25%
37.- Pérdida de la audición (Art. 21) .....	15% a 65%
38.- Pérdida del equilibrio:	
a) Si incapacita principalmente para el trabajo específico .....	40% a 65%
b) Si incapacita para cualquier trabajo .....	70% a 90%

**MULTINACIONALES Y DEFORMACIONES**

39.- Severas, en la cara o cabeza .....	35%
39.1 Grandes traumatismos máxilo-faciales consolidados en posición viciosa (12) .....	35%
39.2 Pérdida total de sustancia:	
– apéndice nasal	
– pabellón auricular	
– tejidos blandos y duros (12) .....	25% a 35%
39.3 Lesiones dentarias que afectan a los dientes o su tejido de sostén que signifiquen la pérdida de la pieza dentaria o permitan su reparación y conservación:	
1) Lesiones que afectan a los dientes que signifiquen reparación de la pieza .....	0%
2) Que signifiquen la pérdida de las o las piezas dentarias ..	0% a 15%
3) Fracturas que afectan al tercio medio inferior de la cara ...	0% a 20%
4) Lesiones de los tejidos blandos con o sin pérdida de sustancia <sup>(12)</sup> .....	0% a 20%
40.- Importantes, en los órganos genitales .....	35%

**INVALIDECES MÚLTIPLES**

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 26 de este reglamento.

**Artículo 26.-** Tratándose de invalideces múltiples las comisiones procederán, previamente, a graduar cada una de las incapacidades físicas conforme a la tabla de por-

centajes consignadas en el artículo anterior, considerándolas independientemente. En seguida, se confeccionará una lista de ellas siguiendo el orden de mayor a menor conforme a los porcentajes de incapacidad físicas asignados. Hecha la ordenación, el primero de dichos porcentajes servirá para determinar como capacidad física residual de trabajo la diferencia existente entre el 100% y el referido porcentaje. A continuación, se aplicará el porcentaje asignado a la segunda invalidez a

(12) El N° 3° del Decreto N° 27, de 1974, de Previsión Social, no publicado en el Diario Oficial, agregó al N° 39 de la letra c) "Otras lesiones" del artículo 25, los desgloses 39.1, 39.2 y 39.3, insertos en este texto.

la capacidad física residual de trabajo determinada anteriormente. El producto constituirá el grado de incapacidad física derivado de la segunda invalidez, el que será sumado al grado asignado a la primera invalidez.

Si hubiera una tercera invalidez, el porcentaje a ella asignado en la lista se aplicará sobre la capacidad física residual de trabajo representada, en este caso, por la diferencia existente entre la capacidad resultante de la suma de las dos anteriores y el 100%. El producto constituirá el grado de incapacidad física derivado de la tercera invalidez, el que será sumado a los grados establecidos para las dos primeras invalideces.

Si hubiere otra u otras invalideces, se seguirá aplicando el mismo procedimiento.

En ningún caso, la suma total de las invalideces múltiples podrá exceder del 90%.

Una vez determinada, por este procedimiento, la incapacidad física global derivada de las invalideces múltiples, se aplicará, si procediere, la ponderación contemplada en el artículo 60 de la Ley N° 16.744, y en los artículos 31 y siguientes de este reglamento para establecer la incapacidad de ganancia.

Para facilitar la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, el Servicio Nacional de Salud dictará los reglamentos internos que estime pertinentes.

**Artículo 27.-** El mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior se aplicará al hacer las reevaluaciones a que se refieren los artículos 61 y 62 de la Ley N° 16.744, procediéndose en tal caso a evaluar nuevamente cada una de las invalideces.

**Artículo 28.-** Para determinar el grado de las invalideces no clasificadas en el presente reglamento, se considerarán los siguientes factores: a) Lesión anatómica fisiológica; b) Manifestaciones clínicas; c) Disminución de la capacidad de trabajo; d) Limitaciones por las condiciones de trabajo; e) Reacciones im-

ponderables; f) Rapidez; g) Fuerza; h) Coordinación; i) Perseverancia, y j) Seguridad.

El Servicio Nacional de Salud dictará los reglamentos internos que estime procedentes para la correcta evaluación de estos casos.

**Artículo 29.-** Para determinar, según los casos, las incapacidades físicas y de ganancia, las invalideces se fijarán en tramos de dos y medio en dos y medio grado hasta el 40%, y en tramos de cinco en cinco grados de el 40% adelante.

Para estos efectos, las fracciones resultantes de la aplicación de los factores de ponderación se ajustarán al tramo más cercano.

**Artículo 30.-** Las indemnizaciones globales a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 16.744, serán las siguientes:

% Incapacidad de ganancia	Monto Indemnización (sueldo base)
15,0	1,5
17,5	3,0
20,0	4,5
22,5	6,0
25,0	7,5
27,5	9,0
30,0	10,5
32,5	12,0
35,0	13,5
37,5	15,0

**Artículo 31.-** Los factores de ponderación que se considerarán para determinar la incapacidad de ganancia serán: la edad, la profesión habitual y el sexo.

**Artículo 32.-** Cuando el grado de incapacidad física asignado por este reglamento a una invalidez consistiera en un tramo oscilante entre un porcentaje mínimo y uno máximo, la ponderación incrementará el que se hubiere fijado hasta en un 10% del mismo si la edad del accidentado o enfermo profesional influyere en sus posibilidades de trabajo; hasta en un 10% del porcentaje de la incapacidad física que originalmente se hubiere señalado si lo afecta para el ejercicio de su labor o profesión

habitual de acuerdo a su grado de capacitación y especialización; y hasta en un 5% aplicado sobre el mismo porcentaje antes indicado si su capacidad residual de trabajo resulta más adecuada para labores propias o habituales del sexo opuesto.

**Artículo 33.-** En los casos en que el grado de incapacidad física establecido en este reglamento consistiere en un porcentaje único, los factores de ponderación antes enunciados servirán para aumentar o disminuir, hasta en un 5% tratándose de la edad o profesión habitual, o hasta en un 2,5% tratándose del sexo, el porcentaje fijado a la incapacidad física observándose en la aplicación de esta norma el mismo procedimiento señalado en el artículo anterior.

**Artículo 34.-** Los factores de ponderación a que se refieren los artículos anteriores no son excluyentes entre sí y habilitarán, según el caso, a que la prestación económica del accidentado o enfermo profesional se transforme de indemnización en pensión de invalidez parcial, o de pensión de invalidez parcial en pensión de invalidez total.

En ningún caso la aplicación de los factores de ponderación servirá para transformar la invalidez total en gran invalidez.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.-  
EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.-  
Alejandro Hales.

MINISTERIO DEL TRABAJO

## estatuto organico de mutualidades de empleadores

D.F.L. N° 285 (\*)(\*\*)(1)(2)

Núm. 285.- Santiago, 6 de diciembre de 1968.- Vistos, lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales,

Decreto:

1°.- Derógase el Decreto N° 221, de 4 de octubre del presente año, de la Subsecretaría de Previsión Social de este Ministerio, sin tramitarse.

2°.- Apruébase el siguiente Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores:

**Artículo 1°.-** Las Mutualidades de Empleadores son corporaciones regidas por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, que tienen por fin administrar, sin ánimo de lucro, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de las que se dicten en el futuro, y de sus respectivos reglamentos, y que han sido autorizadas para este objetivo por el Presidente de la República.

**Artículo 2°.-** Podrán ser miembros o adherentes de las Mutualidades de Empleadores:

- a) Los empleadores y patrones que ocupen a los trabajadores señalados por la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 16.744;
- b) Los establecimientos educacionales cuyos estudiantes deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingresos para el respectivo plantel;
- c) Los trabajadores independientes, los trabajadores familiares y los estudiantes en general.

Los establecimientos y las personas señaladas en las letras b) y c) podrán ingresar a las Mutualidades a contar desde la fecha y en las condiciones que determine el Presidente de la República de acuerdo con las facultades que le otorgan los incisos 2° y 3° del artículo 2° y el artículo 3° de la Ley N° 16.744.

Las Mutualidades de Empleadores podrán, además, cubrir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de sus propios trabajadores. <sup>(3)</sup>

(\*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(\*\*) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 161, junio 2002, p. 17 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 26 de febrero de 1969.

(2) Al texto que se transcribe a continuación se ha incorporado la modificación introducida por el artículo 1° de la Ley N° 18.811, D.O. 14.07.81.

(3) El artículo 4° de la Ley N° 19.464, D.O. 5.08.96, prescribe:

"El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N° 18.883.

"Las municipalidades o corporaciones podrán, además, afiliar a este personal a las cajas de compensación o mutuales de seguridad".

**Artículo 3°.-** Las Mutualidades de Empleadores podrán llamarse también de Seguridad, entendiéndose, en ambos casos e indistintamente, que se refieren a las Corporaciones reglamentadas por el presente Estatuto Orgánico.

**Artículo 4°.-** La solicitud en que se pida la personalidad jurídica para la Mutualidad de Empleadores, la aprobación de sus estatutos y la autorización para administrar el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales será dirigida al Presidente de la República, por intermedio del Ministerio de Justicia.

Toda solicitud deberá ser patrocinada por una organización patronal con personalidad jurídica y que no tenga fines de lucro y a ella deberá acompañarse, además de los antecedentes exigidos por el Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, constancia de que los constituyentes de la Mutualidad ocupan, en conjunto, un mínimo de 20.000 trabajadores, en faenas permanentes, mediante certificados expedidos por los Servicios del Trabajo. <sup>(4)</sup>

**Artículo 5°.-** El Ministerio de Justicia remitirá la solicitud y sus antecedentes al Ministerio del Trabajo y Previsión Social para ser informados; quien lo hará, a su vez, previa audiencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 6°.-** El decreto supremo que conceda la personalidad jurídica y apruebe los estatutos llevará las firmas de los Ministros de Justicia y de Trabajo y Previsión Social y contendrá, además, la autorización para administrar el seguro social contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

(4) El Reglamento sobre concesión de personalidad jurídica a corporaciones y fundaciones fue aprobado por Decreto N° 110, de 1979, del Ministerio de Justicia, D.O. 20.03.79. Ha sido modificado por Decreto N° 296, de Justicia, D.O. 25.05.87.

En el mismo decreto se fijará el plazo dentro del cual la Mutualidad deberá acreditar, con certificados del Servicio Nacional de Salud, el cumplimiento de las exigencias previstas en las letras b) y c) del artículo 12 de la Ley N° 16.744. Este plazo no podrá exceder de dos años.

En todo caso, la autorización a que se refiere el inciso 1° de este artículo se concederá siempre que se acredite satisfactoriamente la forma como la Mutualidad otorgará las prestaciones médicas y atenderá las labores de prevención en el plazo comprendido desde la iniciación de sus actividades hasta el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el inciso anterior.

**Artículo 7°.-** La afiliación a las Mutualidades estará sujeta al cumplimiento de las condiciones establecidas en sus estatutos.

Las empresas adheridas a una Mutualidad deberán afiliarse en ella a la totalidad de su personal.

A las mismas condiciones estarán sujetas las renunciaciones y exclusiones de los adherentes, las cuales sólo surtirán efecto a partir del último día del mes calendario siguiente a su formulación o declaración de exclusión.

Las Mutualidades deberán comunicar al Servicio de Seguro Social y/o a las Cajas de Previsión, según corresponda, las incorporaciones, renunciaciones y exclusiones de adherentes, indicando en estos dos últimos casos, las tasas de recargos de la cotización que se les estuvieren aplicando en conformidad a lo dispuesto por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.

**Artículo 8°.-** La escritura de constitución y/o la solicitud de adhesión a alguna Mutualidad deberá ser firmada por el Gerente, Administrador o Apoderado de las sociedades civiles, comerciales o cooperativas o por el presidente de las corporaciones o fundaciones; todos los cuales se entenderán autorizados

para obligarlas solidariamente al cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Mutualidad, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de las entidades que solicitan la adhesión.

**Artículo 9°.-** Las Mutualidades de Empleadores serán administradas por un Directorio integrado por igual número de representantes de los adherentes y de los trabajadores que presten servicios a los empleadores adheridos a la Mutualidad.

Los estatutos señalarán el número de directores propietarios y podrán establecer directores suplentes, indicando los casos en que estos últimos actuarán, la forma de subrogación del presidente y la remuneración que percibirán los directores propietarios, o los suplentes cuando los reemplacen, que no podrá ser superior a un sueldo vital mensual, escala a) del departamento de Santiago, al mes.

**Artículo 10.-** Los directores durarán tres años en sus funciones y podrán ser reelegidos.

**Artículo 11.-** El presidente de las Mutualidades de Empleadores será elegido por los miembros del Directorio que tengan la calidad de representantes de las empresas adherentes y deberá tener esa misma calidad. La elección tendrá lugar en la primera sesión que celebre el Directorio después de su designación. <sup>(5)</sup>

El voto del presidente o el de quien lo subroga, tendrá carácter de voto decisivo en aquellos casos en que se produzca empate en la adopción de algún acuerdo.

**Artículo 12.-** Los directores representantes de los adherentes serán designados en la

forma que determinen los estatutos; los que establecerán, además, las calidades que deberán reunir para desempeñar los cargos.

**Artículo 13.-** Los directores representantes de los trabajadores serán designados, en votación directa, por los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de las empresas adheridas a la mutualidad.

El conjunto de los miembros trabajadores integrantes del o de los Comités de una empresa tendrán tantos votos cuanto sea el número de trabajadores de la respectiva empresa al último día hábil del mes calendario inmediatamente anterior a la fecha fijada para la elección; y el total de votos que resulte se dividirá, por partes iguales, entre los integrantes del o de los respectivos Comités, despreciándose las fracciones indivisibles. El número de trabajadores se acreditará mediante certificados otorgados por los Servicios del Trabajo.

En aquellas empresas en que trabajen menos de 25 personas, sus trabajadores elegirán a dos de ellos para que los representen en la elección de directores de la Mutualidad. Se aplicará a estos representantes lo dispuesto en el inciso precedente.

En las elecciones de directores, cada elector sólo podrá votar por una sola persona y se considerarán elegidos los que obtengan las más altas mayorías.

Los estatutos de las Mutualidades establecerán los procedimientos para convocar a la elección, acreditar las calidades de los electores y para efectuar la votación.

**Artículo 14.-** Los directores a que se refiere el artículo precedente deberá reunir los requisitos exigidos por el artículo 376 del Código del Trabajo para ser elegido director de sindicato; pertenecer a alguna de las empresas adheridas a la Mutualidad por más de un año, y haber formado parte de algunos de

(5) El artículo 1° de la Ley N° 18.811, D.O. 14.07.81, sustituyó los primitivos incisos primero y segundo del artículo 11, por el actual inciso primero, inserto en este texto.

los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad por más de un año. <sup>(6)</sup>

Los estatutos podrán disponer que parte de los directores representantes de los trabajadores tengan la calidad de empleados y otra parte, de obreros.

**Artículo 15.-** En la escritura constitutiva de las Mutualidades, los adherentes designarán un directorio provisorio, debiendo procederse al nombramiento de los directores definitivos, en la forma dispuesta por los artículos precedentes, dentro de los 90 días siguientes a la fecha del decreto que conceda la personalidad jurídica.

El directorio definitivo asumirá sus funciones al día siguiente hábil después del vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior.

**Artículo 16.-** Cesarán en sus cargos el presidente y los directores que pierdan las calidades exigidas por los estatutos para ser designados.

**Artículo 17.-** En los casos en que, por cualquiera causa, se produzca la cesación anticipada en sus funciones de algún direc-

tor, se procederá a la elección de uno nuevo por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma señalada en los artículos anteriores, salvo que los estatutos contemplen la existencia de directores suplentes, quienes entrarán a ocupar el cargo vacante, según el orden establecido en los mismos estatutos y hasta completar el período correspondiente.

**Artículo 18.-** La representación legal de las Mutualidades de Empleadores corresponderá a su presidente, el cual estará facultado para conferir mandatos judiciales y extrajudiciales, con acuerdo del respectivo Directorio y en conformidad a las disposiciones de los estatutos.

**Artículo 19.-** El Directorio sesionará cada vez que lo cite el presidente; y, en todo caso una vez al mes.

Solicitada segunda discusión para un asunto por alguno de los directores, se suspenderá el debate y continuará en la sesión siguiente, debiendo figurar en el primer lugar de la tabla de ella.

De las deliberaciones y acuerdos del Directorio se dejará constancia en un libro de actas.

**Artículo 20.-** Las Mutualidades practicarán anualmente un balance general de sus operaciones, que será sometido a la revisión de la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 21.-** El patrimonio de las Mutualidades se formará:

- a) Con las cotizaciones que deben efectuar los adherentes con arreglo a lo prevenido en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744;
- b) Con el producto de las multas e intereses aplicados por las Mutualidades a sus adherentes, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley N° 16.744;

(6) La cita al artículo 376 del Código del Trabajo, debe entenderse actualmente hecha al artículo 236 de dicho cuerpo legal, hoy contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 24.01.94, el mismo que prescribe:

"Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

- 1) Ser mayor de 18 años de edad;
- 2) No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir 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;
- 3) Saber leer y escribir; y
- 4) Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor".

- c) Con las utilidades o rentas producidas por los fondos de reserva;
- d) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir, de acuerdo con los artículos 56 y 69 de la Ley N° 16.744;
- e) Con las donaciones, herencias, legados y aportes voluntarios que reciban. <sup>(7)</sup>

**Artículo 22.-** Las Mutualidades deberán formar una reserva de eventualidades no inferior al 2% ni superior al 5% de su ingreso anual, cuyo porcentaje se fijará por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 23.-** Las Mutualidades estarán obligadas, además, a formar una reserva adicional para atender el pago de las pensiones y de sus futuros reajustes.

**Artículo 24.-** El Fondo de Reserva de Eventualidades señalado en el artículo 22 deberá invertirse en valores reajustables, de fácil liquidación, calificados como tales por la Superintendencia de Seguridad Social.

**Artículo 25.-** Las Mutualidades no podrán destinar a gastos de administración una suma superior al 10% de sus ingresos.

Se considerarán gastos de administración las remuneraciones del personal administrativo y los gastos propios del funcionamiento de las oficinas. Se excluyen, por lo tanto, los que no sean por naturaleza tales, como los egresos destinados al pago de funciones

técnicas, de atención a los accidentados, los destinados a promover la seguridad y las labores de prevención de las entidades adherentes.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social decidir, en caso de duda, si un determinado gasto es o no de administración.

**Artículo 26.-** Sin perjuicio de los fondos señalados en los artículos 22 y 23, las Mutualidades podrán constituir reservas, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos y los acuerdos de sus Directorios, para atender la futura instalación, ampliación o mejoramiento de sus servicios médicos, de prevención y de administración.

**Artículo 27.-** Serán solidariamente responsables de las obligaciones de una Mutualidad las entidades empleadoras que tuvieran la calidad de adherentes al momento de exigirse el cumplimiento de la obligación.

Para estos efectos, las entidades empleadoras mantendrán su responsabilidad solidaria durante el plazo de un año, contado desde la fecha indicada en el inciso 3° del artículo 7°.

No podrá darse curso a una demanda en que se persiga la responsabilidad solidaria de alguno o algunos de los adherentes si no se acompaña un certificado de la Superintendencia de Seguridad Social que acredite que la Mutualidad no ha dado cumplimiento a la obligación demandada dentro del plazo que dicho organismo le haya fijado para hacerlo.

**Artículo 28.-** Para la constitución de reservas de capitales representativos de rentas y pensiones, las Mutualidades se ceñirán a lo establecido en el artículo 59 del Decreto N° 238, del Ministerio de Salud, del 31 de marzo de 1925, que, para estos efectos, se considera vigente, debiendo completarse la tabla para menores de acuerdo con la ampliación de edad hasta los 23 años señalada por el artículo 47 de la Ley N° 16.744 para las

(7) El D.L. N° 1.183, de 1975, D.O. 25.09.75, determinó el ordenamiento de ingresos y recursos de las instituciones que no persiguen fines de lucro. El artículo 9° del referido decreto ley, agregado por el artículo único, letra f) del D.L. N° 1.382, de 1976, D.O. 2.04.76 exceptuó de la aplicación de sus normas a las mutualidades de empleadores a que se refiere la Ley N° 16.744, y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

rentas temporales y corregirse la correspondiente a rentas vitalicias de acuerdo con el límite de edad fijado por el artículo 53 de la misma ley. <sup>(8)</sup>

**Artículo 29.-** Las Mutualidades se disolverán:

- a) Por acuerdo de los adherentes, en la forma que dispongan los estatutos;
- b) Por decreto de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Superintendencia de Seguridad Social, en los casos de incumplimiento grave y reiterado de las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias; cuando el número de los trabajadores afiliados bajare de 20.000 durante un período superior a 90 días; por infracción del artículo 12 de la Ley N° 16.744; por no haber acreditado dentro del plazo fijado por el decreto que les otorgó personalidad jurídica, el cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras b) y c) del artículo 12 de la Ley N° 16.744.

En todos estos casos, las Mutualidades deberán constituir los capitales representativos de las pensiones a su cargo en la forma dispuesta por el artículo 12 de la Ley N° 16.744.

En caso de disolución de una Mutualidad, el Presidente de la República deberá señalar las instituciones previsionales entre las cuales se repartirán los fondos de la Mutualidad disuelta.

**Artículo 30.-** Cuando en este estatuto se usan los términos "empleador" o "trabajador", se entenderá que se refiere a "empleadores y patrones" y a "empleados y obreros", respectivamente.

**Artículo 31.-** En lo que no esté previsto por este Estatuto, se aplicarán a las Mutualidades las disposiciones del Reglamento sobre Concesión de Personalidad Jurídica, aprobado por Decreto N° 1.540, del Ministerio de Justicia, de fecha 18 de junio de 1966, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza y fines de las Mutualidades. <sup>(9)</sup>

**Artículo 1° transitorio.-** Las Mutualidades de Empleadores existentes a la fecha de vigencia de la Ley N° 16.744, denominadas "Asociación Chilena de Seguridad", "Instituto de Seguridad Asiva" y "Corporación de Seguridad y Prevención de Accidentes del Trabajo", deberán conformar sus estatutos a las disposiciones del presente Estatuto Orgánico y de la Ley N° 16.744 dentro del plazo de 120 días, contando desde la publicación de este Estatuto en el Diario Oficial.

Mientras no estén aprobadas por el Presidente de la República las modificaciones aludidas, las normas contenidas en la Ley N° 16.744, en este Estatuto y en su reglamento prevalecerán sobre las de los actuales estatutos en todo aquello que se refieran sus adherentes, cotizaciones y prestaciones.

**Artículo 2° transitorio.-** Dentro de los 90 días siguientes a la aprobación de las modificaciones de los estatutos, las Mutualidades indicadas en el artículo anterior procederán a la elección del nuevo directorio que asumirá sus funciones al día siguiente hábil después del vencimiento del plazo señalado, fecha en

(8) El citado Decreto N° 238, de 1925, del Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo, D.O. 6.05.25, aprobó el reglamento general de la Ley N° 4.055, D.O. 26.09.24, sobre Accidentes del Trabajo. El Decreto N° 97 de Previsión Social, D.O. 14.12.83, reemplazó las tablas fijadas por el mencionado Decreto N° 238, de 1925, para los efectos previstos en el presente artículo.

(9) El artículo 39 del Decreto N° 110, de 1979, de Justicia, D.O. 30.03.79, derogó el citado Decreto N° 1.540. El referido Decreto N° 110, de 1979, aprobó el nuevo reglamento sobre concesión de personalidad jurídica a corporaciones y fundaciones. Ha sido modificado por Decreto N° 296, de Justicia, D.O. 25.05.87.

que cesarán en sus cargos los actuales directores.

**Artículo 3° transitorio.-** El requisito de haber formado parte de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad por más de un año establecido por el artículo 14 para ser designado director de una Mutualidad, sólo se exi-

girá 18 meses después de la dictación del reglamento sobre constitución y funcionamiento de dichos Comités.

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

MINISTERIO DEL TRABAJO

# reglamento sobre seguro escolar contemplado en el artículo 3° de la ley N° 16.744

DECRETO N° 313 <sup>(\*)(\*\*)(1)(2)</sup>

Núm. 313.- Santiago, 27 de diciembre de 1972.- Considerando: Que el artículo 3° de la Ley N° 16.744 dispone que estarán protegidos todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional;

Que el mismo precepto agrega que el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de los estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro;

En uso de la facultad señalada,

Decreto:

**Artículo 1°.-** Los estudiantes que tengan la calidad de alumnos regulares de estableci-

mientos fiscales o particulares, del nivel de transición de la educación parvularia, de enseñanza básica, media, normal, técnica, agrícola, comercial, industrial, de institutos profesionales, de centros de formación técnica y universitaria, dependientes del Estado o reconocidos por éste, quedarán sujetos al seguro escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744 por los accidentes que sufran durante sus estudios, o en la realización de su práctica educacional o profesional, en las condiciones y con las modalidades que se establecen en el presente decreto. <sup>(3)</sup>

Se exceptúan los estudiantes a que se refiere la letra c) del artículo 2° de la Ley N° 16.744, los que continuarán regidos por las disposiciones del Decreto N° 102, de 1969, dictado a través de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de 25 de agosto de 1969.

Los accidentes que sufran los estudiantes que tengan al mismo tiempo la calidad de trabajadores por cuenta ajena, se considerarán como accidentes del trabajo, siendo de cargo del organismo administrador al que se encuentre afiliado en esta última calidad las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744, que serán incompatibles con las que establece el presente decreto, sin perjuicio del bene-

(\*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(\*\*) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 161, junio 2002, p. 17 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 12 de mayo de 1973.

(2) Al texto que se transcribe a continuación se ha incorporado la modificación introducida por Decreto N° 41, D.O. 24.09.85.

(3) El Decreto N° 41, de 1985, de Previsión Social, D.O. 24.09.85, reemplazó el inciso primero del artículo 1°, por el inserto en este texto.

ficio establecido en el artículo 9°. Lo dicho en este inciso no se aplicará en el caso que la pensión que correspondiere en calidad de trabajador fuere inferior a la que señala el presente decreto para el estudiante.

**Artículo 2°.-** Gozarán de los beneficios del seguro escolar de accidentes los estudiantes a que se refiere el artículo anterior, desde el instante en que se matriculen en alguno de los establecimientos mencionados en dicho precepto.

Los efectos del seguro se suspenderán durante los períodos en que las personas indicadas no realicen sus estudios o su práctica educacional o profesional, tales como las de vacaciones o los que puedan producirse con posterioridad al egreso del establecimiento.

El seguro protege también a los estudiantes con régimen de internado por los accidentes que les afecten durante todo el tiempo que permanezcan dentro del establecimiento.

Los estudiantes quedan, asimismo, cubiertos por el seguro durante el tiempo que deban pernoctar fuera de su residencia habitual, bajo la responsabilidad de autoridades educacionales, con motivo de la realización de su práctica educacional.

**Artículo 3°.-** Para los efectos de este decreto se entenderá por accidente toda lesión que un estudiante sufra a causa o con ocasión de sus estudios, o de la realización de su práctica profesional o educacional, que le produzca incapacidad o muerte.

Se considerarán también como accidentes del trabajo, los ocurridos en el trayecto directo, de la ida o regreso, entre la habitación o sitio de trabajo del estudiante y el establecimiento educacional respectivo, el lugar donde realice su práctica educacional o profesional como también los ocurridos en el trayecto directo entre estos últimos lugares.

Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación

alguna con los estudios o práctica educacional o profesional y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.

**Artículo 4°.-** La administración de este seguro escolar estará a cargo del Servicio de Seguro Social y del Servicio Nacional de Salud, siendo de responsabilidad de éste el otorgamiento de las prestaciones médicas y de aquél el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 1°.

**Artículo 5°.-** Los beneficios que contempla este seguro escolar serán financiados con cargo al sistema general de la Ley N° 16.744. El Presidente de la República fijará anualmente, en el decreto que aprueba las estimaciones presupuestarias a que se refieren dicha ley y sus reglamentos, el porcentaje de los ingresos totales estimados que deberá destinarse a este seguro escolar el que no podrá exceder del 2%, sin considerar el aporte de las empresas con administración delegada.

En la misma oportunidad, el Presidente de la República determinará la proporción en que se distribuirán los recursos señalados en el inciso anterior entre el Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud.

Todos los organismos administradores del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, exceptuando solamente el Servicio Nacional de Salud, efectuarán, directamente al Servicio de Seguro Social y al Servicio Nacional de Salud, en la proporción que correspondiere, los aportes que deban hacer en conformidad al inciso 1°, calculándose el porcentaje fijado por el Presidente de la República en función de los ingresos estimados para cada uno de ellos. Los administradores delegados del seguro social calcularán dicho porcentaje sobre las cotizaciones que les habría correspondido enterar en conformidad con las letras a) y b), del artículo 15 de la Ley N° 16.744. El Servicio de Seguro Social retendrá, del aporte que le

corresponda efectuar para el seguro escolar, el remanente que resultare luego de hacer su aporte al Servicio Nacional de Salud.

**Artículo 6°.-** El Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud deberán llevar cuenta separada de los ingresos y de los gastos correspondientes a este seguro escolar.

Si se produjeran excedentes, éstos se distribuirán de acuerdo con el procedimiento general contemplado en la Ley N° 16.744, si hubiere déficit durante el ejercicio, éste se cubrirá con las reservas contempladas en el decreto a que se refiere el inciso 1° del artículo 5°.

**Artículo 7°.-** El estudiante víctima de un accidente escolar tendrá derecho a las siguientes prestaciones que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente.

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslados y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los estudiantes que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso 3° del artículo 3° de este decreto.

**Artículo 8°.-** El estudiante que como consecuencia de un accidente escolar perdiera a lo menos un 70% de su capacidad para tra-

bajar, actual o futura, según evaluación que deberá hacer el Servicio Nacional de Salud, tendrá derecho a una pensión por invalidez igual a un sueldo vital, escala a) del departamento de Santiago, que se reajustará de acuerdo con las variaciones que experimente ese sueldo vital.

Si la pérdida de capacidad de trabajo es inferior al 70% e igual o superior al 15%, el estudiante tendrá derecho a la pensión señalada en el inciso anterior solamente cuando acredite mediante informe social que carece de recursos iguales o superiores al monto de la pensión, otorgándose este beneficio con carácter temporal hasta la fecha en que finalice sus estudios o llegue a percibir recursos del monto indicado. Para determinar la carencia de recursos, en los casos en que el estudiante forme parte de un núcleo familiar, se dividirán los ingresos del núcleo por el número de personas que lo compongan.

El estudiante accidentado estará obligado a someterse a los tratamientos médicos que le fueren prescritos para obtener su rehabilitación.

La fecha inicial de pago de estas pensiones será la correspondiente al día en que se produjo la incapacidad, de acuerdo con el certificado que otorgue al efecto el Servicio Nacional de Salud.

**Artículo 9°.-** Todo estudiante invalidado a consecuencia de un accidente escolar, que experimentare una merma apreciable en su capacidad de estudio, calificada por el Servicio Nacional de Salud, tendrá derecho a recibir educación gratuita de parte del Estado, el que deberá proporcionarla en establecimientos comunes o especiales, de acuerdo con la naturaleza de la invalidez y las condiciones residuales de estudio de la víctima. Este derecho se ejercerá ocurriendo directamente la víctima, o su representante, al Ministerio de Educación, el que se hará responsable de dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo.

**Artículo 10.-** La persona o institución que compruebe haberse hecho cargo de los

funerales de la víctima recibirá como cuota mortuoria, con el fin de cubrir el valor de ellos, una suma equivalente a dos sueldos vitales mensuales, escala a), del departamento de Santiago.

**Artículo 11.-** Todo accidente escolar deberá ser denunciado al Servicio Nacional de Salud, o al respectivo organismo administrador en el caso del inciso final del artículo 1º, en un formulario aprobado por dicho Servicio.

Estará obligado a denunciar los accidentes de esta especie el Jefe del establecimiento educacional respectivo, tan pronto como tenga conocimiento de su ocurrencia. Igualmente, deberá hacer la denuncia respectiva todo médico a quien corresponda conocer y tratar un accidente escolar, en el mismo acto en que preste atención al accidentado.

En caso de que el establecimiento no efectúe la denuncia respectiva, dentro de las 24 horas siguientes al accidente, podrá hacerla el propio accidentado o quien lo represente.

La denuncia también podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

En el caso de accidentes ocurridos a estudiantes que sean al mismo tiempo trabajadores por cuenta ajena, los empleadores o patronos estarán obligados a proporcionar dentro de tercer día, contado desde la fecha en que reciban la notificación respectiva, los antecedentes relativos a la afiliación e imposiciones que le sean solicitados por el organismo administrador.

**Artículo 12.-** El Servicio Nacional de Salud determinará las causas del accidente y su calidad de accidente escolar para lo cual acumulará todos los antecedentes relacionados con el hecho.

Para dar por acreditado el accidente en el trayecto, servirá el parte de Carabineros, la declaración de testigos presenciales o cual-

quier otro medio de prueba igualmente fehaciente.

Los establecimientos educacionales estarán obligados a proporcionar al Servicio Nacional de Salud todos los antecedentes que éste solicite al efecto.

**Artículo 13.-** Las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, deberán ser notificadas a la víctima o a su representante y al Servicio de Seguro Social, dentro del quinto día de ser emitidas, mediante carta certificada.

En contra de dichas resoluciones podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dentro de 90 días hábiles contados desde la fecha en que conste la recepción de la carta certificada respectiva.

A su vez, las resoluciones de la Comisión serán reclamables ante la Superintendencia de Seguridad Social, dentro de 30 días hábiles, contados desde la recepción de la carta certificada que notifica la resolución respectiva.

La Superintendencia resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

**Artículo 14.-** A las prestaciones a que dé lugar el seguro escolar deberán imputarse las de la misma especie que procedan de acuerdo con el régimen previsional general a que pueda estar afecto el estudiante o en conformidad con leyes especiales que también puedan favorecerlo, de modo que éste o sus derechos habientes tendrán derecho al complemento cuando las prestaciones del sistema general o especial fueren inferiores a las de este seguro escolar.

Las pensiones a que se refiere el artículo 8º serán, asimismo, incompatibles con cualquier otro ingreso que perciba el beneficiario, en la medida en que sumados a ellas, excedan del monto equivalente a dos sueldos vitales, escala a), del departamento de Santiago.

**Artículo 15.-** La fiscalización de la aplicación de este seguro escolar corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social y, respecto de él, regirán las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.395, y su reglamento. <sup>(4)</sup>

---

(4) La Ley N° 16.395, D.O. 28.01.66, fijó el texto refundido de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social. Ha sido modificada por los Decretos Leyes N°s. 307, D.O. 7.02.74, y 786, D.O. 4.12.74. Por su parte, el Decreto N° 1, de 1972, de Previsión Social, D.O. 9.02.72, aprobó el Reglamento Orgánico de la mencionada institución.

**Artículo 16.-** En las materias específicas a que se refiere el presente decreto se aplicarán, en lo que no estuviere expresamente contemplado, las disposiciones generales contenidas en la Ley N° 16.744 y en sus reglamentos.

El presente decreto entrará a regir a contar desde el día 1° del mes siguiente a aquél en que fuere publicado en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.-  
SALVADOR ALLENDE GOSSENS.- Luis Figueroa.

# trabajadores incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (\*)(\*\*)

MINISTERIO DEL TRABAJO

## REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LAS LETRAS D) Y C) DEL ARTICULO 2° DE LA LEY N° 16.744 <sup>(1)</sup>

DECRETO N° 102

Núm. 102.- Santiago, 29 de abril de 1969.- Vistos: lo dispuesto por las letras b) y c) del artículo 2° de la Ley N° 16.744, y la facultad que me otorga el inciso 2° de la citada disposición, y el N° 2 del artículo 72 de la Constitución Política del Estado.

Decreto:

**Artículo 1°.-** Se aplicará a los funcionarios públicos de la administración civil del Estado y de las instituciones administrativamente descentralizadas del Estado, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley N° 16.744, siendo de cargo de los respectivos servicios o instituciones las cotizaciones correspondientes.

Sin embargo, cuando dichos funcionarios tengan actualmente protección en contra de esos riesgos, por expresa disposición de la

ley, sea que ella esté consagrada en los pertinentes estatutos jurídicos de carácter general o de las instituciones o servicios, o en las leyes orgánicas de los organismos de previsión respectivos, la mantendrán en las mismas condiciones vigentes, sin que les sea aplicable lo dispuesto en el inciso anterior.

**Artículo 2°.-** Cuando en las instituciones o servicios a que se refiere el artículo anterior exista, asimismo, personal que por su condición jurídico laboral no esté afecto a la protección señalada, se aplicarán respecto de él las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.744 y en sus reglamentos, correspondiendo a la institución empleadora las obligaciones de cotización y otras en ellos contempladas.

**Artículo 3°.-** Los empleados y obreros municipales que no se hallen en la situación descrita en el inciso 2° del artículo 1° se considerarán, para todos los efectos del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incluidos entre los trabajadores por cuenta ajena a que se refiere la letra a) del artículo 2° de la Ley N° 16.744.

**Artículo 4°.-** Las personas que desempeñen cargos de representación popular estarán afectas al régimen estatuido por la Ley N° 16.744, pero no gozarán del subsidio es-

(\*) Notas y comentarios de Juan Canales Mourgues. Extracto de la obra modificable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas".

(\*\*) N. del E.: La Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales fue publicada en el Boletín N° 161, junio 2002, p. 17 y siguientes.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 25 de agosto de 1969.

tablecido en su Título V, párrafo 3°. Las cotizaciones correspondientes serán de cargo exclusivo de los afiliados, de conformidad con las normas generales que les sean aplicables en la respectiva institución previsional.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior aquellas personas que, en razón de otras actividades, se encuentren afiliadas a algún régimen previsional. En todo caso, las personas que desempeñan cargos de representación popular no podrán percibir doubles prestaciones por una misma causa.

**Artículo 5°.-** Los trabajadores a que se refiere el presente reglamento y que, en caso de licencia, continúen percibiendo sus remuneraciones, no tendrán derecho a gozar del subsidio establecido en la Ley N° 16.744.

**Artículo 6°.-** Los dirigentes gremiales a que se refiere el artículo 2°, letra b), inciso 2°, de la Ley N° 16.744, gozarán de los beneficios establecidos en el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en caso de accidente o enfermedades producidas en su calidad de tales, regulados de acuerdo a su situación laboral. <sup>(2)</sup>

**Artículo 7°.-** Los dirigentes gremiales que no tengan calidad de asalariados, gozarán de los beneficios establecidos en la Ley N° 16.744 y sus reglamentos, debiendo la respectiva entidad gremial enterar las cotizaciones legales en base al sueldo vital, escala A, del departamento de Santiago.

Los beneficios serán de cargo del Servicio de Seguro Social, a menos de que el mayor número de grupos de trabajadores cuyos intereses representan los dirigentes indicados en las Federaciones Sindicales o en la Central Unica de Trabajadores se encuentren

(2) El artículo 6° del presente reglamento carece de aplicación, desde que el artículo único, N° 1 de la Ley N° 18.269, D.O. 28.12.83, suprimió el inciso segundo de la letra b) del artículo 2° de la Ley N° 16.744.

afiliados a una Mutualidad de Empleadores, en cuyo caso a ella corresponderá el otorgamiento de los beneficios. <sup>(3)</sup>

La Superintendencia de Seguridad Social resolverá, en caso de duda, el organismo administrador encargado de otorgar las prestaciones correspondientes.

**Artículo 8°.-** Los estudiantes de establecimientos estatales o reconocidos por el Estado que, de acuerdo con programas de enseñanza aprobados por el Ministerio de Educación Pública, deban ejecutar labores técnicas, agrícolas y/o industriales que signifiquen una fuente de ingresos para el respectivo plantel, estarán sujetos, igualmente, al sistema de seguro social contemplado en la Ley N° 16.744.

Se entenderá que significan fuente de ingreso todas aquellas labores desarrolladas en un establecimiento de educación técnica que tengan por objeto alguna forma de producción y en virtud de las cuales se obtengan entradas o recursos.

(3) Actualmente, de acuerdo al artículo 276 del Código del Trabajo se reconoce a los trabajadores el derecho a constituir centrales sindicales. A este respecto, el artículo 277 del citado Código, prescribe:

"Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

A las centrales sindicales podrán afiliarse también organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica, en la forma y con las prerrogativas que los respectivos estatutos establezcan.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente. La afiliación de una confederación o federación a una central sindical supondrá la de sus organizaciones miembros".

Las centrales sindicales son reguladas por el Capítulo VIII del Libro III del Código del Trabajo (Arts. 276 al 288).

**Artículo 9°.-** Las cotizaciones se entenderán mensualmente, en relación a las entradas producidas en el respectivo período y sobre el monto global de ellas, y serán de cargo exclusivo del establecimiento de enseñanza. La tasa será equivalente a la cotización básica, cualquiera que sea la actividad desarrollada en el establecimiento.

En caso de accidente en el trabajo o de enfermedad profesional, los educandos tendrán derecho a todos los beneficios establecidos en la Ley N° 16.744 y en sus reglamentos, excepción hecha de los subsidios; y el monto de los beneficios económicos será equivalente a los mínimos respectivos.

**Artículo 10.-** Los establecimientos de enseñanza deberán afiliarse a sus educandos en el Servicio de Seguro Social o en alguna de las Mutualidades de Empleadores existentes o que se creen en el futuro que estén formadas por adherentes que desarrollen actividades directas o indirectamente relacionadas con cualquiera de las labores realizadas por ellos.

La adhesión de un establecimiento de enseñanza a una Mutualidad de Empleadores no comprometerá su responsabilidad en los términos que para los otros adherentes se contemplan en la Ley N° 16.744, y en el Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores, contenido en el Decreto N° 285, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 6 de diciembre de 1968.

**Artículo 11.-** El Ministerio de Educación Pública velará por el estricto cumplimiento de parte de los establecimientos de enseñanza

de las disposiciones contenidas en este reglamento, debiendo suspender el pago de las subvenciones que les correspondieren a aquellos que faltaren a las obligaciones señaladas.

**Artículo 12.-** Cualquiera duda a que dé origen la aplicación de este reglamento será resuelta por la Superintendencia de Seguridad Social. <sup>(4)</sup>

**Artículo transitorio.-** La Superintendencia de Seguridad Social revisará, al término de un año de vigencia de este reglamento, la forma en que se ha desarrollado el sistema de protección en él establecido a objeto de proponer al Presidente de la República las modificaciones que sean pertinentes.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.-  
EDUARDO FREI MONTALVA.- Eduardo León.-  
Andrés Zaldívar.- Máximo Pacheco.

(4) Por Oficio N° 51.623, de 19 de agosto de 1969, dirigido al Ministro del Trabajo y Previsión Social, el Contralor General expresa que el Organismo a su cargo ha dado curso a este decreto por cuanto se ajusta a las facultades que ese texto legal conferiera al Jefe del Estado; pero estima necesario reiterar en esta oportunidad la observación que formulara en Oficio N° 40.370, de 2 de julio de 1969, en el sentido de que la norma del artículo 12 del presente reglamento, en cuanto entrega a la Superintendencia de Seguridad Social la facultad de resolver cualquier duda a que dé origen la aplicación de las normas que consulta el mismo documento, debe entenderse sin perjuicio de las atribuciones que corresponda a la Contraloría, en conformidad con lo preceptuado en la Ley N° 10.336.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

**INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES A LOS CAMPESINOS ASIGNATARIOS DE TIERRAS QUE ESPECIFICA <sup>(5)</sup>**

D.F.L. N° 488

Núm. 488.- Santiago, 2 de noviembre de 1976.- Teniendo presente:

1. Que ha constituido preocupación fundamental del Supremo Gobierno la asignación individual de la tierra a los campesinos, mediante la entrega de los correspondientes títulos de dominio;
2. Que junto con adquirir el título de dominio, los asignatarios dejan de tener la calidad de trabajadores dependientes para constituirse en independientes;
3. Que el anotado cambio ha representado para estos trabajadores la pérdida del derecho a la protección establecido en las disposiciones de la Ley N° 16.744, que consagró el Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
4. Que la situación descrita conlleva un problema social de significación, como quiera que se deja sin protección por esta clase de siniestros a un sector que precisa, en razón de su misma actividad y condición, estar protegido en estas contingencias, máxime si con anterioridad tenían la cobertura respectiva;
5. Que para la consecución del objetivo indicado es menester incorporar a los trabajadores de que se trata al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744, y

Vistos: lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.548, de este año, en relación con el artículo 2° de la Ley N° 16.744.

(5) Publicado en el Diario Oficial de 7 de diciembre de 1976.

Decreto:

**Artículo 1°.-** Incorpórase al Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 174 de la Ley N° 16.640, hayan adquirido o adquieran la calidad de asegurados independientes del Servicio de Seguro Social. <sup>(6)</sup>

**Artículo 2°.-** Los campesinos a que se refiere el presente decreto supremo gozarán,

(6) El artículo 174 de la Ley N° 16.640, D.O. 28.07.67, que legisló sobre Reforma Agraria, dispuso que a los asignatarios de tierras y las personas naturales que sean miembros de cooperativas asignatarias de tierra, quedarán afectas al régimen de previsión establecido en la Ley N° 10.383 para los trabajadores independientes, cualquiera fuere el monto de su renta total. Agrega el artículo en referencia que las imposiciones se calcularán sobre la base de sus rentas en conformidad a las normas que para el efecto señale el reglamento, y que en ningún caso se harán sobre sumas inferiores al salario mínimo ni superiores a dos sueldos vitales escala A, del departamento de Santiago.

La mencionada Ley N° 10.383, D.O. 8.08.52, cuyo texto refundido fue fijado por Decreto N° 163, de 1968, de Previsión Social, D.O. 13.09.68, estableció el seguro obligatorio contra riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte para los trabajadores dependientes e independientes que indica.

Cabe señalar que, posteriormente, el D.L. N° 3.262, D.O. 24.04.80, estableció normas sobre enajenación de tierras asignadas por instituciones del agro, y que las Leyes N°s. 18.377, D.O. 27.12.84, y 18.722, D.O. 1.07.88, establecieron normas sobre pago de las deudas generadas por tales enajenaciones y rebaja de las deudas fiscales, respectivamente. La Ley N° 16.640, que se está glosando, fue derogada por el artículo 40, letra a), de la Ley N° 18.755, D.O. 7.01.89.

a partir de la fecha de su vigencia, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744, con excepción de la de subsidio por incapacidad temporal.

**Artículo 3°.-** Para tener derecho a las prestaciones se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Para estos efectos se considerará que se encuentra al día el trabajador que no registre un atraso superior a tres meses.

**Artículo 4°.-** Los trabajadores a que se refiere este reglamento quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 1% y la cotización adicional diferenciada especial que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744. <sup>(7)</sup>

Ambas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las que estos trabajadores deban efectuar sus impositivos en el Servicio de Seguro Social.

(7) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

**Artículo 5°.-** Las disposiciones del presente reglamento no se aplicarán a los asignatarios individuales de tierras que fueren miembros de cooperativas y que en virtud de lo previsto en el artículo 20 de la Ley N° 17.417 se encontraren incorporados al Seguro Social de la Ley N° 16.744 en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena. <sup>(8)</sup>

**Artículo 6°.-** Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos se aplicarán a estos trabajadores en todo cuanto no fueren incompatibles con las previstas en el presente reglamento.

**Artículo 7°.-** El presente decreto supremo regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

**Artículo Transitorio.** En tanto no se fije la cotización adicional diferenciada especial a que se refiere el artículo 4°, dicha cotización será de un 1%.

Tómese razón, comuníquese, publíquese o insértese en la Recopilación que corresponda en la Contraloría General de la República.-  
AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Sergio Fernández.

(8) La Ley N° 17.417, D.O. 23.03.71, otorgó recursos para financiar el fondo de pensiones del Servicio de Seguro Social, y modificó diversas disposiciones legales de orden previsional.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

**INCORPORA A LOS SUPLEMENTEROS QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, ESTABLECIDO POR LA LEY N° 16.744** <sup>(9)(10)</sup>

## DECRETO N° 244

Núm. 244.- Santiago, 13 de septiembre de 1977.- Visto: lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.548, de 1976, en relación con el artículo 2° de la Ley N° 16.744, y

Considerando: Que los suplementerios imponentes del Servicio de Seguro Social carecen actualmente del derecho a la protección establecida en las disposiciones de la Ley N° 16.744, que consagró el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales;

Que la situación descrita conlleva un problema social de significación, toda vez que deja sin protección por esta clase de siniestro a un sector que precisa estar protegido de estas contingencias, y

Que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744,

Decreto:

**Artículo 1°.-** Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los suplementerios acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social, en conformidad al artículo 1° de la Ley N° 17.393 quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en

vigencia del presente decreto supremo, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744. <sup>(11)</sup>

**Artículo 2°.-** Para tener derecho a las prestaciones a que se refiere el artículo anterior, se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Para estos efectos se considerará que se encuentra al día el trabajador que no registre un atraso superior a tres meses.

**Artículo 3°.-** Los suplementerios acogidos al régimen previsional del Servicio de Seguro Social quedarán obligados a enterar mensualmente, al respectivo organismo administrador, la cotización básica general del 1%, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 15, letra a), de la Ley N° 16.744. <sup>(12)(13)</sup>

Esta cotización se calculará sobre la base de las mismas rentas por las que estos traba-

(11) La Ley N° 17.393, D.O. 3.12.70, estableció el régimen previsional para los suplementerios. Ha sido modificada por D.L. N° 829, D.O. 31.12.74.

(12) El artículo 5° del D.F.L. N° 68, de Previsión Social, D.O. 3.10.83, reemplazó, en el inciso primero del artículo 3°, la expresión "en este", por "al respectivo organismo administrador", inserta en este texto.

(13) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

(9) Publicado en el Diario Oficial de 11 de octubre de 1977.

(10) Incorporada la modificación introducida por D.F.L. N° 68, de Previsión Social, D.O. 3.10.83.

jadores deban efectuar sus imposiciones en el Servicio de Seguro Social.

**Artículo 4°.-** Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos, se aplicarán a estos trabajadores en todo cuanto no fueren incompatibles con las del presente reglamento.

**Artículo 5°.-** Este reglamento regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda en la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Sergio Fernández.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### ESTABLECE NORMAS SOBRE COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS PROFESIONALES HIPICOS Y REGULA GASTOS DE ADMINISTRACION DE LAS INSTITUCIONES DE PREVISION QUE SEÑALA <sup>(14)(15)</sup>

D.F.L. N° 50

Núm. 50.- Santiago, 6 de abril de 1979.- Visto: lo dispuesto en los Decretos Leyes N°s. 1, de 1973, 527, de 1974; inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, aclarado por el artículo único del Decreto Ley N° 1.548, de 1976, y las facultades otorgadas al Presidente de la República en el artículo 6° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, dicto el siguiente

Decreto con fuerza de ley:

**Artículo 1°.-** Los profesionales hípicos independientes que presten sus servicios en los hipódromos del país, efectuarán sus cotizaciones previsionales en las respectivas Cajas de Previsión de Profesionales Hípicos.

Son profesionales hípicos independientes: los preparados, los jinetes, los herradores y los ayudantes de herradores.

**Artículo 2°.-** La cotización de los profesionales hípicos independientes será del 17% de la renta mensual que declaren.

**Artículo 3°.-** Los profesionales hípicos independientes deberán declarar su renta imponible a más tardar el décimo día del mes siguiente a aquél en que inicien sus actividades.

**Artículo 4°.-** La renta mensual deberá expresarse en sueldos vitales enteros de la Región Metropolitana y no podrá ser inferior a cuatro de dichos sueldos ni superior al límite máximo de impondibilidad que se establecen en el artículo 25 de la Ley N° 15.386 y sus modificaciones posteriores.

El monto de la renta declarada se reajustará automáticamente en la misma oportunidad y forma en que lo sea el sueldo vital de la Región Metropolitana.

**Artículo 5°.-** La renta declarada podrá ser aumentada o disminuida por el profesional hípico independiente, pero en ningún caso podrá ser inferior o superior a los límites mínimo y máximo señalados en el artículo precedente.

El aumento sólo podrá ser de un sueldo mensual y deberá solicitarse dentro del mes de enero de cada año.

**Artículo 6°.-** Los profesionales hípicos independientes deberán pagar sus imposicio-

(14) Publicado en el Diario Oficial de 17 de mayo de 1979.

(15) Para los efectos de este trabajo, interesan solamente los artículos 8° y 9° del presente decreto con fuerza de ley.

nes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél a que correspondan.

**Artículo 7°.-** Los profesionales hípicos independientes que no cumplan con el pago de sus cotizaciones previsionales durante tres meses consecutivos serán sancionados con la suspensión de su patente, la que sólo recuperarán acreditando el pago de lo adeudado o bien el hecho de haber firmado un convenio para hacerlo. La caducidad de un convenio, por cesación de pago, hará efectiva nuevamente la suspensión de la patente. Para los efectos de la suspensión y recuperación de la patente, la Caja de Previsión de los Profesionales Hípicos que corresponda deberá enviar la comunicación pertinente al o a los hipódromos respectivos, según proceda.

La Caja de Previsión de los Profesionales Hípicos que corresponda no pagará beneficio alguno al profesional hípico independiente que se encuentre atrasado en el pago de sus cotizaciones previsionales por tres meses o más.

Las deudas por imposiciones quedarán afectas a la Ley N° 17.322 y sus modificaciones posteriores, en lo relativo a reajustes e intereses penales y convenios de pago. <sup>(16)</sup>

**Artículo 8°.-** Incorporase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744, a los profesionales hípicos independientes.

**Artículo 9°.-** Los profesionales hípicos independientes, además de la cotización del 1% de la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que se establece en el artículo 11 del presente decreto con fuerza de ley, deberán efectuar la cotización adicional diferencia-

(16) La Ley N° 17.322, D.O. 19.08.70, estableció normas para la cobranza judicial e íntegro de las imposiciones, aportes y multas en las instituciones de previsión social.

da especial que se fije en conformidad a la letra b) del mismo precepto legal. <sup>(17)(18)</sup>

**Artículo 10.-** Las Cajas de Previsión de los Profesionales Hípicos compensarán las prestaciones familiares que deban pagar en virtud del artículo 2° transitorio del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, con las imposiciones que, a su vez, deban efectuar los profesionales hípicos independientes. <sup>(19)</sup>

**Artículo 11.-** La cotización de los profesionales hípicos independientes se distribuirá en la siguiente forma, expresada en porcentajes de la renta declarada:

- a) 12,75% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el N° 1 del artículo 2° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; <sup>(19)</sup>

(17) El artículo 1° del D.F.L. N° 11, de 1993, de Previsión Social, D.O. 11.02.93, dispone:

"Los profesionales hípicos independientes afectos a la Ley N° 16.744 deberán pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del Art. 15 del citado cuerpo legal y una tasa fija correspondiente a la cotización adicional diferenciada, de acuerdo con lo establecido en la letra b) de dicho precepto, según su actividad, que será del 3,40% de sus rentas imponibles en el caso de los jinetes y del 1,70% de sus rentas imponibles respecto de los preparadores, herradores y ayudantes de herradores".

De acuerdo al artículo 2° del mismo D.F.L., esta norma rige a partir del 1° de marzo de 1993.

(18) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80; reemplazó, en el artículo 15, letra a) de la Ley N° 16.744, que fija la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

(19) El Decreto Ley N° 2.437, D.O. 29.12.78, estableció normas sobre distribución del descuento que señala a que están afectas las apuestas hípicas.

- b) 1% para el fin establecido en el artículo 14, letra a), de la Ley N° 16.781; <sup>(20)</sup>
- c) 1% para el fin establecido en el artículo 22 de la Ley N° 16.781; <sup>(20)</sup>
- d) 1% para el fin establecido en el artículo 8° de la Ley N° 6.174; <sup>(21)</sup>
- e) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, y <sup>(22)</sup>
- f) 0,25% para el fin establecido en el N° 2 del artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <sup>(22)</sup>
- d) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744;
- e) 1,5% para el fin establecido en el artículo 8° de la Ley N° 6.174; <sup>(21)</sup>
- f) 1% para el fin establecido en la letra c) del artículo 11 de la Ley N° 15.386, y <sup>(24)</sup>
- g) 0,25% para el fin establecido en el N° 1 del artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <sup>(25)</sup>

**Artículo 12.-** La cotización del 19% de cargo del preparador establecida en el inciso 2° del artículo 5° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, se distribuirá en la siguiente forma expresada en porcentajes de la remuneración imponible del cuidador; <sup>(19)</sup>

- a) 12,25% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el número 1°, del artículo 2°, del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; <sup>(19)</sup>
- b) 1% para el fin establecido en el artículo 22 de la Ley N° 16.781; <sup>(20)</sup>
- c) 2% para el fin establecido en la letra a), del artículo 17, del Decreto Ley N° 603, de 1974; <sup>(23)</sup>

**Artículo 13.-** La cotización del 7% de cargo del cuidador, establecida en el inciso 2° del artículo 5° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, se distribuirá en la siguiente forma, expresada en porcentajes de su remuneración imponible: <sup>(26)</sup>

- a) 5% para el Fondo de Pensiones y Previsión Social que establece el N° 1 del artículo 2° del Decreto Ley N° 2.437, de 1978; <sup>(26)</sup>
- b) 1% para el fin establecido en la letra a) del artículo 14 de la Ley N° 16.781, y <sup>(27)</sup>
- c) 1% para el fin establecido en la letra c) del artículo 11 de la Ley N° 15.386; <sup>(27)</sup>

**Artículo 14.-** Los gastos de administración de las instituciones de previsión indivi-

#### Continuación Nota 23

sectores público y privado. El D.F.L. N° 150, de 1981, de Previsión Social, D.O. 25.03.82, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistemas de Subsidio de Cesantía para los trabajadores de los sectores público y privado contenidas en los Decretos Leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974. Ha sufrido diversas modificaciones.

(24) La Ley N° 15.386. D.O. 11.12.63, aprobó régimen sobre revalorización de pensiones. Ha sido varias veces modificada.

(25) El D.F.L. N° 90, de 1978, de Previsión Social, D.O. 11.01.79, estableció el régimen previsional de asignación por muerte. Ha sufrido diversas modificaciones.

(26) Véase nota del artículo 10.

(27) Véase nota del artículo 11.

(19) El Decreto Ley N° 2.437, D.O. 29.12.78, estableció normas sobre distribución del descuento que señala a que están afectas las apuestas hipicas.

(20) La Ley N° 16.781, D.O. 2.05.68, otorgó asistencia médica y dental a los imponentes activos y jubilados que señala, creó el Fondo de Asistencia Médica y otras materias. Ha sufrido diversas modificaciones.

(21) La Ley N° 6.174, D.O. 9.02.38, legisló sobre Medicina Preventiva.

(22) Véase nota del artículo 9° del presente decreto con fuerza de ley.

(23) El D.L. N° 603, D.O. 10.08.74, creó un sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los

dualizadas en el artículo 3º, del Decreto Ley N° 2.437, de 1978, no podrán exceder anualmente del porcentaje de sus entradas propias que fije la Superintendencia de Seguridad Social. <sup>(26)</sup>

**Artículo 15.-** El presente decreto con fuerza de ley entrará en vigencia el día 29 de abril de 1979.

**Artículo Transitorio.-** Los actuales profesionales hípicos independientes deberán declarar sus rentas mensuales imponibles a más tardar el 8 de junio de 1979.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- José Piñera.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### INCORPORA A LOS CONDUCTORES PROPIETARIOS DE TAXIS AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES <sup>(28)</sup>

D.F.L. N° 68

Núm. 68.- Santiago, 8 de agosto de 1983.- Visto: lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.548, de 1976, en relación con el inciso final del artículo 2º de la Ley N° 16.744, y

Teniendo presente: Que los conductores propietarios de automóviles de alquiler, imponentes de la Caja de Previsión de Empleados Particulares en los términos de la Ley N° 15.722, carecen en la actualidad de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

Que la situación descrita produce un problema social significativo, atendida la gran cantidad de personas que son propietarias de taxis y que conducen ellas mismas sus vehículos; y

Que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores independientes al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744.

**Artículo 1º.-** Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo

y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los conductores propietarios de automóviles de alquiler acogidos al régimen previsional de la Caja de Previsión de Empleados Particulares, en conformidad a la Ley N° 15.722, quienes gozarán, a contar de la fecha de entrada en vigencia del presente decreto supremo, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744. <sup>(29)</sup>

**Artículo 2º.-** Para tener derecho a las prestaciones se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales tanto en la Caja de Previsión de Empleados Particulares como en el organismo administrador del Seguro Social de la Ley N° 16.744, a que estuvieren afiliados, en el evento de no estar en aquella institución.

Para estos efectos, se considerará que se encuentra al día el trabajador que no registre un atraso superior a tres meses.

**Artículo 3º.-** Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pa-

(26) Véase nota del artículo 10.

(28) Publicado en el Diario Oficial de 3 de octubre de 1983.

(29) La Ley N° 15.782, D.O. 26.10.64, incorporó a los choferes de taxi al régimen de la Caja de Previsión de los Empleados Particulares. Ha sido modificada por la Ley N° 18.903, D.O. 19.01.90.

gar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 0,85% y la cotización adicional diferenciada que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, y que para estos efectos debe tenerse presente que se encuentran comprendidos en la actividad de transportes. <sup>(30)</sup>

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las que estos trabajadores efectúan sus cotizaciones en la Caja de Previsión de Empleados Particulares para los demás efectos previsionales.

**Artículo 4°.-** Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos se aplicarán a estos trabajadores en todo cuanto no fueren

incompatibles con las del presente reglamento.

**Artículo 5°.-** Reemplázase en el inciso primero del artículo 3° del Decreto Supremo N° 244, de 1977, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las expresiones "... en éste ..." por las expresiones "... al respectivo organismo administrador ...".

**Artículo 6°.-** Este reglamento regirá a partir del día primero del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Patricio Mardones, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

#### MINISTERIO DEL TRABAJO

### **INCORPORA A LOS PIRQUINEROS INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744 <sup>(31)</sup>**

D.F.L. N° 19

Núm 19.- Santiago, 17 de abril de 1984.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 3 de la Constitución Política de la República y en el artículo único del Decreto Ley N° 1.548, de 1976, y

Teniendo presente: Que los pirquineros independientes, imponentes del Servicio de

Seguro Social, carecen en la actualidad de protección contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que la situación descrita produce un problema social significativo, atendido que el sector de trabajadores mencionado está altamente expuesto a las referidas contingencias laborales; que para la consecución del objetivo indicado es preciso incorporar a estos trabajadores independientes al Seguro Social contemplado en la Ley N° 16.744, dicto el siguiente

Decreto con fuerza de ley:

**Artículo 1°.-** Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los pirquineros independientes, imponentes del Servicio de Seguro Social, quienes gozarán, a contar de la fecha

(30) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó en el artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fijó la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.89, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

(31) Publicado en el Diario Oficial de 13 de julio de 1984.

de entrada en vigencia del presente decreto con fuerza de ley, de todas las prestaciones que contempla la Ley N° 16.744.

**Artículo 2°.-** Para tener derecho a los beneficios se requerirá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, tanto en el Servicio de Seguro Social, como en el organismo administrador a que estuvieren afiliados para estos efectos.

Para estos fines se considerará que se encuentra al día del trabajador que no registre un atraso en el entero de las cotizaciones superior a tres meses.

**Artículo 3°.-** Los trabajadores de que se trata quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización básica general del 0,85% y la cotización adicional diferenciada que se fije en conformidad a la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, teniendo presente que para estos efectos se encuentran comprendidos dentro de la actividad minera. <sup>(32)</sup>

(32) El artículo 25 del D.L. N° 3.501, D.O. 18.11.80, reemplazó, en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, que fijó la primitiva cotización básica general, el guarismo "1" por "0,85". Posteriormente,

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las que efectúan sus cotizaciones en el Servicio de Seguro Social para los demás efectos previsionales.

**Artículo 4°.-** Las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos se aplicarán a estos trabajadores en todo cuanto no fueren incompatibles con las del presente decreto con fuerza de ley.

**Artículo 5°.-** Este decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Hugo Gálvez, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

#### Continuación Nota 32

te, el artículo 96, letra a) de la Ley N° 18.768, D.O. 29.12.98, reemplazó el guarismo "0,85" por "0,90". Finalmente el Art. 6° transitorio de la Ley N° 19.578, de 29.07.98, establece una cotización extraordinaria de 0,05% aplicable hasta el 31.08.2004.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES <sup>(33)</sup>

D.F.L. N° 2

Núm. 2.- Santiago, 27 de enero de 1986.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el Decreto Ley N° 1.548, de 1976 y,

(33) Publicado en el Diario Oficial de 8 de abril de 1986.

Teniendo presente: Que los campesinos asignatarios de tierra en dominio individual, los suplementeros, los profesionales hípicas independientes, los conductores propietarios de taxis, los pirquineros y otros grupos de trabajadores independientes fueron incorporados al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido en la Ley N° 16.744, siempre que fueran imponentes del Servicio

de Seguro Social, de la Caja de Previsión de Empleados Particulares o de la respectiva Institución del Antiguo Sistema Previsional;

Que los trabajadores independientes que, a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, tenían la protección de dicho Seguro Social, la mantuvieron no obstante su incorporación al Nuevo Sistema de Pensiones;

Que algunos de los trabajadores independientes antes mencionados por no encontrarse en las situaciones recién indicadas y que se han incorporado a dicho Nuevo Sistema de Pensiones no han quedado afectos al Seguro de la Ley N° 16.744, lo que resulta menester corregir;

Que, además, se ha estimado necesario incorporar en esta ocasión al referido seguro social a los pequeños mineros artesanales, incluidos los pequeños planteros, puesto que carecen en la actualidad de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Decreto con fuerza de ley:

**Artículo 1°.-** Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744 a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hipicos independientes, a los conductores propietarios de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho de estar afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones y no haber estado afectos al régimen de alguna Institución del Antiguo Sistema Previsional han quedado marginados de tal protección.

La incorporación de estos trabajadores se hará en los mismos términos en que se produjo la de los mencionados grupos afectos al Antiguo Sistema Previsional.

**Artículo 2°.-** Incorpórase al aludido seguro social a los pequeños mineros artesanales, incluidos los pequeños planteros, sea que se encuentren afectos al Antiguo o al Nuevo Sistema de Pensiones.

Para estos efectos, se entenderá por pequeños mineros artesanales aquellos a que se refiere el artículo 22 del Decreto Ley N° 824, de 1974.<sup>(34)</sup>

**Artículo 3°.-** Los trabajadores mencionados en los artículos precedentes gozarán de todas las prestaciones de la Ley N° 16.744 a contar de la fecha de entrada en vigencia de este decreto con fuerza de ley.

**Artículo 4°.-** Para tener derecho a tales presentaciones requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Para estos efectos, se considerará que se encuentran al día quienes no registren un atraso superior a tres meses.

**Artículo 5°.-** Los trabajadores a que se refiere el artículo 2° de este decreto con fuerza de ley quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada que les corresponda en virtud de lo establecido en la letra b) de dicha norma legal y en el Decreto Supremo N° 110, de

(34) El N° 1 del artículo 22 de la Ley de la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, D.O. 31.12.74, dispone que se entenderá por "pequeños mineros artesanales" a las personas que trabajan personalmente una mina y/o una planta de beneficio de minerales, propias o ajenas, con o sin la ayuda de su familia y/o con un máximo de cinco dependientes asalariados. Se comprenden también en esta denominación las sociedades legales mineras que no tengan más de seis socios, y las cooperativas mineras, y siempre que los socios o cooperados tengan todos el carácter de mineros artesanales de acuerdo con el concepto antes descrito.

1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 6°.-** El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.

AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Alfonso Márquez de la Plata, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### **INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES** <sup>(35)</sup>

D.F.L. N° 54

Santiago, 11 de junio de 1987.- Hoy se dictó el siguiente:

Núm. 54.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el D.L. N° 1.548, de 1976, y

Teniendo presente:

Que en la actualidad existe un amplio sector de trabajadores independientes que está expuesto de manera permanente a los riesgos propios de su actividad y que no tienen protección por tales contingencias, como ocurre con los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga;

Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a tales trabajadores al Seguro Social establecido por la Ley N° 16.744;

Que tal incorporación se debe producir en términos similares a lo acontecido al res-

pecto con anteriores grupos de trabajadores independientes,

Decreto con fuerza de ley:

**Artículo 1°.-** Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744, a los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

**Artículo 2°.-** Para tener derecho a tales prestaciones requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, las que deberán enterar en la Caja de Previsión de Empleados Particulares o en la Mutualidad de Empleados de la Ley N° 16.744 a que se afilien con tal objeto. Para estos efectos, se considerará que se encuentran al día quienes no registren un atraso superior a tres meses.

**Artículo 3°.-** Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al respectivo organismo administrador la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada que les corresponda en virtud de lo

(35) Publicado en el Diario Oficial de 5 de agosto de 1987.

establecido en la letra b) de dicha norma legal y en el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por los que efectúan sus cotizaciones para pensiones en la entidad correspondiente.

**Artículo 4°.-** El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud.- María Teresa Infante Barros, Subsecretario de Previsión Social.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

### INCORPORA A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES<sup>(36)</sup>

D.F.L. N° 90

Santiago, 7 de octubre de 1987.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 90.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 4 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el D.L. N° 1.548, de 1976, y

Teniendo presente:

Que en la actualidad existe un amplio sector de trabajadores independientes que está expuesto de manera permanente a los riesgos propios de su actividad y que no tienen protección por tales contingencias, como ocurre con los comerciantes autorizados para trabajar en la vía pública;

Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a tales trabajadores al Seguro Social establecido por la Ley N° 16.744;

Que tal incorporación se debe producir en términos similares a lo acontecido al res-

pecto con anteriores grupos de trabajadores independientes,

Decreto con fuerza de ley:

**Artículo 1°.-** Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido por la Ley N° 16.744, a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

**Artículo 2°.-** Para tener derecho a tales prestaciones requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, las que deberán enterar en la Institución Previsional a que se encuentren afectos.

Para estos fines, se considerará que se encuentran al día quienes no registran un atraso superior a tres meses.

**Artículo 3°.-** Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al Servicio de Seguro Social o a la Mutualidad de Empleadores a que

(36) Publicado en el Diario Oficial de 1° de diciembre de 1987.

se adhieran la cotización general básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada que les corresponda en virtud de lo establecido en la letra b) de dicha norma legal y en el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 4°.**- El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- Alfonso Márquez de la Plata Yrarrázaval, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Juan Giaconi Gandolfo, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud.- María Teresa Infante Barros, Subsecretario de Previsión Social.

## CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

### DIVISION JURIDICA

#### **CURSA CON ALCANCE EL D.F.L. N° 90, DE 1987, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL**

Núm. 30.497.- Santiago, 19 de noviembre de 1987.

Esta Contraloría General ha dado curso al documento del rubro, que incorpora a los trabajadores independientes que indica al Seguro Social de la Ley N° 16.744, pero cumple con hacer presente que la cita que en los vistos se hace del N° 4 del artículo 32 de la Constitución Política, debe entenderse referida al N° 3 de ese mismo precepto constitucional.

En consecuencia, con el alcance que antecede, se ha tomado razón del decreto con fuerza de ley individualizado en el epígrafe.

Dios guarde a Us.- Osvaldo Iturriaga Ruiz, Contralor General de la República.

Al señor  
Ministro del Trabajo  
y Previsión Social  
Presente.

## MINISTERIO DEL TRABAJO

**INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO  
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CONTEMPLADO EN LA LEY N° 16.744  
A LOS PESCADORES ARTESANALES INDEPENDIENTES <sup>(37)</sup>**

D.F.L. N° 101

Santiago, 9 de agosto de 1989.- Hoy se decretó lo que sigue:

Núm. 101.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 3 de la Constitución Política de la República y en el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 16.744, en relación con el D.L. N° 1.548, de 1975, y

Teniendo presente:

Que en la actualidad existen sectores de trabajadores independientes que están expuestos de manera permanente y constante a los riesgos propios de su actividad laboral y que no tienen protección por tales contingencias, como acontece con los pescadores artesanales.

Que resulta menester solucionar dicha situación e incorporar a dichos trabajadores al seguro social establecido por la Ley N° 16.744;

Que tal incorporación se debe producir en términos similares a como se ha producido con anteriores grupos de trabajadores independientes.

Decreto con fuerza de ley

**Artículo 1°.-** Incorpórase al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley N° 16.744, a los pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que se encuen-

tren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

**Artículo 2°.-** Para tener derecho a las prestaciones de la Ley N° 16.744, requerirán estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, las que deberán enterar en la Institución a que se encontraren afectos.

Para estos fines, se considerará que se encuentran al día quienes no registren un atraso superior a tres meses.

**Artículo 3°.-** Los trabajadores a que se refiere este decreto quedarán obligados a pagar mensualmente al Instituto de Normalización Previsional, régimen del ex Servicio de Seguro Social, o a la Mutualidad de Empleadores a que se adhieran, la cotización básica contemplada en la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 y la cotización adicional diferenciada correspondiente a la subactividad "Empresas de Pesca" de la División "AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA" del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Estas cotizaciones se calcularán sobre la base de las mismas rentas por las cuales efectúen sus cotizaciones para pensiones en la entidad respectiva.

**Artículo 4°.-** El presente decreto con fuerza de ley regirá a partir del día 1° del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.-  
AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de

(37) Publicado en el Diario Oficial de 23 de octubre de 1989.

Ejército, Presidente de la República.- Guillermo Arthur Errázuriz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud.- Santiago Plant Klapp, Subsecretario de Previsión Social.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

DIVISION JURIDICA

**CURSA CON ALCANCES EL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 101, DE 1989, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL**

Núm. 27.803.- Santiago, 16 de octubre de 1989.

Esta Contraloría General ha dado curso al documento del rubro, que incorpora a los trabajadores independientes que indica al seguro de la Ley N° 16.744, pero cumple con hacer presente que el Decreto Ley N° 1.548, citado en los vistos, es de 1976 y no como allí se indica.

A su vez, cabe advertir que, en el artículo 3°, la palabra "adicional" aparece mal escrita.

Con los alcances que antecede, se ha tomado razón del decreto con fuerza de ley individualizado en el epígrafe.

Dios guarde a Ud.- Osvaldo Iturriaga Ruiz, Contralor General de la República.

A la señorita  
Ministro del Trabajo  
y Previsión Social  
Presente

**DISPONE APLICACION DE LA LEY N° 16.744, SOBRE SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, A TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO QUE SEÑALA <sup>(38)</sup>**

LEY N° 19.345

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

Proyecto de ley:

**Artículo 1°.-** Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las Instituciones de Educación Superior del Estado y de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley

N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial, y del Congreso Nacional, a quienes no se les aplique en la actualidad la Ley N° 16.744, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto legal.

Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable al personal afecto a las disposiciones relativas a accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales contenidas

(38) Publicada en el Diario Oficial de 7 de noviembre de 1994.

en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de la Subsecretaría de Guerra, en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio del Interior, ambos de 1968, en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones y en las Leyes N°s. 18.948 y 18.961. <sup>(39)</sup>

**Artículo 2°.-** A las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo anterior que optaren por adherirse a las Mutualidades de Empleadores señaladas en la Ley N° 16.744 no les será aplicable lo dispuesto en los incisos primero letra e) y tercero del artículo 12 del citado cuerpo legal.

Asimismo, lo dispuesto en la letra e) del inciso primero y en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 16.744, no se aplicará a los empleadores del sector privado adheridos a una Mutualidad por las obligaciones contraídas por ésta derivadas de prestaciones

(39) Los textos legales mencionados son los siguientes:

- a) D.F.L. N° 1, de 1968 (G) sobre Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por Decreto N° 148, de la Subsecretaría de Guerra del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 11.03.87. Ha sido muchas veces modificado.
- b) D.F.L. N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior sobre Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Decreto N° 412, de 1991, de la Subsecretaría de Carabineros del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 3.01.92.
- c) D.F.L. N° 1, de 1980, de la Subsecretaría de Investigaciones del Ministerio de Defensa Nacional, D.O. 11.11.80, sobre Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile. Ha sido varias veces modificado.
- d) Ley N° 18.948, D.O. 27.02.90, rectificadas en D.O. 28.02.90, Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. Ha sido modificada por Ley N° 18.967, D.O. 10.03.90.
- e) Ley N° 18.961, D.O. 7.03.90, rectificadas en D.O. 8.03.90, Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile. Ha sido modificada por Ley N° 18.973, D.O. 10.03.90.

que deban otorgarse a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de la presente ley.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de sus trabajadores, las entidades empleadoras referidas en el inciso primero del artículo 1° de esta ley serán subsidiariamente responsables del otorgamiento de las prestaciones a que se refiere la Ley N° 16.744.

En el evento de que las entidades empleadoras a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de la presente ley opten por adherirse a este sistema de mutualidades, no podrán integrar su administración ni elegir a sus administradores.

**Artículo 3°.-** La adhesión de las entidades empleadoras de los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de esta ley, a las Mutualidades de la Ley N° 16.744, requerirá autorización previa del Ministerio respectivo. La afiliación podrá efectuarse en forma separada por cada entidad empleadora o conjuntamente por dos o más de ellas.

En todo caso, para efectuar la adhesión a que se refiere el inciso anterior, será obligatorio que la entidad empleadora consulte previamente a las respectivas Asociaciones de Funcionarios a nivel regional.

En caso que la adhesión se efectúe en forma conjunta por dos o más entidades empleadoras, ella requerirá, además de la autorización previa indicada en el inciso primero, acuerdo de los respectivos Jefes Superiores. Si no se produjere acuerdo, resolverá sobre la materia el o los Ministros de los cuales dependen o a través de los cuales se relacionen con el Ejecutivo.

Las citadas entidades empleadoras, en sus respectivas regiones deberán afiliar a la totalidad de sus trabajadores a una misma mutualidad, incluidos aquellos que con anterioridad a la vigencia de este cuerpo legal se encontraban afectos a la Ley N° 16.744.

En el evento que la adhesión se efectúe en conjunto por dos o más Organos, Servicios o entidades Empleadoras, ellos serán considerados como un solo empleador para los efectos de la aplicación de la cotización adicional diferenciada.

No se requerirá la autorización a que se refiere el inciso primero de este artículo para la adhesión a las Mutualidades, respecto de las siguientes entidades:

- a) Congreso Nacional, para lo cual bastará el acuerdo de los presidentes de ambas Cámaras del Congreso.
- b) Poder Judicial, en que la resolución corresponderá a la Corte Suprema.
- c) Municipalidades, en que la resolución del Alcalde requerirá el acuerdo del Concejo respectivo.

**Artículo 4°.-** Durante el período de incapacidad temporal derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, el trabajador accidentado o enfermo continuará gozando del total de sus remuneraciones. Sin perjuicio de ello, el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744 deberá reembolsar a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido, conforme con lo dispuesto en el artículo 30 del citado cuerpo legal, incluidas las cotizaciones previsionales.

El organismo administrador deberá efectuar dicho reembolso dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se haya ingresado la presentación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho de la entidad empleadora a impetrar el reembolso a que se refiere el presente artículo prescribirá en el plazo de seis meses, contado desde la fecha de pago de la respectiva remuneración mensual. <sup>(40)</sup>

**Artículo 5°.-** En el evento de que un trabajador en actual servicio, de aquéllos a que se refiere el inciso primero del artículo 1° de esta ley, sufre un accidente del trabajo o una enfermedad profesional a partir de la vigencia de esta ley que lo incapacitare en un porcentaje igual o superior a un 70% o que le causare la muerte, la pensión mensual que le correspondiere conforme a la Ley N° 16.744 no podrá ser de un monto inferior a la que le hubiere correspondido percibir en las mismas circunstancias de haberse aplicado las normas por las que se regía en esta materia con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley.

Para estos efectos, el organismo administrador efectuará los cálculos respectivos, debiendo constituir la reserva técnica para el pago de la pensión que resulte de aplicar la Ley N° 16.744, y pagar la pensión que resulte mayor.

En el evento que la pensión resultante fuere de un monto mayor que la de la Ley

(40) El N° I de la Circular N° 1.541 de la Superintendencia de Seguridad Social, de 11.12.96, refiriéndose a esta materia, expresa: "Al igual que en materia de subsidios regidos por el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no procede que los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 paguen subsidios por incapacidad laboral a los funcionarios públicos, dado que la entidad empleadora respectiva de estos últimos se encuentra obligada a continuar pagándole la totalidad de sus remuneraciones. Luego de pagadas las remuneraciones, las entidades empleadoras respectivas deben solicitar el reembolso de las sumas correspondientes dentro de los términos de prescripción indicado. Para tal efecto es menester que se acompañe a la solicitud respectiva, a lo menos, copia de la resolución de la entidad previsional que ha autorizado el reposo médico o la licencia médica, ya sea Institución de Salud Previsional, Servicio de

Nº 16.744, la diferencia será de cargo fiscal.

La Tesorería General de la República, a requerimiento del respectivo organismo administrador enterará mensualmente la aludida diferencia y sus reajustes dentro de los diez primeros días del mes correspondiente al del pago de la pensión. En cada oportunidad en que varíe el monto de la pensión, el organismo administrador deberá efectuar el respectivo requerimiento.

Las cantidades que no se enteren oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquél en el que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho del organismo administrador a impetrar el citado pago prescribirá en el plazo de doce meses, contado desde la fecha de la resolución por la cual se haya otorgado la pensión o desde la fecha en que hubiere variado el monto de la misma, según el caso.

**Artículo 6°.-** El Reglamento que señala el artículo 66 de la Ley Nº 16.744 establecerá la forma como habrán de constituirse y funcionar, en las entidades empleadoras señaladas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, los Departamentos de Preven-

#### Continuación Nota 40

Salud o Mutualidad de Empleadores de la Ley Nº 16.744. Ahora bien, a fin de dar una mayor expedición al procedimiento de reembolso, el Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744 –Mutualidad de Empleadores o Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez –COMPIN– de los Servicios de Salud– que concede reposo médico o autorice una licencia médica deberá comunicar tal circunstancia a la entidad empleadora, ya sea remitiéndole el original de la licencia debidamente autorizada o copia de la resolución correspondiente.

ción de Riesgos Profesionales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

**Artículo 7°.-** Los parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones estarán afectos a la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en los términos previstos en la presente ley y sin requerir la autorización señalada en el inciso primero de su artículo 3°.

Las cotizaciones destinadas al financiamiento del referido seguro serán de cargo del Senado y de la Cámara de Diputados, según corresponda y se efectuarán sobre la base de la respectiva dieta sujeta a las normas sobre límites de impositibilidad. Corresponderá al presidente de cada una de ellas solicitar su adhesión a las mutualidades de empleadores de la Ley Nº 16.744.

**Artículo 8°.-** Sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República, corresponderá exclusivamente a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de esta ley, impartir las instrucciones necesarias para su aplicación y fiscalizar la observancia de sus disposiciones.

**Artículo 9°.-** El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley se financiará con cargo al ítem respectivo de los presupuestos vigentes de las entidades empleadoras correspondientes y del Senado y la Cámara de Diputados, en su caso.

**Artículo 10.-** Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan 90 días contados desde su publicación.

**Artículo 11.-** Cada vez que en esta ley se utilizan los vocablos "trabajadores" o "trabajador", se entenderá que comprenden a los trabajadores, personal y funcionarios a que se refiere el inciso primero de su artículo 1°.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1° 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, 26 de octubre de 1994.-  
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.-Jorge Arrate Mac Niven, Minis-

tro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Lautaro Pérez Contreras, Subsecretario de Previsión Social Subrogante.

#### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA APLICACION DE LA LEY N° 16.744, SOBRE SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO QUE INDICA**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad del inciso sexto de su artículo 3°, y que por sentencia de 18 de octubre de 1994, declaró:

1. Que la norma contenida en el encabezamiento del inciso sexto, del artículo 3° del proyecto remitido, en relación con su

letra c), y dicha letra c), son constitucionales.

2. Que no corresponde al Tribunal pronunciarse sobre la norma con que comienza el inciso sexto del artículo 3° del proyecto remitido, en cuanto se refiere a sus letras a) y b), y respecto del contenido de estas últimas, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, octubre 19 de 1994.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

#### MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

#### SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

### **INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES CONTEMPLADO EN LA LEY N° 16.744, A SOCIOS DE SOCIEDADES DE PERSONAS, EMPRESARIOS INDIVIDUALES Y DIRECTORES DE SOCIEDADES EN GENERAL <sup>(41)</sup>**

D.F.L. N° 192, DE 1995

(41) El D.F.L. N° 192, de 1995, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 5.01.96 que incorporaba al Seguro Social contra Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los socios de sociedades de personas, socios de sociedades en comandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general, que se desempeñen como trabajadores independientes en la

respectiva sociedad o empresa y que en tal calidad sean cotizantes ya sea del antiguo Sistema Previsional o del nuevo Sistema de Pensiones, fue declarado inconstitucional, por sentencia del Tribunal Constitucional, de 18 de marzo de 1996, en causa de dicho Tribunal Rol N° 231, publicada en el Diario Oficial de 21 de marzo de 1996, por lo que el referido texto deja de tener vigencia.

MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION  
SUBSECRETARIA DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION

## ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO

### RESOLUCION EXENTA N° 42 (\*)

Núm. 42 exenta.- Santiago, 25 de julio de 2002.- Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la Resolución Triministerial N° 8, publicada el 29 de enero de 1994.

Resuelvo:

**Artículo 1°.-** Las siguientes empresas o establecimientos se encuentran en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo:

- Ferrocarril Arica-La Paz
- Compañía de Consumidores de Gas de Santiago S.A.
- Metrogas S.A.
- Energas S.A.
- Empresa de Gas de la Quinta Región S.A.
- Gasco Sur S.A.
- Sociedad Nacional de Oleoductos S.A.
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.
- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica Emec S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Chilectra S.A.
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.

- Compañía General de Electricidad S.A.
- Compañía Eléctrica del Río Maipo S.A.
- Chilquinta Energía S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.
- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Aguas Cordillera S.A.
- Servicomunal S.A.
- Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Atacama S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Coquimbo S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Libertador S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Maule S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Biobío S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de la Araucanía S.A.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 30.07.02.

- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Aysén S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Magallanes S.A.
- Banco Central de Chile.
- Empresa Portuaria de Arica.
- Empresa Portuaria de Iquique.
- Empresa Iquique Terminal Internacional S.A.
- Empresa Portuaria de Antofagasta.
- Empresa Portuaria de Coquimbo.
- Empresa Portuaria Valparaíso.
- Empresa Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A.
- Empresa Portuaria San Antonio.
- Empresa San Antonio-Terminal Internacional S.A.
- Empresa Puerto Panul S.A.
- Empresa Portuaria Talcahuano-San Vicente.
- Empresa San Vicente-Terminal Internacional S.A.

- Empresa Portuaria Puerto Montt.
- Empresa Portuaria Chacabuco.
- Empresa Portuaria Austral.

**Artículo 2°.-** En la misma situación señalada en el artículo 1° estará el personal de las empresas concesionarias de los frentes de atraque de las entidades portuarias señaladas precedentemente, que durante el período comprendido entre el primero de agosto de 2002 y el 31 de julio del año 2003, se adjudiquen las referidas concesiones.

Regístrese y publíquese.- Jorge Rodríguez Grossi, Ministro de Economía y Energía.- Michelle Bachelet Jeria, Ministra de Defensa.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Alvaro Díaz Pérez, Subsecretario del Economía, Fomento y Reconstrucción.

MINISTERIO DE SALUD  
COMUNICADO

## REGISTRO NACIONAL PERMITIRA FORTALECER LA FISCALIZACION: EL 1° DE OCTUBRE COMIENZA A OPERAR NUEVO FORMULARIO DE LICENCIAS MEDICAS

A contar del 1° de octubre comenzará a regir un nuevo sistema de licencias médicas en el país, el cual permitirá corregir abusos en la entrega de estos permisos –fortaleciendo la fiscalización– y contará con un Registro Nacional de Licencias Médicas y Pensiones de Invalidez, y un formato de formulario que impide las falsificaciones.

El ministro (s) de Salud, Gonzalo Navarrete, junto a la subsecretaria de Previsión Social, María Adriana Hornkohl, y la Superintendente de Seguridad Social, Ximena Rincón, dieron a conocer las ventajas de este nuevo sistema, así como sus características principales.

El Ministro (s) explicó que el formulario de licencias médicas sufrirá importantes modificaciones, entre las cuales la más evidente para las personas será la diferenciación por color: uno verde y otro café. El primero será utilizado única y exclusivamente para que los médicos, dentistas y matronas los entreguen a sus pacientes privados, mientras que los de color café serán para los pacientes de la modalidad institucional pública. La autoridad explicó que esto evitará los subsidios cruzados, que se producían cuando profesionales médicos utilizaban formularios proporcionados por el Servicio de Salud en sus consultas particulares. También habrá un control preciso sobre los profesionales que emiten las licencias médicas, que será realizado a través del Registro Único Nacional de Profesionales.

"Estos formularios contarán con un sello inviolable en el lugar en que se describa el

diagnóstico del paciente, evitando así eventuales discriminaciones en su trabajo. También es importante que están hechos con un papel fabricado en la Casa de Moneda, lo que impide que se hagan en cualquier imprenta y además están debidamente foliados", dijo Navarrete.

Uno de los cambios más relevantes es la creación del Registro Nacional de Licencias Médicas y Pensiones de Invalidez que, a fin de año, concentrará toda la información referente al otorgamiento de los permisos médicos en el país. Esto permitirá el control efectivo del otorgamiento de licencias médicas.

### Los cambios

Algunos de los cambios más importantes del formularios son: Un casillero en el que se debe escribir el RUT del hijo menor de un año. El reposo prescrito debe ser escrito con palabras por el médico y no con números, lo que impide la adulteración.

En el caso de los accidentes del trabajo, el médico debe indicar si el accidente ocurrió durante el trayecto al trabajo o en la faena misma. Eso permitirá una mejor estadística por parte de la empresa y de los organismos administradores.

Respecto del reposo, el nuevo formato incluye la situación de los trabajadores que laboran en jornada nocturna, haciendo explícita la posibilidad de prescribir reposo nocturno.

El lugar de reposo debe quedar claramente establecido cuando se marca "otro", lo cual es especialmente importante para el caso

de las licencias siquiátricas, donde se puede recomendar lugares de reposo distintos al domicilio (*Fuente: <http://www.minsal.cl>*).

## MINISTERIO DE SALUD

### Resolución N° 790 exenta, de 5.09.02 (extracto)

En el Diario Oficial de 27 de septiembre de 2002, se publicó la Resolución N° 790 exenta, de 5.09.02, del Ministerio de Salud, que aprueba formulario de licencias médicas. Su parte resolutive dispone, lo siguiente:

"1°.- Apruébase el formulario de licencias médicas, elaborado por este Ministerio de Salud, en el que deberán materializarse todas las licencias médicas que se otorguen a los trabajadores dependientes e independientes por enfermedad que no sea profesional o accidente que no sea del trabajo, maternales, y por accidente del trabajo o enfermedad profesional, que deban tramitarse ante los Servicios de Salud, Instituciones de Salud

Previsional, Cajas de Compensación de Asignación Familiar, o entidades previsionales.

"2°.- Este formulario deberá empezar a utilizarse para las licencias médicas que se extiendan a contar del día 1° de octubre de 2002; hasta el 30 de septiembre de 2002 continuará empleándose el formulario actualmente en uso, aprobado por Resolución N° 1.115, de 14 de julio de 1989, de este Ministerio.

"3°.- Sin perjuicio de lo anterior, las entidades mencionadas en el N° 1° deberán continuar tramitando las licencias médicas extendidas en el formulario vigente con anterioridad al 1° de octubre de 2002, hasta el 31 de octubre de 2002".

### INSTRUCTIVO ANEXO FORMULARIO DE LICENCIAS MEDICAS

Elaborado por el Depto. de Salud Ocupacional y Protección Social de la División de Rectoría y Regulación Sanitaria del Ministerio de Salud (*<http://www.minsal.cl>*).

Para el correcto uso y extensión de los formularios de licencias médicas, a continuación se describen aspectos conceptuales y administrativos a considerar:

#### I. Definiciones

1.- **Reposo laboral:** es una indicación más dentro del arsenal terapéutico que tiene el profesional, para tratar a un trabajador con una patología aguda recuperable o una patología crónica en fase de

descompensación y consiste en el derecho del trabajador para ausentarse o reducir su jornada laboral, en cumplimiento de una indicación profesional, certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, reconocida por el empleador, en su caso, y autorizada por el organismo competente.

2.- **Recuperabilidad laboral:** se entenderá como irrecuperable toda patología que a pesar del tratamiento y reposo prescrito, ésta no desaparecerá en el tiempo. Sin embargo, el hecho que el trabajador sea portador de una patología irrecuperable, no implica siempre que tenga el porcentaje de invalidez que le exigirá su respectivo régimen previsional, para otor-

garle posteriormente una pensión de invalidez.

## II. Normativa vigente

- 1.- Las normas que regulan la extensión, tramitación y resolución de las licencias médicas de los trabajadores en nuestro país, están contenidas en el Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud y sus modificaciones - Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional (Isapres).
- 2.- Conforme con lo establecido en los artículos 21 letra d) y 49 del citado Decreto Supremo N° 3, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en adelante las COMPIN, y las Contralorías Médicas de las ISAPRES, según corresponda, pueden solicitar a Ud. que informe sobre los antecedentes clínicos complementarios que obren en su conocimiento, relativos a la salud del trabajador, lo que deberá remitir dentro de las 48 horas siguientes al requerimiento.
- 3.- La licencia médica *siempre* autoriza al trabajador para ausentarse o reducir su jornada laboral y *puede* otorgarle derecho a mantener su remuneración o percibir subsidio de incapacidad laboral, según sea el caso, cuando reúne los requisitos que la normativa vigente exige para ello. En el caso de los funcionarios de la Administración Pública, éstos por lo general, conforme a la normativa legal que los rige, mantienen sus remuneraciones durante sus períodos de incapacidad laboral.

## III. Aspectos administrativos

- 1.- Cada formulario de licencia médica consta de 3 hojas, confeccionados en papel autocopiativo:
  - El formulario de licencia propiamente tal.
  - El recibo para el trabajador, que debe ser entregado junto con la licencia médica.
  - El recibo que conserva el profesional.
- 2.- El formulario de licencia médica posee 3 secciones, a saber:
  - Sección A: que es de responsabilidad exclusiva del profesional que la extiende.
  - Sección B: de uso exclusivo del organismo contralor : Servicio de Salud o Isapre.
  - Sección C: de responsabilidad exclusiva del empleador o del trabajador independiente.
- 3.- El profesional debe completar, en forma manuscrita, con letra de imprenta clara y legible, únicamente la Sección A del formulario.
- 4.- Conforme a lo establecido en el artículo 65 del citado Decreto Supremo N° 3, para efectos de el cómputo de la duración de la licencia médica los plazos *siempre* son de días corridos. Luego, el reposo indicado, sin importar la naturaleza ni la gravedad de la patología que presente el trabajador, debe estimarse siempre en días corridos, es decir, incluyendo sábados, domingos y festivos.
- 5.- Si el trabajador tiene más de un empleador, deben emitirse los formularios de licencias médicas en original para cada uno de ellos.
- 6.- Las licencias maternas y las por enfermedad grave del hijo menor de un año, sólo deben prescribir reposo por jornada total.
- 7.- En la Sección A.3. el recuadro: "Inicio Trámite de Invalidez" sólo debe com-

- pletarse cuando se haya registrado "2 = NO" en el recuadro "Recuperabilidad Laboral".
- 8.- El dato mes de la concepción debe completarse sólo en los casos de licencias médicas por patología del embarazo (tipo7) y prenatal (tipo 3).
  - 9.- En Sección A.4. en "Lugar de Reposo 3 = Otro Domicilio" Ud. debe señalar claramente la dirección y las razones por las cuales autoriza a cumplir el reposo en otro domicilio.
  - 10.- La dirección del reposo debe señalarse de manera completa, incluyendo teléfono de contacto.
  - 11.- Es muy importante para evitar el rechazo de la licencia, que el trabajador firme el formulario antes de entregárselo.
  - 12.- El número de Registro del Colegio Profesional sólo debe completarlo quien lo posea.
  - 13.- En el espacio para antecedentes clínicos Ud. puede señalar la fecha de una intervención quirúrgica u otros procedimientos terapéuticos de importancia o complicaciones de las patologías. Toda información que considere importante servirá al organismo contralor para mejor resolver.
  - 14.- Al completar la licencia médica y firmada por el trabajador, Ud. deberá doblar la parte inferior del formulario, donde se encuentra señalado con línea discontinua, y posteriormente sellarla mediante una de las cintas adhesivas que se ubican en la última página del talonario.
- IV. Adquisición de formularios de licencias medicas**
- 1.- Existirá un Registro Nacional Unico de profesionales que extienden licencias médicas.
  - 2.- Al adquirir por primera vez el nuevo formulario de licencias médicas en la COMPIN, Ud. deberá completar una solicitud y aportar los documentos que se le soliciten, de acuerdo con su situación personal, para proceder a su registro.
  - 3.- Al adquirir un formulario de licencias médicas para uso en consulta privada en la COMPIN elegida por Ud., las siguientes adquisiciones deberá realizarlas siempre en la misma COMPIN.
  - 4.- Si ya se encuentra registrado en una COMPIN y desea cambiarse a otra, deberá hacer una solicitud por escrito a la nueva COMPIN, señalando las causas que motivan el cambio. Al cambiarse quedará bloqueada la posibilidad de adquirir otros talonarios en la primera.
  - 5.- Ud. podrá adquirir 2 (dos) talonarios sólo la primera vez. Posteriormente sólo podrá adquirir 1 (uno) cada vez.
  - 6.- Para adquirir un nuevo talonario Ud. deberá presentar su Carnet de Identidad y el talón "Solicitud de Talonario de Licencias" ubicado en la primera hoja de éste, sin desprenderlo de su ubicación original.
  - 7.- Si el talonario lo adquiere otra persona, ésta deberá portar su propio Carnet de Identidad y el talón "Solicitud de Talonario de Licencias" sin desprenderlo, firmado por Ud.
  - 8.- Los talonarios para uso institucional de entidades públicas o privadas, deben ser solicitados mediante un oficio suscrito por el Director del establecimiento o por el Jefe de Servicio, debiendo consignar la identificación completa del requirente, el que se hará responsable de la distribución y posterior pedido. El oficio deberá acompañarse de una nómina con los nombres completos, RUT y profesión de los profesionales que lo usarán.
  - 9.- Sólo se proporcionará **un** talonario por profesional de la institución.

- 10.- El valor de cada talonario lo fijará el Ministerio de Salud, y será único para todo el país. (Actualmente, está fijado en la Resolución exenta N° 96, de 1996, del Ministerio de Salud, que aprueba el Arancel de Acciones de Protección de la Salud, en su Párrafo II, punto 7.2 y su valor asciende a la cantidad de \$6.600 por talonario de licencias médicas, sin perjuicio por cierto que, de acuerdo con lo establecido en la letra f) del Párrafo I de la misma resolución, los valores de este Arancel se reajustan en forma automática, a contar del 10 de enero de cada año, conforme a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) entre los meses de enero a diciembre de cada año).
- 11.- En caso de extravío, robo o hurto, deberá dar aviso de inmediato por teléfono u otro medio, a la COMPIN que proporcionó el talonario o los talonarios extraviados. Sin perjuicio de lo anterior, es obligación del profesional o representante del organismo o entidad correspondiente, dar cuenta a la brevedad posible de este hecho, posteriormente por escrito.
- 12.- Como consecuencia del punto anterior, ese talonario será bloqueado en el sistema computacional, y ningún formulario de éste que se emita posteriormente, será aceptado a trámite.

DR. L. Gonzalo Navarrete Muñoz  
Subsecretario de Salud

## DEL DIARIO OFICIAL

### 20 - Agosto

- Decreto N° 156, de 13.06.02, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 445, de 1997, que reglamenta entrega de premios nacionales a la excelencia docente.

### 23 - Agosto

- Extracto de Circular N° 49, de 20.08.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de la liberación tributaria establecida por la Ley N° 19.781, de 2002, precisando sus alcances impositivos.

### 24 - Agosto

- Ley N° 19.821. Deroga la Ley N° 3.133 y modifica la Ley N° 18.902 en materia de residuos industriales (*rectificada en D.O. de 27.08.02*).

### 30 - Agosto

- Ley N° 19.822. Modifica la Ley N° 19.713, incorporando las unidades de pesquería que indica en las zonas que señala a la medida de administración límite máximo de captura por armador.
- Decreto N° 666, de 12.08.02, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre del año 2002 para el personal del Sector Público.

### 31 - Agosto

- Ley N° 19.827. Introduce modificaciones a la legislación sobre zonas francas.

### 3 - Septiembre

- Decreto N° 176, de 5.07.02, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Aprueba documento "Plan Nacional de Recopilación Estadística" del año 2002.
- Decreto N° 186, de 10.06.02, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los centros de formación técnica (*publicado en este Boletín*).

**4 - Septiembre**

- Ley N° 19.823. Modifica la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, en materia de reclamaciones electorales y otros aspectos procesales.
- Resolución N° 2.212 exenta, de 29.08.02, del Servicio de Registro Civil e Identificación. Señala características y fija menciones de la nueva cédula de identidad.

**5 - Septiembre**

- Rectifica Decreto N° 537, de 5.12.01, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Aprueba Reglamento de Ceremonial Público y Protocolo publicado el 16.08.02.

**9 - Septiembre**

- Resolución N° 85, de 16.07.02, del Ministerio de Salud. Reglamenta programa de capacitación y perfeccionamiento de funcionarios que se desempeñan en atención primaria de salud.

**12 - Septiembre**

- Extracto de Resolución N° 20 exenta, de 6.09.02, del Servicio de Impuestos Internos. Establece requisitos para acreditar gastos por concepto de alojamiento, alimentación y traslado en beneficio de personas que asistan, en calidad de invitadas, a eventos organizados con fines promocionales o de publicidad.

**14 - Septiembre**

- Decreto N° 92, de 6.06.02, de la Subsecretaría de Aviación. Modifica "Reglamento del Aire" (DAR-02).

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO INJUSTIFICADO. NO CONCURRENCIA DEL TRABAJADOR A SUS LABORES SIN CAUSA JUSTIFICADA DURANTE DOS DIAS SEGUIDOS.  
ARTICULO 160 N° 3 DEL CODIGO DEL TRABAJO

*Trabajador demandante no aportó suficientes pruebas que permitieran desvirtuar la justificación de su despido.*

## Comentarios

Trabajador demanda a su ex empleador por despido injustificado toda vez que se le imputó la causal de caducidad establecida en el Art. 160 N° 3 del Código Laboral, no obstante sostiene que no ha faltado a sus labores, como lo afirma su ex empleador para fundar su despido. Por ello, solicita el pago de las indemnizaciones legales, más otros haberes adeudados durante la vigencia del vínculo contractual.

Por su parte la demandada sostuvo que el demandante faltó sin causa justificada desde el 31 de marzo al 3 de abril del año 2000.

Si bien ninguna de las partes aportó prueba suficiente para sostener con claridad y firmeza que el despido fue justificado o no, el tribunal de la causa, observando las mínimas pruebas rendidas conforme a las reglas de la sana crítica, especialmente la confesional del actor, concluyó que según lo confesado por el trabajador éste se refiere a que el último día de trabajo fue el 30 de marzo del 2000, sin embargo, a la última pregunta del pliego, cuál es, el porqué no justificó las ausencias de los días que se le imputan como faltantes, respondió, que esos días se presentó, por lo que no podía justificarlos, interpretándose, en consecuencia por el juez, que el despido no ocurrió el día 30, sino que con posterioridad, pudiendo suponerse, que a contar de esa fecha no se le proporcionó trabajo, sin embargo, no se aportó prueba en tal sentido, lo que hace primar que efectiva-

mente el demandante faltó a sus labores entre las fechas ya antes señaladas, razón por la cual la causal de terminación estuvo correctamente aplicada, rechazándose la demanda en todas sus partes.

Recurriendo el demandante de apelación ante la Corte de Santiago, ésta confirmó la sentencia en alzada.

Posteriormente la Excma. Corte Suprema rechazó el recurso de casación en el fondo por manifiesta falta de fundamento.

### Fallo de primera instancia.

Santiago, 13 de marzo de 2001.

Vistos:

A fs. 7, comparece don Daniel Andrés Fernández Fernández, guardia de seguridad, domiciliado en calle Corregimiento N° 2219, comuna de Independencia, e interpone demanda –en juicio ordinario del trabajo– en contra de Prosegur Chile S.A., representada legalmente por don Miguel Galmes Truffello, ambos domiciliados en calle Román Díaz N° 221, comuna de Providencia, Santiago. Funda su demanda en haber prestado servicios a la demandada, en calidad de guardia de seguridad, entre el 17 de febrero de 1995 al 30 de marzo del 2000, fecha última en la cual fue despedido por la causal del N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, no obs-

tante que nunca ha faltado, injustificadamente, al lugar de trabajo; que su remuneración promedio mensual alcanzaba la suma de \$ 197.044; solicita que se declare injustificado el despido, y se ordene el pago de las siguientes prestaciones: a) indemnización sustitutiva de aviso previo y, por años de servicios; b) feriado proporcional;

A fs. 19, la parte demandada expresa que el actor ingresó a su servicio el 1° de marzo de 1995 y hasta el 30 de marzo de 1999 –debe decir 2000–, que percibía remuneración mensual compuesta de sueldo base de \$ 86.095, bono de antigüedad de \$ 11.267, y gratificación de \$ 21.524; que el actor incurrió en la causal del N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, puesto que no concurrió a ejecutar labores convenidas en el contrato, esto es la instalación a la cual estaba destinado, desde el 31 de marzo al 3 de abril de 2000, y tampoco justificó sus ausencias; que nada debe por concepto de feriado proporcional puesto que tal prestación se compensó con prestaciones contraídas por el actor;

A fs. 25, se recibió la causa a prueba, audiencia que se llevó a efecto a fs. 47, rindiéndose la prueba que obra en autos;

A fs. 60, se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

I.- En cuanto a la tacha de testigo.

1) Que se acogerá la tacha formulada por la demandada a fs. 49, respecto del testigo presentado por la contraria –don Manuel Orlando Gamboa Fernández– por la causal de los N°s. 2 y 7 del artículo 358 del Código de Procedimiento Civil, las que se fundan en haber manifestado ser hermano de madre de la parte que lo presenta, con el cual se visita con regularidad, además, de que viven cerca uno del otro;

II.- En cuanto al fondo.

2) Que, del examen de los escritos de la etapa de discusión, se advierte que no existe controversia acerca de los siguientes hechos, los cuales para los efectos de la litis se tendrán por efectivos: a) que el actor prestó servicios en virtud de contrato de trabajo a la demandada, en calidad de guardia de seguridad; b) que los servicios del actor finalizaron el 30 de marzo de 2000;

3) Que, por otra parte aparecen como materia de controversia la fecha de ingreso del actor al servicio de la demandada, monto de la remuneración mensual, los hechos que motivaron la decisión del empleador en orden a poner término al contrato de trabajo del actor –artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por haber faltado los días 31 de marzo, 1° y 2 de abril de 2000– si se compensó feriado proporcional que se adeudaba al actor;

4) Que, el demandante, acompañó los siguientes documentos: a) liquidaciones de remuneraciones; b) Reclamo formulado en la Inspección del Trabajo el 5 de abril de 2000, en el cual, se señala como fecha de cesación de los servicios el 26 de marzo de 2000; c) Acta de comparendo llevada a efecto en la Inspección del Trabajo, rolante a fs. 4, instancia en la cual, la demandada, reconoce relación laboral hasta el 30 de marzo de 2000, compensándose feriado proporcional con deuda que mantenía el actor, el cual lo reconoce como tal;

5) Que, por su parte, la demandada, allegó los siguientes documentos: a) Contrato de trabajo, rolante a fs. 29, en el cual se consigna que la fecha de inicio de los servicios del actores el 1° de marzo de 1995, percibiendo sueldo base, más asignación de colación y movilización; b) copia de comunicación remitida a la Inspección del Trabajo, a fs. 29, recepcionada con fecha 5 de abril de 2000, por la cual informa el despido del actor, a contar del día 3 de dicho mes, por faltar los días 31 de marzo al 3 de abril de

2000, invocando la causal del N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo; c) liquidación de marzo de 2000;

6) Que, el demandante, rindió el testimonio de don David Antonio Inoquel Martínez, de fs. 52, quien expresa que el actor le comentó que había sido despedido;

7) Que, la demandada, rindió confesional de fs. 47, absolviendo el actor, al tenor del pliego de fs. 45;

8) Que, la demandada, rindió los testimonios de don Luis Osvaldo Flores Quiñones, de fs. 54 y, de don Walter Enrique Cortés Díaz, de fs. 56, el primero, Jefe del Depto. de Programación, quien expresa que le fue informado que el actor se ausentó sin justificación más de tres días, correspondiéndole a él, la asignación de una nueva persona al puesto de trabajo, a fin de cumplir con el cliente, que en este caso, era Mattell; y el segundo de los deponentes, Jefe de Zona, señala, que el actor faltó el último día del mes de marzo y primeros días de abril, lo que sabe por haber revisado los archivos donde se guarda la información del personal;

9) Que, analizada y ponderada la prueba rendida por las partes y aplicada las reglas de la sana crítica, se llega a las siguientes conclusiones:

- a) que, según consta del contrato de trabajo, el actor ingresó al servicio de la demandada el 1° de marzo de 1995, en calidad de guardia de seguridad;
- b) que, se tiene que el actor señala haber sido despedido el día 30 de marzo de 2000, a su vez, la contraria señala, que aquél faltó desde el 31 de marzo de ese año, sin justificar sus ausencias;
- c) que, el demandante, no aportó prueba suficiente en orden a establecer el hecho del despido, y por su parte, la demandada, rindió dos testimonios, que se traducen en testigos que no dan sufi-

ciente razón de sus dichos puesto que, uno se informó por terceros, y el otro, por documentación que tuvo a la vista con motivo de este juicio;

- d) que, la demandada, rindió confesional de fs. 47, y es así, como el actor, al absolver refiere que el último día que trabajó fue el 30 de marzo de 2000, sin embargo, a la última pregunta del pliego, cuál es, el porqué no justificó las ausencias de los días que se le imputan como faltantes, respondió, que esos días se presentó, por lo que no podía justificarlos, interpretándose, en consecuencia, que el despido no ocurrió el día 30, sino que con posterioridad, pudiendo suponerse, que a contar de esa fecha no se le proporcionó trabajo, sin embargo, no se aportó prueba en tal sentido, lo que hace primar, que efectivamente, el demandante, faltó a sus labores, entre el 31 de marzo al 2 de abril, y la causal de caducidad fue correctamente aplicada;
- e) que, no se hará lugar al pago de feriado proporcional, puesto que tal prestación fue compensada en la Inspección del Trabajo;
- f) que, por lo razonado, se rechaza la demanda, en todas sus partes;

10) Que, sin perjuicio de lo ya expresado, se tiene, que la remuneración del actor, para efectos indemnizatorios, conforme a las liquidaciones de sueldos acompañados, asciende a la suma mensual de \$ 118.778;

11) Que, la restante prueba rendida resulta irrelevante y en nada altera lo ya resuelto;

12) Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta;

Y vistos, también lo dispuesto en los artículos 1° y ss., 41 y ss., 63 y ss., 73, 160

Nº 3, 162, 168, 173, 420 y ss., 426, 439 y ss., 443, 444, 446, 449, 451, 455, 456 y 458 del C. del Trabajo, 144, 158, 160, 342 y ss., 356 y ss., 384, del C. de Procedimiento Civil, 1698 del Código Civil y demás normas legales vigentes –se declara:

I.- Que, ha lugar a la tacha de testigo interpuesta por la parte demandada;

II.- Que, no ha lugar, a la demanda;

III.- Que, no se condena en costas por gozar el demandante de privilegio de pobreza.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívense los autos en su oportunidad.

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

Rol Nº 4.061-00.

#### **Fallo de segunda instancia.**

Santiago, 3 de abril de 2002.

No habiendo acreditado el privilegio de pobreza ni enterado el impuesto correspondiente, no ha lugar a la recusación formulada.

Proveyendo a fojas 76; téngase presente.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de trece de marzo de dos mil uno, escrita a fojas 61 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Juan Araya Elizalde, Alejandro Solís Muñoz y Abogado Integrante señor Eduardo Jara Miranda.

Rol Nº 1.801-2001.

#### **Sentencia de la Excma. Corte Suprema.**

Santiago, 6 de junio de 2002.

Vistos y teniendo presente:

*Primero:* Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta del recurso de casación en el fondo deducido por el demandante a fojas 78.

*Segundo:* Que el recurrente denuncia la vulneración de los artículos 455 del Código del Trabajo; 160 del Código de Procedimiento Civil y 1698 del Código Civil, sosteniendo, en síntesis, que se infringen por cuanto la sentencia atacada no cumpliría con lo dispuesto en el artículo 160 del Código de Enjuiciamiento Civil, al tener por justificado un despido que no correspondía, por no haber sido acreditada la causal de exoneración esgrimida.

Agrega que si bien los jueces serían soberanos para establecer los hechos del proceso y, por la vía del recurso de casación en el fondo no sería posible alterarlos, en cambio, procede atacarlos cuando el sentenciador en su establecimiento ha violado las leyes reguladoras de la prueba.

Reconoce que la sentencia rechazó la demanda porque el actor no habría probado el hecho del despido, sin embargo, añade que dicho fallo contendría contradicciones al establecer, por una parte, el término de la relación laboral y, por la otra, señalar que el actor no habría aportado antecedentes que acreditaran el despido, todo ello, no obstante que la doctrina y la jurisprudencia concordarían en que establecida la fecha de inicio y término de los servicios por parte del actor, correspondería al empleador demostrar el hecho excepcional de un retiro voluntario del trabajador, o bien, que éste hubiera incurrido en una causal de despido justificada.

Termina manifestando que el fallo no habría respetado las reglas de la sana crítica

al ponderar la prueba, efectuando incluso una inversión del onus probandi.

*Tercero:* Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente:

- a) que el actor prestó servicios para la demandada como "guardia de seguridad" desde el 1° de marzo de 1995,
- b) que el trabajador señaló haber sido despedido el 30 de marzo de 1995,
- c) que el empleador alegó haber exonerado al demandante luego de que éste faltara injustificadamente a sus labores, desde el día 31 de marzo en adelante.

*Cuarto:* Que sobre la base de los hechos reseñados y examinando el resto de los antecedentes agregados al proceso, los sentenciadores del grado concluyeron que el despido no se produjo el día 30 de marzo del año citado, sino que ello aconteció con posterioridad, luego de que el trabajador no asistiera a sus labores, entre el 31 de marzo y el 2 de abril de 2000 y decidieron rechazar la demanda, estimando el despido justificado.

*Quinto:* Que de acuerdo a lo expresado, resulta evidente que el demandante, en definitiva, impugna la ponderación que de las pruebas allegadas al proceso hicieron los jueces del fondo, pretendiendo de ese modo alterar los hechos establecidos en la sentencia, desde que alega que su despido se produjo el 30 de marzo de 2000 e insta por su alteración.

*Sexto:* Que ese planteamiento no considera que la facultad de ponderación de la prueba, según lo ha resuelto reiteradamente esta Corte, se corresponde con atribuciones privativas de los sentenciadores de la instan-

cia, y no admite control por esta vía, pues, en tal actividad, ejercida conforme a las reglas de la sana crítica, dichos jueces son soberanos, a menos que en la determinación de tales hechos hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científica, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficacia de tales probanzas, cuestión que no ha ocurrido en la especie.

*Séptimo:* Que, por otra parte, cabe señalar que no se aprecia la alteración del onus probandi denunciada por el recurrente, desde que incumbe al trabajador acreditar el hecho del despido y al empleador probar la justificación de la causal esgrimida para ello.

*Octavo:* Que, a mayor abundamiento, es necesario precisar, que el recurrente no denuncia el quebrantamiento de normas que decidieran la litis, razón por la cual éste Tribunal de casación se ve impedido de entrar a revisar lo que viene decidido.

*Noveno:* Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso en análisis adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que conduce a su rechazo en esta sede.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido por el demandante a fojas 78, contra la sentencia de tres de abril del año en curso, que se lee a fojas 77.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V., Jorge Medina C. y Abogado Integrante señor Patricio Novoa F.

Rol N° 1.535-02.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

## DESPIDO INJUSTIFICADO. CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA

*No es procedente la aplicación de la causal de término de contrato establecida en el artículo 159 N° 5, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, cuando el contrato laboral está supeditado a un contrato comercial de servicios entre la empresa empleadora y un Municipio y este último contrato se ha prorrogado.*

**Comentarios**

Trabajador demanda en juicio laboral por despido injustificado a su ex empleador a fin de que se declare improcedente el despido y se ordene el pago de las indemnizaciones legales. En rebeldía de la demandada en cuanto a la contestación de la demanda.

Trabajador fue contratado desde el 19 de enero de 1994 hasta el 31 de enero de 2002 como vigilante, poniéndole término al contrato el empleador por aplicación de la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

La anterior contratación laboral tuvo su origen en un contrato comercial de servicios entre la empresa empleadora, del rubro aseo y vigilancia, y una Municipalidad vigente desde el 1° de enero de 1994 y hasta por 2 años, pudiendo renovarse tácitamente por igual período. Este contrato efectivamente fue prorrogado por 2 años más.

Por estas razones es perfectamente posible concluir que el contrato de trabajo celebrado por el actor y la demandada estuvo supeditado al contrato comercial de servicios antes relatado, motivo por el cual, prorrogándose el contrato comercial primitivo, continuó vigente el contrato de trabajo: por tal razón, subsistiendo la relación laboral entre las partes, no puede sino estimarse que el despido ha sido injustificado y por tal motivo

corresponde acceder al pago de las indemnizaciones legales reclamadas.

Posteriormente, la sentencia de primer grado fue apelada para ante la Corte de Antofagasta, confirmándola esta Corte en todas sus partes.

**Fallo de primera instancia.**

Antofagasta, 10 de abril de 2001.

Vistos:

Comparece a fojas 14, Rolando Cruz Rojas, vigilante, domiciliado en Avenida Andrés Sabella N° 2984, de esta ciudad, quien demanda en juicio ordinario a la firma Paisajismo Cordillera S.A., representada por don David Rodolfo Ojeda Ortiz, ingeniero, ambos con domicilio en Avenida Suecia N° 3646, de Santiago y/o Avenida Grecia N° 1440, Depto. N° 1, de esta ciudad, a fin de que se declare improcedente su despido y se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicios, aumentada en un 20%, más intereses, reajustes y costas.

A fojas 40, se tuvo por evacuado el traslado de la demanda, en rebeldía de la demandada y se recibió la causa a prueba, citándose a las partes a conciliación y prueba.

A fojas 89, se llevó a efecto el comparendo de conciliación y prueba, sin producirse conciliación, rindiéndose por las partes las pruebas que rolan en autos.

A fojas 115, se citó a las partes para oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

I.- En cuanto a la tacha.

*Primero:* Que la parte demandada a fs. 90 vta., deduce tacha en contra del testigo Víctor Hugo Braña Trigo, en virtud del artículo 358 N°s. 6 y 7 del Código de Procedimiento Civil, en atención a que el testigo carece de la imparcialidad necesaria para declarar al haber confesado tener interés directo en que gane este juicio el actor, además de unirlo a éste una amistad con el actor que data hace ocho años, por lo que solicita se le reste valor probatorio a sus declaraciones.

*Segundo:* Que la parte demandante contestando el traslado solicita el rechazo de la tacha opuesta, toda vez que los dichos del testigo no se desprende en modo alguno que se encuentre incurso en las causales de tacha alegada por la parte demandada.

*Tercero:* Que se rechazará la tacha interpuesta por ambas causales, ya que el interés que puede servir de fundamento a la tacha referida en el N° 6 del artículo 358 del Código de Procedimiento Civil, es el pecuniario o material en el juicio, el cual no se desprende de la declaración vertida por el testigo y tratándose de la N° 7 de la citada disposición legal, la tacha de amistad íntima, aunque la amistad sea reconocida por la testigo, no puede ser acogida si no se manifiestan los hechos en que consisten, para que puedan ser calificados por el Tribunal.

II.- En cuanto al fondo.

*Cuarto:* Que Rolando Cruz Rojas, funda su demanda en que ingresó a prestar servicios para la demandada Paisajismo Cordillera

S.A., desde el 19 de enero de 1994 hasta el 10 de febrero de 2000, como vigilante; agregando que la demandada puso término a su contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, pero dicha causa es injusta, indebida e improcedente, solicitando que así se declare y se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicios, más el recargo del 20%, todo ello con sus intereses, reajustes y costas.

*Quinto:* Que a fs. 40, se tuvo por evacuado el traslado de la contestación en rebeldía de la demandada.

*Sexto:* Que la parte demandante a fin de acreditar los fundamentos de su demanda, rindió la siguiente prueba:

Documental.

Acompañó bajo el apercibimiento del artículo 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, contrato de trabajo y anexo del mismo suscrito entre las partes, de fecha 19 de enero de 1994, de fs. 1 a 6; carta aviso de despido de fs. 7; prórroga de aviso de terminación de contrato de trabajo, de fs. 8; liquidaciones de sueldo del demandante de fs. 9 y 10, documentos que no fueron objetados.

Y con citación, acompañó, acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo de fecha 2 de marzo de 2000, de fs. 11 y 12 y finiquito de trabajo de fs. 13, documentos que no fueron objetados.

Confesional.

Produjo la confesión judicial de David Rodolfo Ojeda Ortiz, quien de fs. 89 y 89 vta., al tenor del pliego de posiciones de fs. 86, expresa que efectivamente el demandante prestó servicios de vigilante, en forma ininterrumpida desde enero de 1994 a febrero de 2000, siendo el giro de su empresa la prestación de servicios de vigilancia; agrega

que el demandante prestaba sus servicios en el estacionamiento de vehículos de la Municipalidad y los vigilantes lo destinan donde ellos estiman y al parecer éste prestaba servicios en la Municipalidad en calle Latorre; dice que el día 31 de enero de 2000 concluyó las faenas y el contrato que originaba su relación con el demandante, lo que le fue comunicado con anterioridad a la fecha en que terminaba el contrato que daba origen a las faenas; agrega que el contrato del demandante parte en enero de 1994, a raíz de que su empresa se adjudica un contrato de servicios de aseo y vigilancia con la Municipalidad de esta ciudad, el que tenía cierto plazo y era voluntad del municipio renovarlo o bien terminarlo de acuerdo al contrato suscrito anteriormente, y desde enero de 1994 hasta el 31 de enero de 2000, el municipio ejerció el derecho de renovar sucesivamente el contrato, siempre bajo la norma o términos de la licitación original, por lo que tuvo un contrato que fue renovado sucesivamente hasta que el municipio le dio término definitivo en la fecha señalada, 31 de enero de 2000 y no en febrero; dice que la remuneración del demandante era del orden de la suma de \$ 120.000, que se le menciona, pero no sabe si es esa cantidad exactamente.

#### Testimonial.

Hizo concurrir a estrados al testigo Víctor Hugo Braña Trigo, quien a fs. 90 vta. a 91 vta., expresa que sabe que existía relación laboral entre las partes, porque en conversaciones con el demandante le decía que trabajaba para la empresa y que ingresó en el año 1994, permaneciendo hasta febrero de 2000, prestando servicios de guardia o vigilante, en el estacionamiento municipal que queda en calle Latorre, entre Bolívar y Sucre; agrega que sabe que el demandante ingresaba en turno de noche, pero ignora a cuanto ascendía su remuneración, como de que manera se le controlaba el trabajo y asistencia, sólo que fue varias veces en la noche al trabajo del demandante. Expresa además que tiene entendido que se le iba a hacer otro contra-

to, pero sin hacerle su finiquito del anterior contrato.

*Séptimo:* Que la demandada por su parte rindió la siguiente prueba en autos:

#### Documental.

Acompañó bajo el apercibimiento del artículo 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, carta remitida a la Inspección del Trabajo, de fs. 45 a 48, 49 a 52; carta de aviso de término de contrato, de fs. 53 y 54; copia de comprobante de Correos, de fs. 55; liquidaciones de sueldos del demandante, de fs. 56 y 57; finiquito de trabajo, de fs. 58; copias de comprobantes de feriado de fs. 59 y 60; copia de Decreto N° 082/94, de 7 de febrero de 1994 y copia de contrato de prestación de servicios, celebrado entre la Ilustre Municipalidad de Antofagasta y la empresa Paisajismo Cordillera S.A., de fecha 10 de enero de 1994, de fs. 61 a 70; copia de Decreto N° 903/97, con la prórroga de contrato de prestación de servicios, de fs. 71 y 73; Decreto N° 090/2000, con la prórroga del contrato de prestación de servicios, de fs. 73 a 75, documentos que no fueron objetados.

Y con citación acompañó, copia de citación a comparendo y acta de comparencia ante la Inspección del Trabajo de esta ciudad, de fs. 76 y 77, documentos que no fueron objetados.

#### Confesional.

Produjo la confesión judicial del demandante Rolando Cruz Rojas, quien a fs. 90, al tenor el pliego de posiciones de fs. 88, reconoció que efectivamente trabajó para la demandada desde el 19 de enero de 1994 pero señala que fue hasta febrero de 2000, recordándose de anexos pero no de la fecha ni que decía, expresando que él siempre cumplió con su trabajo como correspondía, y reconoce como suyas las firmas puestas en el contrato y anexo que se le exhibe; no reconoció haber recibido ninguna carta de

aviso, ni haber firmado ningún comprobante, ni siquiera por Correo, aun cuando no niega que la demandada se lo haya enviado, pero él de parte de la empresa nunca ha recibido carta.

#### Testimonial.

Hizo concurrir a estrados a los testigos Juan Patricio Loaiza Vera y Wilson Eduardo Ardiles Velásquez, quien de fs. 91 vta. a 92 vta., expresan, el primero, que el demandante trabajó para la empresa demandada, como vigilante, por lo que existía relación laboral entre las partes, y el demandante estaba trabajando por un contrato por faena, desde el año 1994 hasta el 31 de diciembre de 1999, el que se amplió por un mes hasta el 30 de enero de 2000, por lo que los servicios del demandante fueron desde febrero de 1994 hasta el término del contrato de faena; agrega que el demandante cumplía sus funciones en el estacionamiento de calle Latorre, frente a la agencia de buses Tur-Bus, al que ingresaba desde las 23 horas hasta las 7 horas, todos los días con un día de descanso; en cuanto a su remuneración era en principio de \$ 80.000, más bonos de locomoción y colación, de \$ 5.000, cada bono, posteriormente llegó a \$ 123.000, y fracción, con los bonos antes mencionados ya incluidos; sabe que existía un libro de asistencia y el control normal que se le hace a los servicios por intermedio del supervisor, lo que le consta por cuanto es supervisor de la empresa y además tiene acceso a los contratos y al control de la gente que trabaja para la demandada; dice que con posterioridad al mes de enero de 2000, el demandante prestó servicios de vigilante en el mismo estacionamiento, por tres meses, pero era por otro contrato, o sea, otra adjudicación, efectuada por la misma Municipalidad de Antofagasta, pero con un contrato totalmente diferente al anterior: Dice que efectivamente concluyó el contrato celebrado entre las partes, ya que era por faena y tenía una duración desde febrero de 1994 y hasta el 31 de diciembre de 1999, lo que le consta por cuanto participó en la llamada a propuesta del segundo

contrato y tomó conocimiento de la propuesta misma y del contrato que se firmó con la Municipalidad los cuales son totalmente diferentes; si hubo una prórroga del contrato anterior, que terminaba en diciembre de 1999 y se prorrogó hasta el 30 de enero de 2000, por un mes, concluyendo allí las faenas con el Municipio, siendo totalmente distintas las bases de licitación y/o adjudicación del contrato celebrado el año 1994, con el que se hizo posteriormente. El segundo testigo dice, que concluyó el trabajo que dio origen al contrato de trabajo suscrito entre las partes el día 31 de diciembre de 1999 y posteriormente hubo una prórroga de treinta días, que terminó el 31 de enero de 2000, ya que el tipo de contrato que tenía la empresa con la Municipalidad de esta ciudad, era de febrero de 1994 al 31 de diciembre de 1999, luego hubo un contrato completamente distinto al anterior que empezó el 2 de febrero de 2000, por el número de personas contratadas, nada más.

#### Oficio:

De fs. 98 a 102 y 109 a 114, rolan oficios emanados de la Inspección del Trabajo de esta ciudad.

A fs. 103 y 107, rolan oficios emanados de la Municipalidad de Antofagasta.

*Octavo:* Que apreciadas las pruebas rendidas en autos, conforme a las normas de la sana crítica, se encuentra acreditada la existencia de la relación laboral habida entre las partes, desde el 19 de enero de 1994 hasta el 31 de enero de 2000, desempeñando el actor funciones de vigilante, según consta del contrato de trabajo rolante a fojas 1 y siguientes, anexos del mismo, liquidaciones de remuneraciones de fojas 9 a 11, carta aviso de término de contrato de fojas 7 y finiquito de trabajo de fojas 13; habiéndole puesto término el demandado por la causal establecida en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, "Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

*Noveno:* Que la contratación del actor tuvo su origen en el contrato de prestación de servicios suscrito entre la I. Municipalidad de Antofagasta y la empresa Paisajismo Cordillera S.A., de fecha 10 de enero de 1994, cuya copia fue agregada a fojas 62 de autos, emanado de un proceso de licitación relativo al aseo y vigilancia de las dependencias municipales, aprobado mediante Decreto Alcaldicio exento N° 082/94 de fecha 7 de febrero del mismo año, cuya copia fue agregada a fojas 61, en el que se estableció una duración de dos años, a contar del 1° de enero de 1994, pudiendo renovarse tácitamente por igual período, si ninguna de las partes manifestaba voluntad en contrario, con una anticipación de 90 días, de conformidad a lo estipulado en la cláusula cuarta de dicho contrato.

*Décimo:* Que el citado contrato celebrado entre la I. Municipalidad de Antofagasta y la empresa Paisajismo Cordillera S.A., fue prorrogado por el término de dos años a contar del 1° de enero de 1998, indicándose como nueva fecha legal de término el 31 de diciembre de 1999, según consta de la copia del documento agregado a fojas 72.

*Undécimo:* Que conforme al documento agregado a fojas 74, el contrato precedente, fue meramente prorrogado por el término de un mes, siendo la nueva fecha de término el 31 de enero de 2000, según la cláusula segunda del contrato de fecha 10 de enero de 2000, suscrito entre la I. Municipalidad de Antofagasta y Paisajismo Cordillera S.A., el cual fue aprobado por la I. Municipalidad de Antofagasta, mediante Decreto N° 090/2000 ex., cuya copia rola a fojas 73.

*Duodécimo:* Que la I. Municipalidad de Antofagasta llamó a propuesta pública a empresas contratistas interesadas en prestar el servicio de: "Mantenimiento del aseo en dependencias municipales", mediante publicación efectuada en el Diario El Mercurio de esta ciudad, produciéndose la apertura de las ofertas presentadas con fecha 3 de diciembre de 1999, declarándose desierta la citada pro-

puesta, según consta de la copia del Decreto N° 1.139, guardado en custodia, motivo por el cual se inició un nuevo proceso de licitación, adjudicándose la propuesta a la empresa Paisajismo Cordillera S.A., de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 205/2000 ex. de fecha 25 de febrero de 2000, cuya copia también se encuentra en custodia, según consta a fojas 108 vuelta.

*Decimotercero:* Que conforme a lo señalado en el motivo noveno, el contrato de trabajo que celebrara con el actor la demandada, se encontraba supeditado a que esta última continuase prestando servicios de vigilancia y aseo para la Ilustre Municipalidad de Antofagasta y si bien es cierto que el contrato primitivo cesó el 31 de diciembre de 1999, no lo es menos que en enero de 2000, continuó prestándolos sobre la base de una prórroga y posteriormente, a contar del 1° de febrero de 2000, se celebró un nuevo contrato de servicios de aseo y vigilancia con la I. Municipalidad de Antofagasta, y comoquiera que ello acaeció, no puede sino concluirse que el contrato de trabajo celebrado entre el actor y la parte demandada ha continuado vigente, ya que subsiste en tanto se mantenga el vínculo contractual entre este último y el Municipio en la forma acordada en la convención laboral, no siendo óbice la declaración a este respecto de los testigos presentados por la demandada.

*Decimocuarto:* Que por lo razonado, subsistiendo la relación laboral entre las partes con ocasión del nuevo contrato de servicios de aseo y vigilancia entre la Ilustre Municipalidad de Antofagasta y la demandada, no cabe sino concluir que el despido del actor fundado en la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, ha sido injustificado y por tanto, le asiste el derecho de que le sea pagada la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, que en el caso sub lite es por seis años, atendido que el actor comenzó a prestar servicios el 19 de enero de 1994 y fue despedido el 31 de enero de

2000, según carta aviso de término de fojas 8 y finiquito de fojas 13.

*Decimoquinto:* Que para el cálculo de las prestaciones a pagar se estará a una remuneración mensual de \$ 112.374, suma señalada por el actor en su demanda y que no fue controvertida en autos.

*Decimosexto:* Que las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran la conclusión a la que ha arribado el Tribunal.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1º, 7º, 9º, 10, 159 N° 5, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 425, 445, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo; 346 N° 3 y 358 N°s. 6 y 7 del Código de Procedimiento Civil; y 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que se rechaza la tacha interpuesta por la parte demandada a fojas 90 vuelta.

II.- Que se acoge la demanda de fojas 14 y siguientes, interpuesta por don Rolando Cruz Rojas, en contra de Paisajismo Cordillera S.A., representada por don David Rodolfo Ojeda Ortiz, declarándose injustificado el despido que afectó al actor y como consecuencia de ello la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

- a) \$ 112.374 (ciento doce mil trescientos setenta y cuatro pesos) por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) \$ 809.092 (ochocientos nueve mil noventa y dos pesos) por concepto de indemnización por seis años de servicios, aumentada en un 20%.

Que las sumas ordenadas pagar precedentemente se reajustarán y devengarán el interés previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se condena en costas a la parte demandada por haber sido totalmente vencida en autos.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Notifíquese por cédula a las partes.

Dictada por la Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo señora Virginia Soublette Miranda.

Rol N° 1.987-00.

### **Fallo de segunda instancia.**

Antofagasta, 8 de octubre de 2001.

Vistos:

Atendido el mérito de los antecedentes y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 463 del Código del Trabajo; 144 y 223 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, se confirma la sentencia apelada de diez de abril último, escrita a fojas 116 y siguientes, con costas del recurso.

Regístrese y devuélvanse.

Pronunciado por los Ministros señor Enrique Alvarez Giralt, señora Laura Soto Torrealba y Abogado Integrante señor Alfonso Leppes Navarrete.

Rol N° 2.333.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

Ya se insinuaba en el número anterior, en esta misma sección, que el tema de los derechos fundamentales marcará parte de la reflexión jurídica laboral en los próximos años. El nuevo inciso primero del artículo 5° así lo impone.

Sin duda el dictamen más destacable de este número es el que "fija sentido y alcance del inciso primero, del artículo 5°, del Código del Trabajo" (N° 2.856/162), aportando una metodología para resolver la colisión de garantías constitucionales, dado que en las relaciones laborales concurren dos sujetos empleador y trabajador, ambos como titulares de dichas garantías, además de las que pueden corresponder a los clientes o consumidores. ¿Hasta dónde llegan las garantías del trabajador sin afectar en lo esencial las garantías del empleador?, ¿cuáles son a la vez los límites del empleador en el ejercicio de sus facultades de mando y disciplinarias?. Este dictamen avanza de manera importante al ofrecer una metodología para discernir frente a estos conflictos. Es claro que no se pueden dar respuestas apriorísticas, dejando entregado al análisis casuístico la determinación de los límites y la resolución cuando concurren en sentido opuesto garantías de ambos sujetos de la relación laboral.

Justamente una aplicación de la doctrina anterior, se encuentra en 2.852/158, referido al uso de video cámaras en los vehículos de la locomoción colectiva, el cual reitera doctrina de 2.328/130 de 19.07.2002.

Un área temática que también fue objeto de una importante modificación a partir de la reforma de la Ley N° 19.759, es la de la libertad sindical. En este ámbito interesa destacar en primer lugar la doctrina referida a

cuando concurren en la negociación colectiva no reglada trabajadores representados por su sindicato y trabajadores sin afiliación sindical. ¿Qué normas se aplican, las del Art. 314 o las del 314-bis?. La doctrina administrativa (2.689/152) optó por una mixtura, admitiendo que el sindicato pueda representar, en una negociación no reglada, a trabajadores no afiliados, pero estos últimos deberán cumplir con algunos de los requisitos del Art. 314bis, garantizando así su expresión colectiva de voluntad, que constituye uno de los principales objetivos de las normas contenidas en dicho artículo.

Otra doctrina importante (2.851/157), en el mismo ámbito, está referida a la relación entre la oferta de bono de reemplazo y la posibilidad de que los trabajadores involucrados en la huelga se reintegren. Se concluye que para que pueda producirse el reintegro, sea al decimoquinto o trigésimo día de iniciada la huelga, es requisito *sine qua non* que el empleador incluya en su última oferta el bono por reemplazo, pero cumplidos los requisitos legales para el reintegro y producido éste, no corresponde pagar dicho bono, el cual sólo es exigible cuando ha existido reemplazo.

Finalmente, en lo que a libertad sindical se refiere, hay un último pronunciamiento (2.919/165) que interesa relevar. Se preocupa de clarificar el concepto contenido en el artículo 348 inciso 2°: la "extinción del contrato colectivo" para efectos de que sus cláusulas se incorporen a los contratos individuales. Se concluye que dicha situación sólo se presenta cuando el colectivo de trabajadores no negocia en la oportunidad legal. Por tanto si se negocia cuando corresponde –de acuer-

do al artículo 322— no se incorporan las cláusulas a los contratos individuales de los adherentes ni de aquellos trabajadores a quienes se ha extendido el contrato colectivo.

También en el ámbito de las normas del derecho individual es necesario destacar dos pronunciamientos.

El primero (2.691/154), se preocupa de responder a la pregunta de si existiría la obligación de otorgar dos de los días de descanso compensatorio en día domingo, a trabajadores sujetos a la jornada bisemanal del artículo 39. La conclusión es que no rige dicha obligación respecto de los mencionados trabajadores.

El segundo (2.855/161), constituye un extenso dictamen, que analiza y se pronuncia sobre un conjunto de cláusulas de un contrato individual de un trabajador que se desempeña como promotor y vendedor de artículos de belleza, en puntos de venta de la empresa contratante. Resulta interesante su

lectura atendido el acabado análisis de cada cláusula.

Particular interés reviste el punto 1 del pronunciamiento, que se aboca a la cláusula sobre los servicios que se obliga a prestar el trabajador, y la aplicación de la nueva redacción del N° 3 del artículo 10. Se concluye que "por la expresión "funciones específicas" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por funciones alternativas deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse, primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente las funciones complementarias serán aquellas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas."

Rafael Pereira  
Jefe Departamento Jurídico

## INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato Individual. Legalidad de cláusula .....	2.855/161	30.08.02	144
Contrato Individual. Relación Laboral Unica .....	2.688/151	19.08.02	121
Derechos Fundamentales. Derecho a la intimidad, Vida Privada y Honra de los Trabajadores. Mecanismos de control audiovisual. Procedencia .....	2.852/158	30.08.02	134
Derechos Fundamentales. Mecanismos de control audiovisual. Requisitos .....	2.852/158	30.08.02	134
Descanso Compensatorio. Días domingo. Procedencia. Jornada Bisemanal .....	2.691/154	19.08.02	125
Dirección del Trabajo. Competencia. CONICYT .....	2.853/159	30.08.02	139
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporación Municipal. Sumario .....	2.768/155	26.08.02	126
Empresa. Facultades de Administración. Alcance .....	2.856/162	30.08.02	114
Empresa. Facultades de Administración. Derechos Fundamentales .....	2.856/162	30.08.02	114
Estatuto de Salud. Asignación artículo 42, inciso final. Ley N° 19.378 .....	2.785/156	28.08.02	128
Estatuto de Salud. Capacitación .....	2.785/156	28.08.02	128
Estatuto de Salud. Encasillamiento .....	2.857/163	30.08.02	154
Estatuto de Salud. Experiencia. Base de Cálculo .....	2.857/163	30.08.02	154
Estatuto Docente. Aplicabilidad. Nivel Central. Corporación Municipal .....	2.690/153	19.08.02	123
Negociación Colectiva. Adherentes .....	2.919/165	4.09.02	158
Negociación Colectiva. Aporte Sindical. Procedencia .....	2.918/164	4.09.02	156
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado .....	2.854/160	30.08.02	140
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Grupo Negociador. Representación .....	2.689/152	19.08.02	109
Negociación Colectiva. Convenio Colectivo. Organización Sindical. Aceptación trabajadores no afiliados .....	2.689/152	19.08.02	109
Negociación Colectiva. Extensión de Beneficios. Aporte Sindical. Procedencia .....	2.689/152	19.08.02	109
Negociación Colectiva. Huelga. Bono de Reemplazo. Objetivo .....	2.851/157	30.08.02	130
Negociación Colectiva. Huelga. Bono de Reemplazo. Reemplazo de trabajadores .....	2.851/157	30.08.02	130
Negociación Colectiva. Huelga. Bono de Reemplazo. Reintegro individual .....	2.851/157	30.08.02	130
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Extensión ...	2.919/165	4.09.02	158
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Reemplazo de Cláusulas. Contrato Individual .....	2.919/165	4.09.02	158

## Nueva jurisprudencia sobre la reforma laboral

NEGOCIACION COLECTIVA. CONVENIO COLECTIVO. GRUPO NEGOCIADOR. REPRESENTACION. ORGANIZACION SINDICAL. ACEPTACION TRABAJADORES NO AFILIADOS. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL.

2.689/152, 19.08.02.

- 1) A la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, la directiva sindical de una organización podría representar a trabajadores no afiliados a la misma siempre que se dé cumplimiento a las normas sobre expresión de voluntad colectiva contenidas en el artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, es decir, que la comisión negociadora, que sería en este caso la misma directiva sindical, sea elegida cumpliendo los requisitos legales señalados en la letra b) del artículo citado y que la última proposición del empleador fuera aprobada en los términos descritos en la letra d), del mismo precepto.
- 2) La aceptación o rechazo de trabajadores no afiliados a la organización, en un proceso de negociación colectiva directa o no reglada, queda entregada a la voluntad de la directiva sindical respectiva. Una conclusión distinta atentaría contra la autonomía de la organización de que se trate.
- 3) Los trabajadores no afiliados a la organización sindical que suscriba el convenio colectivo y que se vean beneficiados por la actuación de aquella, se encuentran obligados a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 346, del Código del Trabajo, esto es, cotizar el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria en beneficio del sindicato respectivo por todo el tiempo que dure el convenio y sus pactos modificatorios.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 220, N° 1, 314 y 314 bis.

Se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto del derecho que asistiría a una organización sindical para, a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, representar en un proceso de negociación colectiva directa o no reglada a trabajadores no afiliados a la organización.

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

El artículo 314, inciso 1°, del Código del Trabajo señala:

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

El sistema contemplado en la norma transcrita precedentemente, consiste en aquella negociación directa que en cualquier momento celebra el empleador o empleadores y trabajadores representados por una o varias

organizaciones sindicales, sin sujetarse a las normas de carácter procesal previstas en el Libro IV del Código del Trabajo, y que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado.

Como es dable apreciar esta disposición sólo rige cuando los trabajadores se encuentran representados por una o varias organizaciones sindicales. En efecto, el legislador mediante las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, ha distinguido entre aquella negociación no reglada que es realizada por un sindicato de aquella negociación colectiva no reglada que es efectuada por un grupo de trabajadores unidos sólo para este efecto. En este último caso rige la norma contenida en el artículo 314 bis, en la cual se establecen requisitos mínimos respecto de su procedimiento.

De la historia fidedigna de la ley es posible concluir que el legislador ha mantenido la negociación directa que da cuenta el artículo 314 del Código del Trabajo, atendido que la presencia de un sindicato en la tramitación del proceso de negociación, permite presumir la existencia real de una voluntad colectiva de negociar de parte de los afiliados a dicha organización, lo que no ocurre cuando quienes negocian son trabajadores unidos sólo para este efecto.

Ahora bien, el artículo 314 bis, citado en el párrafo anterior, establece:

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:*

- a) *Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.*
- b) *Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.*

- c) *El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de quince días. Si así no lo hiciera, se aplicará la multa prevista por el artículo 477;*
- d) *La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.*

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

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

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que la incorporación del artículo 314 bis) en el Código del Trabajo, ha dado lugar a una nueva forma de negociar colectivamente de manera semirreglada. En efecto, esta norma se refiere expresamente a aquella negociación colectiva en la que interviene un grupo negociador, es decir, trabajadores concertados para negociar colectivamente, representado por una comisión negociadora laboral ad hoc.

Ahora bien, para que proceda esta nueva forma de negociar colectivamente debe cumplirse con ciertas condiciones mínimas de procedimiento establecidas en la misma norma:

- a) Debe tratarse de un grupo compuesto por, a lo menos, ocho trabajadores.
- b) Los trabajadores deben estar representados por una comisión negociadora, de no menos de tres ni más de cinco integrantes. Esta debe ser elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

- c) El empleador debe dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días, contados desde la presentación del proyecto. En caso de no hacerlo incurrirá en la multa señalada en el artículo 477 del Código del Trabajo.
- d) La aprobación que los trabajadores involucrados deben dar a la propuesta final del empleador debe realizarse en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

A este tipo de negociación colectiva no les son aplicables las normas sobre procedimiento establecidas para la negociación colectiva reglada.

Del mismo modo, al igual que la negociación no reglada no da lugar a los derechos y prerrogativas de la negociación colectiva reglada, de lo que se debe concluir que no da derecho a fuero, al lock out, ni a declarar la huelga, tampoco obliga al empleador a negociar colectivamente ni a suscribir un instrumento colectivo, en el caso que no se llegue a un acuerdo. Su obligación se limita a responder el proyecto presentado dentro del plazo de quince días.

Los instrumentos colectivos a que da origen este procedimiento semirreglado reciben el nombre de convenios colectivos y tal como lo señala el artículo 314 bis c), inciso final, una vez celebrados, surten los mismos efectos que un contrato colectivo, sin perjuicio de lo preceptuado en el inciso final del artículo 314 bis, que establece que la celebración de instrumentos colectivos regidos por este artículo no inhabilita a los restantes trabajadores de la empresa para que puedan negociar colectivamente de manera reglada cuando lo estimen conveniente.

Asimismo, la suscripción de un instrumento sin la sujeción a las normas mínimas de procedimiento señaladas, supone la celebración de un contrato individual de trabajo y, en ningún caso, producirá los efectos de un convenio colectivo.

Como es dable apreciar el legislador ha dispuesto ciertas condiciones mínimas cuando una de las partes en la tramitación de un convenio colectivo es un grupo de trabajadores unidos para este efecto, todas ellas dirigidas a superar ciertas prácticas irregulares que se suscitaron al amparo de la antigua legislación, como es el caso de los conocidos "*contratos individuales múltiples*", llamados así atendido que, a juicio de esta Dirección del Trabajo, no contaban con el elemento esencial en toda celebración de un instrumento colectivo, cual es la "*voluntad colectiva de negociar*".

La observancia y fiel cumplimiento de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo, en los artículos 314 y siguientes, analizadas precedentemente, permitirán superar las irregularidades reseñadas anteriormente.

Ahora bien, aclarado lo anterior corresponde establecer si una organización sindical, de acuerdo con lo señalado en el artículo 314 del Código de Trabajo, estaría facultada para representar a trabajadores que no son afiliados a la misma en la tramitación de un convenio colectivo.

Al respecto cabe señalar que el artículo 220, N° 1, del Código del Trabajo, establece:

*"Son fines principales de las organizaciones sindicales:*

*1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan".*

De la norma precedentemente transcrita es posible colegir que el legislador ha establecido las finalidades que, entre otras, tienen las organizaciones sindicales. Dentro de éstas, se define como el principal fin de una organización, representar a sus afiliados en la instancia de la negociación colectiva.

Pues bien, el legislador no distingue respecto del tipo de negociación de que se trate, de modo que puede ser reglada o directa, de empresa o supraempresa. Agrega, asimismo, que la organización respectiva está facultada para suscribir los instrumentos colectivos pertinentes, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que emanen de dichos instrumentos.

Es dable advertir, sin embargo, que la facultad queda limitada a la representación de los trabajadores afiliados a la respectiva organización, siendo ésta la regla general en esta materia, la que acepta, de acuerdo con nuestra actual legislación, dos excepciones que rigen respecto de los procesos de negociación colectiva reglada. Una de ellas es la contenida en el artículo 323 del Código del Trabajo, esta es la figura de la adhesión y que consiste en la facultad que se otorga a la directiva sindical para admitir que, previo acuerdo de la misma, trabajadores no afiliados a la organización puedan ser parte en el respectivo proceso. La segunda, es la contenida en el artículo 320, inciso 1º, del mismo cuerpo legal, que también establece una figura denominada adhesión, pero que reviste características distintas a la enunciada anteriormente y tiene su origen en la comunicación que debe efectuar aquel empleador en cuya empresa se negocia por primera vez, al resto de los trabajadores, de que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, de suerte que éstos puedan presentar sus propios proyectos o adherir al presentado.

Pues bien, la presencia de una organización sindical, actuando en representación de los trabajadores en un proceso de negociación colectiva directa o no reglada, supone la existencia de una voluntad colectiva de suscribir un acuerdo que establezca condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, con uno o más empleadores. Sin embargo, la participación de trabajadores no afiliados a la misma como parte del proceso podría hacer incurrir, en el caso de no observarse los requisitos mínimos que aseguran la existencia de una vo-

luntad colectiva de negociar, establecidos en el artículo 314 bis, tantas veces citado, en los mismos vicios que el legislador intenta evitar con las nuevas disposiciones legales, introducidas por la Ley N° 19.759.

Las condiciones mínimas que aseguran la existencia de una voluntad colectiva de negociar, se encuentran expresamente señaladas en las letras b) y d), del artículo 314 bis, del Código del Trabajo, esto es, la elección de una comisión negociadora integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco trabajadores, en votación secreta y frente a un Inspector del Trabajo, y la aceptación de la propuesta final del empleador en los mismos términos anteriores, es decir, en votación secreta y en presencia de un Inspector del Trabajo. No cabe duda alguna, que la presencia de un Inspector del Trabajo otorga a ambos actos descritos transparencia y seriedad ante los propios participantes como ante terceros.

De la conclusión anterior es lícito colegir que la directiva sindical de una organización podría representar a trabajadores no afiliados a la misma siempre que se diera cumplimiento a las normas que aseguran la expresión colectiva de negociar, establecidas en las letras b) y d) del artículo 314 bis, del Código del Trabajo, es decir, que el grupo de trabajadores interesados en negociar colectivamente con la organización sindical respectiva, elija a estos dirigentes como integrantes de la comisión negociadora cumpliendo los requisitos legales señalados en la norma en comento y que la última proposición del empleador fuera aprobada en los términos descritos en el citado precepto.

Sólo en las condiciones señaladas en el párrafo anterior se estaría, a juicio de este Servicio, dando cumplimiento a la intención del legislador de revestir a este tipo de negociación colectiva directa, celebrada por un grupo de trabajadores unidos para este único efecto, de ciertas reglas mínimas de procedimiento con el objeto de evitar la comisión de irregularidades por parte de los involucrados.

Sin perjuicio de lo expresado en los párrafos precedentes, es del caso señalar que la aceptación o rechazo de trabajadores no afiliados a la organización, en un proceso de negociación colectiva no reglada, debe quedar entregada a la voluntad de la directiva sindical respectiva. Una conclusión distinta atendería contra la autonomía de la organización de que se trate.

Por último cabe señalar que los trabajadores no afiliados a la organización sindical que suscriba el convenio colectivo y que se vean beneficiados por la actuación de aquella, quedarán, de todos modos, obligados a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 346, del Código del Trabajo, esto es, cotizar el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria en beneficio del sindicato respectivo.

En consecuencia, en virtud de la normas citadas y consideraciones formuladas, cumples informarle a Ud., lo siguiente:

1.- A la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, la directiva sindical de una organización podría representar a trabajadores no afiliados a la misma siempre que se dé cumplimiento a las normas sobre expresión de volun-

tad colectiva contenidas en el artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, es decir, que la comisión negociadora, que sería la misma directiva sindical, sea elegida cumpliendo los requisitos legales señalados en la letra b) del artículo citado y que la última proposición del empleador sea aprobada en los términos descritos en la letra d), del mismo precepto.

2.- La aceptación o rechazo de trabajadores no afiliados a la organización, en un proceso de negociación colectiva directa o no reglada, queda entregada a la voluntad de la directiva sindical respectiva. Una conclusión distinta atendería contra la autonomía de la organización de que se trate.

3.- Los trabajadores no afiliados a la organización sindical que suscriba el convenio colectivo y que se vean beneficiados por la actuación de aquella, se encuentran obligados a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 346, del Código del Trabajo, esto es, cotizar el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria en beneficio del sindicato respectivo por todo el tiempo que dure el convenio y sus pactos modificatorios.

**EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION. ALCANCE. DERECHOS FUNDAMENTALES.****2.856/162, 30.08.02.****Fija sentido y alcance del inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículos 1º, inciso primero; 5º, inciso segundo; 6º, inciso segundo; 19, números 1, 2, 4, 5, 6, 12, 13, 16, 21, 22, 24 y 26; Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Naciones Unidas en 1948; y Código del Trabajo, artículo 5º, inciso primero.

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 4.842/300, de 15.01.93; 8.273/337, de 19.12.95; 287/14, de 11.01.96; 2.309/165, de 26.05.98; y 4.541/319, de 22.09.98.

A partir del 1º de diciembre del 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, se ha incorporado en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, de forma expresa en el inciso primero, del artículo 5º, la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales en el seno de la relación de trabajo.

Dicho precepto legal, prescribe:

*"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".*

En la referida disposición legal se ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado por la doctrina como *"ciudadanía en la empresa"*; reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que

ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones laborales.

Este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador.

La Constitución Política ya en su artículo 1º, inciso primero, efectúa un reconocimiento expreso de la *dignidad humana* en relación estrecha con la idea de *libertad e igualdad*, al señalar que *"Las personas nacen libres e iguales en dignidad y en derechos"*, conformándose de esta manera, una verdadera *"trilogía ontológica"* (Humberto Nogueira Alcalá, *Dogmática Constitucional*, Universidad de Talca, Talca, 1997, p. 113) que determina y da cuerpo al reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, erigiéndose como factor modelador y fundante de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico.

Por su parte, en el plano internacional este reconocimiento de la dignidad del ser humano, cualquiera sea la aproximación sobre su fundamentación, forma parte hoy en día, como componente esencial, del acervo cultural y de la conciencia universal. Idea expresada en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, adoptada por la Naciones Unidas en 1948, siendo en consecuencia éste el valor superior, junto al de libertad e igualdad, sobre los cuales la comunidad internacional ha construido su convivencia. La Declaración en su Preámbulo señala que

*"la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana"*, recordando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en su Carta fundante *"su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres"*. Agrega, en su artículo 1º, que *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*.

En este sentido y tomando como base esta línea iniciada por la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, la totalidad de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos poseen declaraciones tendientes a enfatizar este reconocimiento de la dignidad del ser humano como pilar fundamental de la convivencia pacífica entre los pueblos. Entre otros, el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* de 1966; el *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales* de 1966; la *Convención Americana de Derechos del Hombre* (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969; la *Convención de los Derechos del Niño* de 1989; la *Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes* de 1984; hasta la última *Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos* de 1998.

En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores y conformadores, de forma tal, que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la

persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Siendo su categorización de *"fundamentales"* una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona.

Los derechos fundamentales se constituyen así, en verdaderos *derechos subjetivos*, en tanto amparan y tutelan los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero *"status jurídico"* para los mismos, irrenunciable e irreductible. De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponible, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia *horizontal* o *pluridireccional*.

La propia Constitución Política, en el inciso segundo, del artículo 6º, da forma al *"principio de vinculación directa de la Constitución"*, al prescribir que *"Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo"*.

En dicha norma, se contiene la obligación, para los poderes públicos y también para los ciudadanos, de someterse a la Constitución; es decir, se vincula directamente a los individuos privados al contenido de la Constitución, del cual forma parte, en un lugar de privilegio, la normativa sobre derechos fundamentales sin necesidad de desarrollos legislativos ulteriores –autosuficiencia de la norma fundamental–. Así también, lo ha reconocido expresamente esta Dirección, al señalar que *"... el carácter imperativo de la norma ... constitucional obliga tanto a las autoridades públicas como a todos los ciudadanos"* (Ordinario N° 4.541/319, de 22.09.98).

En el concreto ámbito de la empresa, la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador se manifiesta en el reconocimiento de los derechos fundamentales denominados *"inespecíficos o de la personalidad"* en

las relaciones laborales, lo que implica una valoración ya no simplemente del trabajo sino que de la persona que trabaja, y que a tal efecto en la Constitución está tratada no como trabajador, sino como ciudadano. Se produce así, una "*impregnación laboral*" de derechos de alcance general no circunscritos a la relación de trabajo. Se trata de derechos del "*ciudadano trabajador que ejercita como trabajador ciudadano*" (Manuel Palomeque López, *Los derechos laborales en la Constitución española*, CEC (Cuadernos y Debates), Madrid, 1991, p. 31).

En el ámbito nacional es posible afirmar que existe, a no dudarlo, un claro reconocimiento de la idea de "*ciudadanía en la empresa*", al contemplarse en el sistema normativo constitucional no sólo derechos fundamentales de corte específicamente *laboral* –por ejemplo, la libertad sindical– sino que también el trabajador es titular de derechos fundamentales –inespecíficos o de la personalidad–, que como se señaló, sin ser netamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador, tales como: el derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1); derecho de igualdad y de no discriminación (19 N°s. 2 y 16), libertad de conciencia y de religión (artículo 19 N° 6), derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 N° 4), inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 N° 5), libertad de opinión –expresión– e información (artículo 19 N° 12), derecho de reunión (artículo 19 N° 13), libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 N° 21), etc.; así como también, otras garantías que están consagradas y reconocidas en Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado al Derecho interno por esa vía (artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución Política).

Por su parte, en el sistema infraconstitucional, sobre todo a partir de la última reforma laboral, se constata la inequívoca opción del legislador por el efectivo reconocimiento de los derechos fundamentales del trabaja-

dor; la que se expresa a través de un conjunto de límites y garantías que hacen posible la plena realización de la norma constitucional en el específico ámbito de la empresa.

En efecto, la incorporación en el inciso primero, del artículo 5°, del Código del Trabajo, de la *función limitadora* de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales, idea que había sido ya expresada por la jurisprudencia de este Servicio (Ordinario N° 287/14, de 11.01.96), tiene un hondo significado. Dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera *vis* expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio *favor libertatis*, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Como se señaló, esta norma está llamada a constituirse en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral.

En este sentido, es posible afirmar con rotundidad que, de conformidad a las normas constitucionales y en particular al inciso primero, del artículo 5°, del Código del Trabajo, los derechos fundamentales actúan, en nuestro sistema jurídico-laboral, como verdaderos ejes modeladores y conformadores de la idea de la "*ciudadanía en la empresa*".

Los derechos fundamentales necesariamente se alzan como *límites infranqueables* de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo –*función unificadora o integradora* de los derechos fundamentales– que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquéllos por sobre éstos. Se crea pues, un principio de interpretación de la legislación común *conforme* al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquiera sea su rango y su

objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos.

Esta función limitadora se desarrolla en el conjunto y en la totalidad de la relación laboral, allí donde se ejerzan los poderes empresariales siempre estará presente esta perspectiva. Tanto al inicio de la relación laboral o, incluso antes –procesos de selección de personal–, en su desarrollo y en su conclusión; tanto en el ámbito estrictamente laboral –límite interno, en cuanto involucra la conformación esencial del poder empresarial– como fuera de él –límite externo, en cuanto importa una limitación que viene dada por la colisión de derechos y por la preeminencia de los derechos fundamentales–.

Asimismo, es del caso puntualizar que la norma legal en comento, claramente extiende su virtualidad normativa al conjunto de los derechos fundamentales del trabajador, siendo la referencia al derecho a la intimidad, a la vida privada o a la honra de los trabajadores, una especial valoración del grado de intensidad que respecto de estos derechos se tiene al interior de la relación laboral, dado que se trata de las situaciones más frecuentes de conflicto entre los derechos fundamentales y las medidas de control empresarial.

Ahora bien, frente al despliegue de los poderes empresariales es necesario dilucidar cuándo concretamente éstos pueden llegar a afectar el libre ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores; o dicho de otra forma, se hace necesario determinar si los derechos fundamentales que le son reconocidos al trabajador reconocen algún tipo de límites o aplicación reductiva en el concreto ámbito de la empresa.

Una primera constatación, necesaria a los efectos del análisis, es que los derechos fundamentales no son absolutos y por lo mismo reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público, y el bien común.

Por lo mismo, en el ejercicio de un derecho fundamental puede producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, conflicto que se ha de resolver mediante la utilización de mecanismos de ponderación en clave constitucional, puesto que el conflicto si bien tiene su origen o incluso su conformación en el seno de la empresa, trasciende este espacio para ubicarse en sede constitucional.

Siguiendo a la doctrina constitucionalista, en términos generales, en cuanto a la estructura de los derechos fundamentales, es posible vislumbrar tres espacios diferenciados, que a modo de anillos concéntricos conforman el derecho fundamental: el *espacio delimitado*, el *espacio limitado* y el *contenido esencial*. El primero, señala el ámbito máximo de extensión del derecho, distinguiéndose de esta forma, lo que es derecho fundamental y lo que queda fuera del mismo, dotando a éste de una protección provisional, que será definitiva si no se le impone un límite que resulte constitucionalmente admisible. El segundo, dentro del espacio delimitado, está dado por la privación de determinadas manifestaciones del derecho de una protección definitiva. Y en el tercero, nos encontramos en un ámbito respecto del cual todo límite resulta inadmisibles.

Para conocer cuál es el *ámbito delimitado* del derecho, la actividad interpretativa ha de dirigirse necesariamente a la conformación que del derecho efectúa la norma constitucional para determinar su extensión máxima de protección.

Este análisis permitirá excluir de la esfera de protección del derecho fundamental determinadas conductas o supuestos que no forman parte del mismo. Es frecuente que existan actuaciones, sean de los poderes públicos o de los particulares, que generan conflictos al establecer aparentemente límites al ejercicio de un determinado derecho fundamental, cuando en realidad no es más que un problema de "delimitación", de forma que lo que se cree es una limitación por otro

derecho constitucionalmente relevante, no exige en realidad una limitación porque las conductas de las que deriva la eventual amenaza no forman parte del espacio protegido –delimitado– del derecho. Así, por ejemplo, en el caso del derecho de reunión, la Constitución (artículo 19, N° 13) configura su ámbito de protección excluyendo del ejercicio de la garantía las reuniones no pacíficas y con armas, de forma tal que toda reunión que se efectúe en las circunstancias descritas no se encuentra amparada por la garantía constitucional; luego, la actuación policial que impida o reprima una reunión en el supuesto planteado no constituye un límite del derecho de reunión sino que actúa sobre una órbita que queda extramuros del espacio protegido –delimitado– por la norma constitucional.

En cuanto al *ámbito limitado* o dicho de otra forma a la posibilidad de imponer límites al derecho fundamental, éstos suponen una intromisión en el ámbito delimitado del derecho, excluyendo o modulando su eficacia o protección, afectando con ello a determinados sujetos, facultades o garantías que se encuentran dentro de la extensión máxima de protección del derecho.

Como se señaló, los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su ejercicio; límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, la moral, el orden público y el bien común, y que hacen conveniente o justificable la imposición de restricciones al derecho fundamental. Ningún derecho fundamental puede ser interpretado en sí mismo, sino que mediante una visión sistémica que tome en cuenta el significado de cada una de las garantías constitucionales como partes de un sistema unitario. De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional.

Habrán conflictos entre dos derechos constitucionales, cuando una conducta amparada por el espacio delimitado de un derecho colisiona con el conjunto de facultades o garantías protegidas –delimitadas– de otro derecho.

Con todo, cualquier interpretación sobre los eventuales límites a un derecho fundamental ha de llevarse a cabo restrictivamente dada la fuerza expansiva que poseen éstos y que exigen una opción inequívoca por su aplicación plena. Del mismo modo que los derechos fundamentales no son absolutos, los límites que se impongan a su ejercicio, derivados del reconocimiento de otros bienes jurídicos constitucionales, tampoco pueden serlo.

Existen pues, ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que omnicomprendivamente podemos englobar en la aplicación del denominado "*principio de proporcionalidad*", y que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. Se produce así, un examen de admisibilidad –ponderación– de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado –constricción del derecho fundamental– y el fin deseado –ejercicio del propio derecho–.

No obstante, esta denominación común, el principio de proporcionalidad admite una división en subprincipios que en su conjunto comprenden el contenido de este principio genérico: "*principio de adecuación*", en cuya virtud el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto –principio reconocido en la jurisprudencia de este Servicio al pronunciarse sobre los requisitos de las medidas de revisión y control del personal, al establecerse que tales medidas, entre otras condiciones, "deben ser idóneas a los objetivos perseguidos" (Ordinarios N°s. 4.842/300, de 15.01.93; 8.273/337, de 19.12.95; 287/

14, de 11.01.96; y 2.309/165, de 26.05.98)–; “*principio de necesidad*”, que exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y el “*principio de proporcionalidad en sentido estricto*”, por el cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

Por su parte, en una función de clausura del sistema de derechos fundamentales, el *contenido esencial* del derecho –garantía reconocida en nuestra carta fundamental en el artículo 19, N° 26– supondrá la existencia de un núcleo irreductible, inaccesible a todo intento limitador. De esta forma, la posibilidad de imponer un límite al ejercicio libre del derecho fundamental, basado en el ejercicio de otros derechos constitucionalmente relevantes, ha de estar determinada por el respeto al contenido esencial del mismo, constituyéndose éste a su vez, en lo que la doctrina ha denominado un “*límite a los límites*” (Ignacio de Otto Pardo, *Derechos Fundamentales y Constitución*, Civitas, Madrid, 1988, p. 125).

Se desconoce el contenido esencial del derecho cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio (Sentencia Tribunal Constitucional, de 24.02.87, Rol N° 43).

En consecuencia, la actividad de interpretación deberá orientarse a determinar el ámbito de delimitación del derecho en conflicto, para luego en base al principio de proporcionalidad y al respeto del contenido esencial, esclarecer la procedencia constitucional de una determinada limitación que se quiera imponer sobre el derecho fundamental.

Ahora bien, en la relación laboral el derecho fundamental del trabajador se inserta en cuanto a su ejercicio en el específico ámbito de la organización empresarial, en la que evidentemente se produce una compresión o modulación de su personalidad; ello lógicamente no puede ser de otra forma dada la estructura misma de la organización, que reconoce como elemento de su esencia la interacción jerarquizada de sus componentes.

Los poderes del empresario reconocen su fundamento último en la libertad de empresa y en el derecho de propiedad –artículos 19, N°s. 21 y 24 de la Constitución, respectivamente–, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial. Es decir, se asigna al empresario un conjunto de *facultades organizativas* dirigidas al logro del proyecto empresarial –*ratio económica*–.

Asimismo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. Estas facultades, que responden a lo que genéricamente se denomina *poder de dirección* –comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección *strictu sensu* como el disciplinario–, si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración –*ratio jurídica*– en el contrato de trabajo –dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador–, a lo que debemos agregar la

ley –será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario—. Previo al contrato y en función de la libertad de empresa, el empresario es titular de unas facultades organizativas-económicas, las que sólo en virtud del contrato de trabajo se materializan en el poder de dirección, es decir, se manifiestan en el específico ámbito de la relación laboral, y por lo mismo quedan sujetas a las limitaciones que el propio marco convencional o legal establezca; elementos que en definitiva, vienen a conformar la posición jurídica que ha de ocupar el empresario en la relación laboral, en cuanto su poder de dirección es un poder laboral que se ejerce en este ámbito delimitado; o dicho de otra forma, sólo este poder de dirección es el que es oponible al trabajador.

En consecuencia, el poder empresarial si bien hunde sus raíces en la libertad de empresa encuentra su verdadera conformación en su juridificación como poder de dirección a través del contrato de trabajo, siendo por tanto éste su medida inmediata de valoración.

La conformación de este poder empresarial, siguiendo la línea argumental desarrollada a lo largo de este análisis, ha de suponer en cuanto a su ejercicio el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador. En efecto, como se ha apuntado, los poderes empresariales no puede suponer a *priori* una relativización o matización del derecho fundamental, más bien, éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes. Por lo tanto, el problema no tiene sólo una connotación contractual –modalización de la vida dentro de la empresa según las directrices o la organización empresarial–, tiene también un componente que escapa al limitado y circunscrito ámbito del contrato de trabajo para trasladar-

se a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categorización como trabajador para amoldarse a un plano omnicomprendivo de su personalidad toda. En consecuencia, dicho poder –expresión de las necesidades organizativas o productivas del empresario, pero delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley– necesariamente ha de verse afectado en alguna medida en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador.

Con todo, es necesario precisar que esta operación de ponderación debe necesariamente realizarse en relación al concreto conflicto planteado y no en abstracto, ya que será en el análisis fáctico y específico de cada caso en particular, en donde se deberá determinar la virtualidad protectora del derecho fundamental y sus eventuales limitaciones en el ámbito laboral.

De esta forma, cualquier limitación de los derechos fundamentales de la persona del trabajador en virtud del ejercicio de los poderes empresariales, sólo resultará ajustada si está justificada constitucionalmente a través del juicio de proporcionalidad y si no afecta el contenido esencial del derecho de que se trata, análisis que ha de verificarse en cada caso en concreto.

En suma, a la luz de las normas constitucionales, tratados internacionales vinculantes para el Estado chileno, disposiciones legales citadas, en particular en lo referido al inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo, y a las consideraciones y argumentaciones esbozadas, es posible concluir que los derechos fundamentales respecto de los cuales es titular la persona del trabajador en cuanto a su condición de ciudadano, han de servir como medida de valoración de los poderes empresariales, erigiéndose en *límites infranqueables* al ejercicio por parte del empresario de dichos poderes.

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### CONTRATO INDIVIDUAL. RELACION LABORAL UNICA.

2.688/151, 19.08.02.

La fecha de ingreso de los profesionales de la educación que se desempeñan en labores de carácter permanente para el Centro Educacional ..., establecimiento particular subvencionado en conformidad al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, es, en el caso de suscribirse contratos de trabajo sucesivos a plazo fijo, mediando entre ellos el correspondiente finiquito, la fecha de celebración del primer contrato, razón por la cual su antigüedad para efectos de la indemnización por años de servicio que eventualmente les corresponda, debe contarse a partir de la misma data.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5°, inciso 2° y 159 N° 4.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.197, de 23.04.1985.

Solicita que esta Dirección determine cuál sería la fecha de ingreso de los profesionales de la educación que se desempeñan en labores de carácter permanente para el Centro Educacional ..., establecimiento particular subvencionado en conformidad al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y cuál sería su antigüedad para efectos de la indemnización por años de servicios que eventualmente les corresponda, en el caso de suscribir contratos sucesivos a plazo fijo, mediando entre ellos el correspondiente finiquito.

Sobre el particular, cúpleme informar a usted lo siguiente:

Esta Dirección ha manifestado reiteradamente, pudiendo citarse al respecto el dictamen citado en la concordancia, que de lo dispuesto en la letra b) del artículo 13 del D.L. N° 2.200, actualmente parte final del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, se colige que la segunda renovación de un contrato a plazo fijo no operaría cuan-

do entre un contrato y otro se finiquite al trabajador para volver a contratarlo posteriormente, como sucede en la situación por la que se consulta.

En efecto, en el evento propuesto, en opinión de este Servicio, por el hecho de mediar finiquito, al contratarse de nuevo al mismo trabajador se estará en presencia de relaciones laborales absolutamente independientes y no será por tanto aplicable la regla contenida en la parte final del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Cabe señalar, por otra parte, que la jurisprudencia aludida ha manifestado que la contratación sucesiva sólo resultaría jurídicamente viable concurriendo, indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos: a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo empleador, o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

Sostener lo contrario, implicaría vulnerar los derechos laborales de los dependientes contratados en tales circunstancias y respecto de los cuales no se da alguna de las exigencias señaladas precedentemente, pu-

diendo citarse a modo de ejemplo, entre otros, el derecho a indemnización por años de servicios, por el que se consulta, el cual, conforme lo dispone el artículo 5° del Código del Trabajo, reviste el carácter de irrenunciable.

En efecto, el citado artículo 5°, modificado por la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2001, en su inciso 2°, dispone:

*"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".*

En estas circunstancias, sólo en el evento que concurra al menos uno de los requisitos señalados en los párrafos que anteceden, las partes contratantes se encontrarían, a juicio de la suscrita, legalmente facultadas para suscribir o celebrar contratos a plazo fijo y en forma sucesiva.

Por lo tanto, si en la situación en consulta no se diere alguna de dichas exigencias, no obstante mediar finiquito entre las distintas contrataciones, resulta posible concluir que estaríamos en presencia de una relación laboral única, cuya fecha de inicio sería, precisamente, la de la celebración del primero de los contratos a plazo fijo suscritos entre el trabajador y el empleador.

Cabe hacer presente que, en todo caso, correspondería someter la situación en análisis al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, a objeto que éstos resuelvan en cada caso particular si el finiquito suscrito por las partes responde efectivamente a la realidad laboral, o si, por el contrario, se estaría simulando una contratación sucesiva, tendiente a impedir los efectos jurídicos de una relación laboral única y continua.

En corroboración de la conclusión anotada precedentemente es posible citar lo expresado por el tratadista Américo Plá Rodríguez en su obra *"Los principios del Derecho Laboral"*, de acuerdo a quien cuando estamos en presencia de una sucesión de contra-

tos de duración determinada, podemos concluir, a la luz de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, cual es el de la continuidad de la relación laboral, que se trata de un solo contrato de duración indeterminada.

En efecto, mediante esa reiteración concatenada de contratos sucesivos se intenta presentar artificialmente deformada la realidad, que es diferente: se fracciona o desarticula una relación laboral única y continuada mediante una multiplicidad de fragmentos que no reflejan la auténtica realidad, sino que la disimulan y desfiguran.

El tratadista uruguayo cita jurisprudencia comparada de diversos países coincidente en considerar la contratación sucesiva una maniobra inadmisibles que reviste las características de un abuso de derecho o un fraude a la ley y termina afirmando que sin perjuicio de la aparición y proliferación de formas atípicas de prestaciones de servicios y contratos de corta duración para obras o servicios determinados, en las situaciones normales de los contratos de trabajo debe configurarse la estabilidad que es consubstancial al carácter indefinido de los contratos de trabajo y que responde al principio protector del Derecho del Trabajo.

El señor Plá Rodríguez afirma que otro de los principios que rigen en el Derecho Laboral, el de primacía de la realidad, apoya las conclusiones anteriores, toda vez que en conformidad a él en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero pues la realidad expresa necesariamente la verdad en tanto que la documentación puede reflejar la ficción dirigida a esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales.

La conclusión y las argumentaciones reseñadas aparecen recogidas en sentencia de la Excelentísima Corte Suprema de 18 de junio del presente año dictada en autos Rol N° 1.574-00, seguidos ante el Segundo Juz-

gado de Letras de Valparaíso, caratulados Díaz Cruz, Erna con Fundación Duoc, que rechazó el recurso de casación en el fondo deducido por el demandado, Rol N° 854/2002.

Con el mérito de todo lo expresado en los párrafos que anteceden es posible concluir que la contratación sucesiva de los profesionales de la educación que prestan servicios en forma permanente para el Centro Educacional ..., no resulta jurídicamente precedente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas, cúpleme informar que la fecha de ingreso de los profesionales de la educación que se desempeñan en labores de carácter permanente para el Centro Educacional ..., establecimiento particular subvencionado en conformidad al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, es, en el caso de suscribirse contratos de trabajo sucesivos a plazo fijo, mediando entre ellos el correspondiente finiquito, la fecha de celebración del primer contrato, razón por la cual su antigüedad para efectos de la indemnización por años de servicios que eventualmente les corresponda, debe contarse a partir de la misma data.

### **ESTATUTO DOCENTE. APLICABILIDAD. NIVEL CENTRAL. CORPORACION MUNICIPAL.**

**2.690/153, 19.08.02.**

**El Director de Educación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encuentra regido por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 2°; 5°; 6° incisos 1°; 7°; 8°; 19 incisos 1° y 20, inciso 2°.

**Concordancias:** Dictamen N° 694/25, de 24.01.96.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el Director de Educación de esa Corporación Municipal se encuentra afecto al Estatuto Docente y supletoriamente al Código del Trabajo y sus leyes complementarias o bien, exclusivamente por el Código del Trabajo.

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

El artículo 2° de la Ley N° 19.070, previene:

*"Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes".*

Por su parte, el inciso 1° del artículo 19 de la misma ley, dispone:

*"El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupen cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector".*

A su vez, el inciso 2° del artículo 20 del mismo cuerpo legal, establece:

*"Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".*

De las disposiciones anotadas se infiere que la aplicabilidad de las normas de la Ley N° 19.070, para el sector municipal, se encuentra subordinada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación al tenor del artículo 2° de la citada ley, y
- b) Que integre la respectiva dotación docente, desarrollando funciones docentes propiamente tales o docentes directivas o técnicas pedagógicas en un establecimiento educacional del sector municipal de una comuna o desempeñe funciones directivas o técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

Ahora bien, para precisar qué se entiende por funciones docentes y docentes direc-

tivas, cabe recurrir a los artículos 5°, inciso 1° y 8° de la ley en estudio, que señalan:

*Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.*

*"La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.*

*De este modo, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que el Director de Educación de esa Corporación, se encuentra regido en su relación laboral con esa Corporación por las normas de la Ley N° 19.070, por cuanto ejerce una labor directiva en el nivel central de dicha Corporación en su calidad de profesional de la educación".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el Director de Educación de esa Corporación Municipal se encuentra regido por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DIAS DOMINGO. PROCEDENCIA. JORNADA BISEMANAL.****2.691/154, 19.08.02.****No procede otorgar a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, a los trabajadores afectos al sistema de jornada bisemanal previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 39.

Ha remitido la presentación de la empresa Servicios ... solicitando de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente aplicar a los trabajadores afectos a jornada bisemanal lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 39 del Código del Trabajo, dispone:

*"En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorio de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".*

De la norma legal anteriormente transcrita se colige que las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deban prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

De ello se sigue que el citado precepto constituye una excepción a la forma de distribuir la jornada semanal en relación a los descansos, permitiendo pactar hasta dos semanas continuas de trabajo de forma de acumular, al término de ellas, los descansos compensatorios correspondientes.

En otros términos, la mencionada disposición legal constituye una excepción a las normas sobre descanso semanal previstas en nuestro ordenamiento jurídico, en especial, a las reguladas por el artículo 38 del Código del Trabajo, toda vez que, como ya se expresara, faculta a las partes para otorgar, al término del respectivo período bisemanal y en forma acumulada, los descansos compensatorios por los domingo y festivos que hayan tenido lugar en dicho período, aumentados en uno.

Como es dable apreciar, la norma en comento ha establecido en forma expresa la oportunidad y número de descansos compensatorios que procederá otorgar al término de la jornada bisemanal, situación del todo diferente a la que prevé el artículo 38 del Código del Trabajo en que el único descanso de carácter irrenunciable para el trabajador es el compensatorio del domingo.

En efecto, en el régimen de jornada semanal que regula el citado artículo 39, el legislador ha establecido un sistema rígido e inalterable que obliga al empleador a conceder al respectivo dependiente la totalidad de los descansos compensatorios generados en el período, más el adicional.

Lo anterior permite sostener, en opinión de esta Dirección, que el régimen de distribución de jornada de trabajo y descansos que la ley permite pactar a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos cuya prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, en los términos del artículo 39 del Código del Trabajo, debe ceñirse a las normas propias y expresas sobre descanso compensatorio allí establecidas, no resultando, por ende, aplicables a tales trabajadores las

disposiciones que sobre la materia se contienen en el artículo 38 del citado cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que no procede otorgar a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, a los trabajadores afectos al sistema de jornada bisemanal previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo

### **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACION MUNICIPAL. SUMARIO.**

**2.768/155, 26.08.02.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida de destitución aplicada por la Corporación Municipal de Educación y Salud de... a doña..., como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 72, letra b). Constitución Política de la República, artículos 6°, 7° y 76. Código del Trabajo, artículo 420.

Ha solicitado a esta Dirección se deje sin efecto la medida de destitución que se le aplicare como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra por la Corporación Municipal de Educación y Salud de ...

Al respecto, cumpto en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 72, letra b), de la Ley N° 19.070, prevé:

*"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:*

*"b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 a 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan;"*.

De la disposición legal preinserta se desprende que el legislador exige, tratándose de los empleadores del sector municipal, la instrucción del correspondiente sumario administrativo para acreditar los hechos constitutivos de las causales de "falta de probidad, conducta inmoral grave o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función", de acuerdo con las normas previstas al efecto en el Estatuto Administrativo Municipal, en particular los artículos 127 a 143, ambos inclusive.

De ello se sigue que acreditado, fehacientemente, a través del referido sumario los hechos constitutivos de las causales referidas el ente empleador podrá aplicar la medida de destitución a que alude la norma en comento.

Ahora bien, considerando que los sumarios administrativos agotan sus efectos una vez que se cumple en forma íntegra el objetivo perseguido por los mismos, vale decir, la aplicación de la correspondiente medida disciplinaria o su sobreseimiento preciso es afirmar que la Dirección del Trabajo en el caso en consulta no se encuentra facultada, de conformidad con la normativa legal y reglamentaria, para dejar sin efecto la medida de destitución aplicada en su contra, cualquiera sea el motivo que se invoque, toda vez que ello implicaría declarar la nulidad del respectivo sumario administrativo, atribución que corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.

Finalmente, es del caso hacer presente que esta Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.938/291, de 15 de septiembre de 2000, ha resuelto a la luz de lo dispuesto en los artículos 6°, 7° y 73 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 420 del Código del Trabajo, que todos los asuntos litigiosos entre las partes de un contrato de trabajo, derivados de la extinción de la relación laboral, deben ser conocidos y resueltos por el Juez del Trabajo respectivo, sin perjuicio de la facultad de los fiscalizadores para sancionar con multas las infracciones que constaten en el ejercicio de sus funciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida de destitución aplicada por la Corporación Municipal de Educación y Salud de Renca, como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra.

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ARTICULO 42, INCISO FINAL. LEY N° 19.378. CAPACITACION.**

**2.785/156, 28.08.02.**

- 1) **Dará derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 18.378, el título o diploma que tenga la relevancia, nivel y grado académico otorgado por el organismo o servicio que dictó el curso.**
- 2) **El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del curso respectivo de postgrado, como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 2°, inciso final. Decreto N° 1.889, artículos 56 y 57.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 273/14, de 20.01.2001; 4.810/223, de 17.12.2001 y 4.918/228, de 21.12.2001.

Se solicita pronunciamiento en orden a señalar cuáles son los requisitos que deben cumplir los títulos o diplomas correspondientes a becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, para que legitimen el derecho a obtener la asignación especial del inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378 y artículo 56 del Reglamento, considerando la corporación ocurrente que, a su juicio, dicha asignación es distinta a lo que los funcionarios pueden percibir por incremento de renta, producto de su capacitación conforme a las reglas generales del sistema de carrera funcionaria de salud primaria municipal.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.918/228, de 21.12.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Dará 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 Ginecología*

*del Hospital Salvador, que tenga la relevancia, nivel o grado académico de perfeccionamiento de postgrado, según el mismo servicio que dictó el curso"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los incisos primero y cuarto del artículo 42 de la Ley N° 19.378, y artículo 56 del Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la carrera funcionaria de salud primaria municipal, se establece, por una parte, que en salud primaria municipal se reconocen como actividades de capacitación todos aquellos cursos y estadías que tiene por objeto el perfeccionamiento del funcionario y que formen parte de un programa de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud.

Por otra parte, de esa normativa se desprende que el personal con título de médico cirujano, farmacéuticos, químicos farmacéuticos, bioquímicos, cirujano dentista, y otros profesionales que están 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, especialización por profesión, y por los diplomas, magister o doctorados, en su caso.

En la especie, se requiere saber cuáles son los requisitos que deben cumplir los títulos o diplomas correspondientes a becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, para que legitimen el derecho a obtener la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, y si dicha asignación es distinta al incremento de renta por capacitación, dentro del sistema de la carrera funcionaria en salud primaria municipal.

De acuerdo con la normativa citada y como lo refiere el pronunciamiento invocado, para los efectos de la procedencia de la asignación de perfeccionamiento de postgrado que reconoce el artículo 42 de la ley del ramo, el legislador no señaló requisitos enumerativos que deban cumplir los títulos o diplomas en cuestión, sino que fijó la denominación de título o diploma de perfeccionamiento de postgrado, sin otro alcance para acceder al beneficio remuneratorio que nos ocupa.

En ese contexto es que el dictamen invocado resuelve que para acceder a la asignación en cuestión, cada entidad administradora deberá considerar la relevancia de los títulos y diplomas acreditados por el funcionario y otorgado por el organismo o servicio que dictó el respectivo curso, en relación con las necesidades de la atención primaria de salud municipal.

En otros términos, no es el reconocimiento legal del título o diploma como lo pretende la corporación ocurrente, sino la relevancia que ese título o diploma tiene para las necesidades de la atención primaria de salud municipal, y al grado o nivel académico que le haya otorgado el organismo o servicio

que dictó el curso, el elemento determinante para el reconocimiento de ese título o diploma y la procedencia de la asignación de perfeccionamiento.

Confirma lo anterior, lo dispuesto por el artículo 57 del Reglamento de la Ley N° 19.378, en cuya virtud los criterios a considerar para determinar el monto de la asignación de marras, se establecen en relación con el número de horas de duración para una o más actividades de postgrado, y no por el aspecto conceptual del título o diploma.

Por último, y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 4.810/223, de 17.12.2001, el pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del respectivo curso de postgrado como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria, porque el derecho a percibir dicha asignación no excluye el derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento de ese curso o estadía como actividad de capacitación para los efectos de su carrera funcionaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cúmpleme informar que:

- 1) Dará derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el título o diploma que tenga la relevancia, nivel o grado académico que le haya otorgado el mismo organismo o servicio que dictó el curso.
- 2) El pago de la misma asignación de perfeccionamiento de postgrado, es en perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del curso de postgrado respectivo, como actividad de capacitación para los efectos de su carrera funcionaria.

**NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. BONO DE REEMPLAZO. OBJETIVO. REINTEGRO INDIVIDUAL. REEMPLAZO DE TRABAJADORES.**

**2.851/157, 30.08.02.**

- 1) El bono de reemplazo, contemplado en la letra c), inciso 1º, artículo 381 del Código del Trabajo, ha sido concebido por el legislador con el objeto de desincentivar el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga, encareciendo dicha decisión.
- 2) El bono señalado en el numeral anterior debe encontrarse contenido en la última oferta del empleador para que éste pueda ejercer su derecho al reemplazo de trabajadores como, asimismo, para que los dependientes involucrados puedan hacer uso de la prerrogativa del reintegro individual a sus labores. Sin embargo, su pago no es exigible en este último caso.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 381 y 383.

**Concordancias:** Ord. N° 1.197/61, de 11.04.2002.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la aplicación que debe darse al inciso 4º, del artículo 381 del Código del Trabajo, específicamente, respecto de la obligación que asistiría al empleador de ofrecer el bono a que se refiere la letra c), inciso 1º del mismo artículo, en el caso que se produzca el reintegro individual de trabajadores a contar del trigésimo día de haberse iniciado la huelga.

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

El Código del Trabajo en su artículo 381, dispone:

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

*"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbi-*

*tral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;*

*"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;*

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

*"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.*

*"Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.*

*"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.*

*"Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.*

*"En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios del Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.*

*"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.*

*"Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.*

*"Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia".*

La disposición legal preinserta regula, dentro del proceso de negociación colectiva, la contratación de reemplazantes y el reintegro de trabajadores durante la huelga.

El tenor literal de la norma transcrita y comentada permite afirmar que el empleador, solo en las condiciones previstas en el artículo 381, está facultado por el ordenamiento jurídico laboral vigente para organizar su empresa de forma tal que las funciones de los trabajadores en huelga sean ejecutadas, efectivamente, durante el período que dure dicha instancia. Para el efecto referido podrá recurrir a otros dependientes que laboran para él o para empresas contratistas como, asimismo, a personas ajenas a la empresa, ello por cuanto el legislador no ha formulado distingo alguno al efecto, no siendo, así, viable al intérprete distinguir.

Ahora bien, si la última oferta no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 381, del Código del Trabajo, el empleador sólo puede reemplazar los trabajadores involucrados en la huelga a contar del decimoquinto día de iniciada la huelga.

Asimismo, el legislador ha establecido una regla especial en el caso en que los trabajadores que negocian no se encuentren regidos por un instrumento colectivo anterior. En efecto, en esta situación bastará para que el empleador pueda reemplazar los trabajadores involucrados en la huelga, a contar del primer día de haberse hecho efectiva, que la última oferta ofrecida cumpla con los siguientes requisitos:

- 1.- Que sea efectuada por escrito;
- 2.- Que conste por escrito que fue entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del Trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación.

- 3.- Que sea formulada con una anticipación mínima de dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la última oferta o la huelga.
- 4.- Que contemple una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses.
- 5.- Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazado.

En el caso que la última oferta no cumpla con los requisitos mencionados precedentemente, el empleador sólo podrá reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados a contar del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Pues bien, en el caso de la segunda figura mencionada, es decir, el reintegro individual de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, durante la huelga, cabe señalar lo siguiente:

- 1.- La legislación laboral no contempla la posibilidad que los trabajadores involucrados en una huelga puedan reintegrarse individualmente a sus labores antes del decimoquinto día de haberse iniciado la huelga.
- 2.- Para que el reintegro pueda efectuarse es necesario que la última oferta reúna los mismos requisitos señalados para el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga.
- 3.- En el evento que la última oferta se efectúe fuera del plazo establecido para reemplazar trabajadores a contar del primer día, el reintegro podrá llevarse a efecto a contar del día quince de materializada ésta o a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva.

- 4.- Por el contrario, si el empleador hizo una oferta que no cumple con los requisitos mínimos analizados anteriormente, los trabajadores involucrados en la huelga sólo podrán reintegrarse individualmente a sus labores a contar del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.
- 5.- Para el caso en que los trabajadores no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para el reintegro individual son los mismos requeridos para el reemplazo de trabajadores.

Ahora bien, establecido lo anterior corresponde pronunciarse respecto de la obligación que asistiría al empleador de pagar el bono de reemplazo aludido en la letra c) del inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores que decidan reintegrarse individualmente a sus labores, ya sea, a contar del decimoquinto o trigésimo día, según sea el caso.

En relación con esta materia cabe tener presente, junto con el análisis de la norma, la historia fidedigna de la ley. Efectivamente, ya en la discusión general del proyecto es posible encontrar antecedentes de que la obligación, en comento, está dirigida exclusivamente a la figura del reemplazo de trabajadores durante la huelga. Es así como en la Sesión del Senado N° 32, pág. 3.925 de la Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario, expresamente se menciona que "parece razonable concordar un discreto encarecimiento del reemplazo, por ejemplo por vía de una suma que se entregue a los trabajadores al término de la huelga, tipo bono de fin de conflicto, norma que significaría garantizar en tal evento a los trabajadores un cierto aumento real".

En el mismo sentido se discute la modificación de la norma contenida en el artículo 381, en la Sesión N° 8, (Anexo de documentos, pág. 789 y siguientes, de la Compilación de Textos Oficiales del Debate Parla-

rio), de cuyo texto se desprende, sin duda alguna, que la modificación introducida al citado precepto sólo está dirigida a encarecer el reemplazo de trabajadores durante la huelga.

A mayor abundamiento cabe agregar, además, que el bono de reemplazo fue concebido, en sus orígenes, como una forma de desincentivar la contratación de trabajadores reemplazantes durante la huelga, es decir, en directa relación con la conducta que el empleador asume en este período de la negociación colectiva. Al contrario de lo que ocurre con el reintegro individual que corresponde a la decisión que adopte el o los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva.

En efecto, el reintegro individual está ideado como un derecho al que pueden acceder los trabajadores involucrados en un proceso de negociación una vez cumplidos los requisitos señalados en el artículo 381 del Código del Trabajo, prerrogativa que puede, bajo ciertas circunstancias, ser limitada por el empleador, quien se encuentra facultado para negarse a aceptarlos en estas condiciones, según lo dispone el inciso 1° del artículo 383, del mismo cuerpo legal, que al efecto dispone:

*"El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos".*

Del análisis efectuado precedentemente es posible concluir que la intención del legislador al introducir las modificaciones comentadas al artículo 381 del Código del Trabajo, no ha sido afectar el derecho al reintegro individual de que gozan los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva obligando al empleador a pagar el bono aludido por cada trabajador que se reintegre individualmente a sus labores, sino que desincentivar el reemplazo de trabajadores durante la huelga, encareciendo dicha decisión.

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

- 1.- El bono de reemplazo, contemplado en la letra c), inciso 1° del artículo 381, del Código del Trabajo, ha sido concebido por el legislador con el objeto de desincentivar el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga, encareciendo dicha decisión.
- 2.- El bono señalado en el numeral anterior debe encontrarse contenido en la última oferta del empleador para que éste pueda ejercer su derecho al reemplazo de trabajadores como, asimismo, para que los dependientes involucrados puedan hacer uso de la prerrogativa del reintegro individual a sus labores. Sin embargo, su pago no es exigible en este último caso.

**DERECHOS FUNDAMENTALES. DERECHO A LA INTIMIDAD, VIDA PRIVADA Y HONRA DE LOS TRABAJADORES. MECANISMOS DE CONTROL AUDIOVISUAL. PROCEDENCIA. REQUISITOS.**

2.852/158, 30.08.02.

- 1) De conformidad a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen N° 2.328/130, de 19.07.2002, el reconocimiento del carácter de límites infranqueables que los derechos fundamentales, en particular del derecho a la intimidad, vida privada u honra de los trabajadores, poseen respecto de los poderes empresariales (inciso primero, del artículo 5° del Código del Trabajo), así como la prevalencia que la dignidad de los trabajadores tiene respecto de los mecanismos de control empresarial (inciso final, del artículo 154 del Código del Trabajo), lleva necesariamente a concluir que la utilización de mecanismos de control audiovisual (grabaciones por videocámaras) en los vehículos de la locomoción colectiva urbana, sólo resulta lícita cuando ellos objetivamente se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad de los conductores o de los pasajeros, debiendo ser el control de la actividad del trabajador sólo un resultado secundario o accidental del mismo.
- 2) Por el contrario, su utilización exclusivamente como una forma de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, lo que implica no sólo un control extremada e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador o su representante, sino que en buenas cuentas significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad.
- 3) Es condición esencial para la implementación de estos mecanismos de control audiovisual, en las circunstancias que ello resulte lícito, el cumplimiento de los requisitos generales de toda medida de control laboral y específicos del medio en análisis.

**Fuentes:** Constitución Política de la República, artículos 19 número 4; y Código del Trabajo, artículos 5° inciso primero y 154 inciso final.

**Concordancias:** Ordinario N° 2.328/130, de 19 de julio de 2002.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la legalidad de los sistemas de vigilancia y control, a través de videocá-

maras instaladas en los vehículos de la locomoción colectiva urbana.

Al respecto, cúpleme informar a Uds., lo siguiente:

A partir del 1° de diciembre del 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, se ha incorporado en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, de forma expresa en el inciso primero, del artículo 5°, la

función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales en el seno de la relación de trabajo.

Dicho precepto legal, prescribe:

*"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".*

Tal y como se señaló en Dictamen N° 2.328/230, de 19 de julio de 2002 y que estableció la doctrina de este Servicio en relación a los sistemas de control audiovisual implementados en los vehículos de la locomoción colectiva, en el referido artículo 5°, inciso primero, *"se ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado por la doctrina como "ciudadanía en la empresa"; reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones al interior de la empresa".*

El poder de dirección del empresario, si bien reconoce como fundamento las garantías constitucionales de la libertad de empresa y el derecho de propiedad –artículos 19, N°s. 21 y 24 de la Constitución, respectivamente–, se define y concretiza jurídicamente, en el específico ámbito laboral, en relación al contrato de trabajo –no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador–, a lo que debemos agregar la ley –será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario–.

En este sentido, se argumenta en el citado Dictamen N° 2.328/130 que *"La conformación de este poder empresarial ha de suponer en cuanto a su ejercicio el respeto a*

*las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano, y por ende, al trabajador. En efecto, como se ha apuntado, los poderes empresariales no puede suponer a priori una relativización o matización del derecho fundamental, más bien, éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes. Por lo tanto, el problema no tiene sólo una connotación contractual –modalización de la vida dentro de la empresa según las directrices o la organización empresarial–, tiene también un componente que escapa al limitado y circunscrito ámbito del contrato de trabajo para trasladarse a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categorización como trabajador para amoldarse a un plano omnicomprensivo de su personalidad toda. En consecuencia, dicho poder –expresión de las necesidades organizativas o productivas del empresario, pero delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley– necesariamente ha de verse afectado en alguna medida en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador".*

En la especie, de conformidad a la fiscalización efectuada por el fiscalizador A. R. G. a la empresa Adm. Inv. Transporte y Comercial ..., se pudo constatar que los dispositivos de control consisten en videocámaras instaladas en los buses de la locomoción colectiva urbana, variantes 361, 366 y 392.

Dichas cámaras se encuentran ubicadas en la parte delantera del vehículo, normalmente en el centro del parabrisas o en el costado izquierdo, en la ubicación del chofer, y se encuentran dirigidas hacia el interior, captando por su radio de acción (180 grados), la entrada delantera, el pasillo, los pasajeros sentados en el lado derecho de la máquina y al conductor.

Las imágenes captadas se graban en una cinta de vídeo que normalmente se ubica junto a la entrada delantera del bus, en una caja cerrada herméticamente. Estas videocá-

maras se activan mediante un sensor y comienzan sus grabaciones al abrirse las puertas de la máquina.

Estas cintas son instaladas y retiradas por personal del Departamento de Operaciones (tres personas) de la empresa cuando se efectúa el cambio de turno, las que son llevadas a las oficinas de calle Vecinal 2725, en donde el mismo personal se dedica a su revisión y gestión.

De la misma fiscalización, se constata que la finalidad declarada por los empleadores con la implementación y utilización de estos mecanismos de control audiovisual, se orienta fundamentalmente a velar por la seguridad de los conductores y los pasajeros.

Sin perjuicio de lo anterior, se ha podido comprobar en la fiscalización que el control empresarial mediante estos mecanismos audiovisuales, se dirige también a vigilar la actividad de los conductores.

De conformidad a la doctrina esbozada en el referido Dictamen N° 2.328/130, la procedencia o improcedencia de la implementación y utilización de sistemas de control audiovisual, *"debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidas en vista para su implementación, antecedentes que permitirán en definitiva establecer si dicho control afecta o no la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores. Se trata en concreto, de determinar en qué medida la utilización de tecnologías de control pueden llegar a afectar el derecho a la intimidad del trabajador, garantía que como se sabe, le es reconocida por la propia Carta Fundamental (artículo 19 N° 4) y que ha de suponer para éste, tanto el reconocimiento de un ámbito propio y excluido a la intromisión o invasiones no queridas, como el derecho a controlar los datos e información relativas a su persona"*.

Al respecto, el mismo pronunciamiento establece que cuando la finalidad perseguida con los sistemas de control audiovisual, se orienta exclusivamente a vigilar y fiscalizar la

actividad del trabajador, no resulta lícito, *"toda vez, que supone una forma de control ilimitada, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad y en forma panorámica, lo que implica no sólo un control extremada e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empresario o su representante, sino que en buenas cuentas significa el control y poder total y completo sobre la persona del trabajador"*, provocando *"en el trabajador, inexorablemente, un estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana. El trabajador, al verse expuesto de forma ininterrumpida al ojo acusador de la cámara, será objeto de una forma intolerable de hostigamiento y acoso por parte de su empleador"*.

Asimismo, se agrega que *"el control permanente por las cámaras constituye un atentado desproporcionado a la intimidad del trabajador, ya que permite también evidenciar aspectos de la conducta del trabajador que no dicen relación con la actividad laborativa, es decir con la actividad desarrollada para el cumplimiento de la prestación de trabajo (strictu sensu), sino que obedecen a situaciones, que si bien se verifican en el puesto de trabajo o con ocasión de la prestación de los servicios, se expresan en las naturales pausas que toda actividad humana supone, denominadas por la doctrina 'licencias comportamentales', y que como tales no tienen porque ser conocidas por el empleador (José Luis Goñi Sein, El respeto a la esfera privada del trabajador, Civitas, Madrid, 1988, p. 144 y Daniel Martínez Fons, El poder de control del empresario en la relación laboral, CES, Madrid, 2002, p. 75). La naturaleza del lugar en donde se desarrolla la actividad del sujeto, sea aquel privado o público, no determina la calificación de esa conducta en uno u otro sentido. En consecuencia, una determinada conducta o actividad relativa a aspectos íntimos o privados del trabajador, no deja de serlo por el simple hecho de desarrollarse en el ámbito de la empresa"*.

Continúa el dictamen argumentando que *"la utilización de estos mecanismos de con-*

trol audiovisual, con el exclusivo objetivo de vigilar el cumplimiento de la prestación de trabajo, importa a todas luces una limitación del derecho a la intimidad del trabajador no idónea a los fines perseguidos, al no cumplirse a sus efectos los requisitos propios de todo límite que se quiera imponer a un derecho fundamental y que omnicomprensivamente podemos englobar en la aplicación del denominado 'principio de proporcionalidad', y que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional". "En virtud de este principio de proporcionalidad, se exige que la medida limitativa, en este caso el control audiovisual, sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, lo que en la situación en análisis evidentemente no ocurre, ya que existen variadas otras formas que el empleador puede utilizar para controlar la prestación de los servicios y que son menos restrictivas de la libertad del trabajador".

Por su parte, cuando la implementación de estos mecanismos de control audiovisual, resulte objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos (materiales tóxicos o peligros, alto costo de las maquinarias o de las materias primas, etc.) o por razones de seguridad, sea de los propios trabajadores o de terceros (prevención de asaltos a bancos, aeropuertos, prevención de comisión de hurtos en centros comerciales, etc.) dicho control resulta lícito. Se trata pues, de "supuestos en los cuales la instalación de mecanismos de control audiovisual, tiene como fundamento motivaciones diferentes al control laboral, siendo su razón de ser la prevención de situaciones de riesgo consideradas preponderantes en atención a los bienes jurídicos protegidos".

Ahora bien, "como consecuencia de la posibilidad de instalar o emplazar videocámaras por razones técnico productivas o de seguridad, se puede llegar a un control o vigilancia de la actividad del trabajador, ello

como una consecuencia técnica necesaria e inevitable del sistema implementado, pero accidental, en cuanto constituye un efecto secundario. En estos casos, el control sobre la actividad del trabajador debe valorarse en función de los objetivos perseguidos –técnico productivos y de seguridad–, de suerte, que el sacrificio de la intimidad del trabajador sea un resultado, como se apuntó, accidental, nunca la intensión primaria por parte del empleador".

Con todo, el control empresarial, cualquiera sea su finalidad, "sólo puede resultar lícito en la medida que se cumplan a su respecto con los requisitos generales de toda medida de control y, además, con algunos singulares relacionados con el medio empleado".

"En cuanto a los requisitos generales de toda medida de control, de conformidad al inciso final del artículo 154, del Código del Trabajo, dichas medidas de control:

- a) Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;
- b) Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;
- c) Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y
- d) Debe respetarse la dignidad del trabajador.

En lo referido a los requisitos específicos de los mecanismos de control audiovisual y que arrancan de su propia naturaleza, ellos pueden sintetizarse en las siguientes:

- a) No deben dirigirse directamente al trabajador sino que, en lo posible, orientarse en un plano panorámico;

- b) *Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y*
- c) *Su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.*

*Ahora bien, en lo tocante a los resultados obtenidos con la implementación y utilización de estos mecanismos de control audiovisual, esto es, las grabaciones, es posible establecer ciertos criterios generales que dicen relación con el contenido esencial de derecho a la intimidad del trabajador, en su dimensión de control sobre los datos relativos a su persona:*

- a) *Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones;*
- b) *Los trabajadores deberán tener pleno acceso a las grabaciones en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales;*
- c) *En cuanto a la gestión de los datos contenidos en las grabaciones, deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello. Lo anterior, de conformidad al artículo 154 bis, del Código del Trabajo, que consagra un verdadero habeas data en materia laboral;*
- d) *El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar, sea destruyendo o*

*regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico productivas o de seguridad); y*

- e) *Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas”.*

En el caso que motiva este pronunciamiento, el sistema de control a través de videocámaras implementado por la empresa Adm. Inv. Transporte y ..., según consta en las declaraciones recibidas por el fiscalizador actuante, tendría como objetivo esencial velar por la seguridad de los conductores y de los pasajeros.

Con todo, de la fiscalización practicada se deduce que el control empresarial mediante estos mecanismos audiovisuales, apunta también, de manera preferente, a vigilar la actividad de los conductores, elevándose a la categoría de principal el control de la actividad del trabajador, no cumpliéndose en consecuencia con el carácter *accidental* que ha de tener este control para que pueda ser aceptada su procedencia.

A ello se suma, el hecho que no se cumpliría con todos los requisitos generales para implementar medidas de control, ya que no se cuenta con un Reglamento Interno en el cual se regule la implementación de las videocámaras, y tampoco se ha garantizado su utilización no discriminatoria, toda vez, que no todos los vehículos cuentan con las referidas cámaras ni se ha establecido criterio alguno para su instalación que permita mantener el carácter despersonalizado de la medida, de manera que su utilización queda simplemente entregada al arbitrio de la empresa.

Asimismo, los trabajadores o sus representantes no tienen acceso a las grabaciones obtenidas mediante la utilización de las videocámaras, violentando con ello el debido

control que sobre los datos relativos a su persona debe tener el trabajador.

De esta manera, en la especie, más allá de los fines y motivaciones alegadas –técnico productiva o de seguridad– por la empresa Adm. Inv. Transporte y ..., para la implementación de estos dispositivos de control audiovisual, y que justificarían su utilización, en la práctica estos mecanismos han constituido una forma de control ilícito, en cuanto supone un sacrificio del derecho a la intimidad de los trabajadores que no es razonable o proporcional a los fines reales perseguidos.

En consecuencia y tomando en consideración las argumentaciones expuestas precedentemente y el reconocimiento del carácter

limitativo que los derechos fundamentales, en particular del derecho a la intimidad, vida privada u honra los trabajadores, posee respecto de los poderes empresariales (inciso primero, del artículo 5° del Código del Trabajo), así como la prevalencia que la dignidad de éste tiene respecto de los mecanismos de control (inciso final, del artículo 154 del Código del Trabajo), es posible concluir que sólo resulta lícita la utilización de mecanismos de control audiovisual cuando ellos se justifican por razones técnico productivas o de seguridad, debiendo ser el control de la actividad del trabajador sólo un resultado secundario o *accidental*, siendo condición esencial para su implementación, el cumplimiento de los requisitos generales de toda medida de control laboral y específicos del medio en análisis.

#### **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CONICYT.**

**2.853/159, 30.08.02.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica –CONICYT–.**

**Fuentes:** Ley N° 16.746, artículo 6°. Ley N° 10.336, artículo 16. Ley N° 18.575, artículo 26.

Se ha remitido su presentación, en que solicita un pronunciamiento tendiente a determinar los beneficios a que tendría derecho de parte de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica –CONICYT– al término de sus servicios con dicha Institución, para la cual laboró a honorarios durante siete años.

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

El artículo 6° de la Ley N° 16.746, creó una Corporación Autónoma con personali-

dad jurídica de derecho público y domiciliada en Santiago, denominada Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica destinada a asesorar al Presidente de la República en el planeamiento, fomento y desarrollo de las investigaciones en el campo de las ciencias puras y aplicadas. Se relaciona con el gobierno a través del Ministerio de Educación Pública.

La Contraloría General de la República, en Dictamen N° 8.865 de 1998, ha sostenido al respecto, considerando el artículo 6° citado en relación con el artículo 26 de la Ley N° 18.575, que la referida Comisión por ser una corporación autónoma con personalidad

jurídica de derecho público, es un servicio público descentralizado.

Asimismo, y de acuerdo a la doctrina uniforme y reiterada de dicho Organismo Contralor, el estatuto administrativo regula las relaciones entre el Estado y el personal de los ministerios, intendencias, gobernaciones y servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa. A su vez, según lo señala la misma doctrina, el artículo 6° de la Ley N° 10.336, faculta exclusivamente al contralor para interpretar administrativamente las normas estatutarias que rigen a los funcionarios de la Administración.

Teniendo en consideración la doctrina enunciada precedentemente, este Servicio

estima que debe abstenerse de intervenir en la interpretación y fiscalización de la normativa laboral aplicable al personal de CONICYT, correspondiendo tales facultades a la Contraloría General de la República, circunstancia que le impide, a la vez, emitir un pronunciamiento respecto a la materia consultada por el recurrente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica –CONICYT–.

### NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO.

**2.854/160, 30.08.02.**

**No existe inconveniente jurídico para que el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera ..., con prescindencia del número de afiliados con que cuente y no obstante que sus afiliados se encuentren regidos por un convenio colectivo, se acoja a la norma contemplada por el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, para lo cual deberá presentar un proyecto de contrato colectivo, ajustándose al procedimiento de negociación contemplado por el Capítulo I del Título II del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 315 y 369.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 767/96, de 29.01.96 y 4.606/265, de 2.09.99.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección que determine la procedencia de negociar colectivamente como sindicato y de acogerse en tal caso a las normas previstas por el artículo 369 del Código del Trabajo, no obstante encontrarse regidos por un convenio colectivo.

Lo anterior, por cuanto, por una parte, la empresa de que se trata puso término a los contratos de trabajo de todos los afiliados a la organización sindical allí constituida, a excepción de los dirigentes sindicales recurrentes y, por otra, el instrumento colectivo que los rige hasta el mes de diciembre del presente año es, según ya se señalara, un convenio colectivo.

Sobre el particular, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

La primera parte de la consulta formulada, dice relación con la procedencia de negociar colectivamente, como sindicato, no obstante que, en razón de haberse puesto término a los contratos de trabajo de todos los afiliados a la organización sindical allí constituida, ésta sólo cuenta actualmente con sus dirigentes.

Al respecto, cabe precisar que el artículo 315 del Código del Trabajo, dispone:

*"La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.*

*Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.*

*Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso".*

De la disposición legal antes transcrita se desprende, en primer término, que con la presentación del proyecto de contrato colectivo por uno o más sindicatos, o por grupos de trabajadores organizados al efecto, se inicia un proceso de negociación colectiva en la empresa.

Se deriva, igualmente, que podrá presentar un proyecto de contrato colectivo todo sindicato de empresa, como también todo sindicato de establecimiento de empresa.

Por último, también podrán presentar proyectos de contrato colectivo los grupos de trabajadores organizados para negociar, tan-

to de una empresa como de un establecimiento de ella, siempre que reúnan los mismos quórum y porcentajes requeridos para constituir un sindicato de empresa o de establecimiento, factores éstos referidos al total de trabajadores que puedan negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

De lo anterior es posible concluir que tratándose de un sindicato de empresa, éste puede iniciar una negociación colectiva presentando el correspondiente proyecto, sin sujetarse a norma alguna relativa a los quórum y porcentajes exigidos por el citado inciso 3°, tratándose de un grupo negociador.

En efecto, del tenor de la disposición legal antes citada se desprende que, tratándose de organizaciones sindicales de empresa y de establecimiento, para los efectos de presentar un proyecto de contrato colectivo no se exige quórum ni porcentaje alguno, razón por la cual, en opinión de este Servicio, encontrándose vigente el Sindicato que nos ocupa, no existiría inconveniente jurídico para presentar un proyecto de contrato colectivo.

La segunda parte de la consulta efectuada por los recurrentes dice relación con la procedencia, en la situación planteada, de acogerse al artículo 369, del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe hacer presente lo establecido por dicha norma legal, que en sus incisos 1° y 2°, dispone:

*"Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.*

*"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".*

De la disposición legal antes transcrita se infiere que si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de que se trata si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se rige por el procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

De la misma norma se colige que la comisión negociadora podrá exigir al empleador, sin que éste pueda negarse, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.

De este modo, el derecho a acogerse a esta norma requiere la existencia de un proceso de negociación colectiva reglado, mediante el cual se haya verificado la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Por otra parte, es necesario precisar que este Servicio, a través de Dictámenes N<sup>os</sup>. 767/34, de 29.01.96 y 4.606/265, de 2.09.99, ha sostenido que el inciso 2<sup>o</sup> del artículo 369 en análisis, al establecer la referida facultad, no ha efectuado distinción alguna entre los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, lo cual permite afirmar que la norma de que se trata resulta también aplicable respecto de trabajadores regidos

sólo por sus contratos individuales de trabajo, de manera tal que cuando un proceso de negociación colectiva involucre tanto a trabajadores afectos a un contrato colectivo como a dependientes sujetos sólo a sus contratos individuales, el ejercicio del derecho a que se refiere el citado inciso 2<sup>o</sup> del artículo 369, implica para los primeros la mantención de las estipulaciones del contrato colectivo por el cual se regían, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero y, para los segundos, las de aquellas contenidas en cada contrato individual.

Tal conclusión encuentra su fundamento en el inciso 1<sup>o</sup> del citado artículo 369, ya citado, que establece el derecho de las partes de prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones una vez llegada la fecha de término del mismo y, en el caso de no existir éste, cuando se completen 45 ó 60 días de iniciada la negociación colectiva.

En efecto, el referido pronunciamiento sostuvo que la alusión que en el mencionado precepto se hace a los plazos antes indicados no ha podido referirse sino a aquellos casos en que no existe contrato colectivo anterior, puesto que los mismos tienen relevancia, precisamente, para fijar el día de la votación de la huelga en el evento de que no exista tal contrato colectivo, según lo dispone expresamente el artículo 370 letra b) del Código del Trabajo.

Así, conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, en el evento que la negociación colectiva involucre también a trabajadores que no estaban sujetos a contrato colectivo, la facultad en referencia no puede importar para ellos sino la mantención de la totalidad de los beneficios contenidos en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

De este modo, el mismo fundamento utilizado en el oficio ya citado resulta aplicable a la situación en análisis, esto es, tratán-

dose de un proceso de negociación colectiva reglada en que interviene por la parte trabajadora un sindicato cuyos afiliados no se encuentran regidos por un contrato colectivo sino por un convenio colectivo.

A mayor abundamiento, la norma contenida en el inciso 2° del artículo 369 antes transcrito y comentado, al disponer que el nuevo contrato colectivo deberá contemplar iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos, sin distinguir, se ha debido referir, necesariamente, tanto a las del contrato colectivo, convenio colectivo o contrato individual anterior, por el cual se encuentren regidos los trabajadores involucrados.

De esta forma, la facultad de la comisión negociadora conferida por la norma en estudio, sólo busca otorgar un instrumento para garantizar a los trabajadores el mantenimiento de los beneficios —excluidos los de reajustabilidad— de que gozaban al momento de iniciar la negociación, con prescindencia del tipo de contrato al que se encontraban afectos a esa fecha.

Precisado lo anterior, cabe referirse a los efectos que el ejercicio de la facultad que nos ocupa por parte de la respectiva comisión negociadora, produce para los trabajadores involucrados.

Al respecto, la disposición del inciso 4° del artículo 369 del señalado cuerpo legal, establece:

*"Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador".*

Del análisis de la norma legal anotada, en armonía con la que se contiene en el inciso 2° de la misma, ya transcrita y comentada, es dable inferir que en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito al empleador su decisión de ejercer la facultad de que se trata, se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones del contrato anterior, con exclusión, naturalmente, de las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, por disposición expresa del inciso 3° del mismo artículo.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia citadas, así como de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que no existe inconveniente jurídico para que el Sindicato de Trabajadores de la Compañía ..., con prescindencia del número de afiliados con que cuente y no obstante que sus afiliados se encuentren regidos por un convenio colectivo, se acoja a la norma contemplada por el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, para lo cual deberá presentar un proyecto de contrato colectivo, ajustándose al procedimiento de negociación contemplado por el Capítulo I del Título II del Código del Trabajo.

**CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA.****2.855/161, 30.08.02.****Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas del contrato individual de trabajo celebrado por la empresa ... y el personal que se desempeña como vendedor y consultor de belleza.**

**Fuentes:** Ley N° 19.518, artículos 11, 31 y 33. Código del Trabajo, artículos 7°, 10, 33, 180 y 181. Código Civil, artículos 19 y 1546.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.790/133, de 5.05.95; 1.429/79, de 9.05.2002; 7.167/308, de 13.11.95; 810/45, de 8.02.99.

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección que determine la legalidad de las cláusulas del contrato individual de trabajo suscrito por la empresa ... y el personal que se desempeña como vendedor, consultor de belleza y labores similares o análogas, cuya copia se acompaña. Asimismo, se formulan diversas consultas sobre la materia.

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

- 1) Las cláusulas primera y cuarta del contrato de trabajo, convienen:

*"PRIMERO: '...' contrata a don ....., para desempeñarse en las labores de consultor de belleza, vendedor y labores similares o análogas –Consultor ...–, que el empleador encomienda al trabajador, en las líneas de productos que comercializa 'el empleador', en los diversos puntos de venta que mantiene la empresa con sus clientes, Establecimientos Comerciales, Mall y Grandes Tiendas, etc., en los que promociona y vende los artículos que distribuye".*

*"CUARTO: Será obligación de 'el trabajador' efectuar periódicamente los*

*Inventarios de Mercadería y el desempeño de todas aquellas otras labores inherentes a los trabajos encomendados y, que al efecto disponga el empleador".*

De las normas convencionales antes transcritas se infiere, por una parte, que el trabajador deberá realizar las labores de consultor de belleza y vendedor, como asimismo, la de efectuar periódicamente los inventarios de mercadería.

Se infiere igualmente, de las estipulaciones transcritas, que el trabajador se obliga a realizar las funciones que en ellas se indica y también otras similares, análogas o inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador.

Por último, cabe hacer presente que el contrato individual de trabajo en referencia, nada consigna respecto del lugar o ciudad en que se prestarán los servicios.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su N° 3, modificado por la Ley N° 19.759, vigente a partir del 1° de diciembre de 2001, dispone:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones especifi-*

*cas, sean éstas alternativas o complementarias".*

De la norma legal antes transcrita fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo señalar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

En lo que concierne a la primera parte de la disposición más arriba transcrita, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.790/133, de 5.05.95, ha sostenido que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que, de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, mediante la modificación introducida a dicho precepto por la citada Ley N° 19.759, se permite señalar, en el respectivo contrato de trabajo, dos o más funciones, siempre que éstas sean específicas, las que podrán ser alternativas o complementarias.

Ahora bien, con el objeto de resolver de manera fundada la consulta formulada se hace necesario precisar, previamente, qué debe entenderse por las expresiones "*específicas*", "*alternativas*" y "*complementarias*", utilizadas por el legislador en dicho precepto, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el Código Civil y, específicamente, a la contenida en el artículo 19 de dicho cuerpo legal, conforme a la cual "*Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*".

Así, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia de nuestros tribunales, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según dicho texto lexicográfico la expresión "*específica*" significa "*que es propia de algo y la caracteriza y distingue de otras cosas*". Por su parte, la palabra "*alternativa*" está definida como: "*Que se dice, hace o sucede con alternación.*", "*...Capaz de alternar con función igual o semejante*". A su vez, "*alternar*" significa: "*Variar las acciones diciendo o haciendo ya unas cosas, ya otras, y repitiéndolas sucesivamente*". Por su parte, la expresión "*complementarias*" se define como: "*Que sirve para completar o perfeccionar algo*".

Acorde a lo expuesto en párrafos precedentes, dable resulta sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N° 3, antes transcrito, por la expresión "*funciones específicas*" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por funciones alternativas deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse, primero unas y luego otras, repitiéndolas

sucesivamente. Finalmente, las funciones complementarias serán aquellas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.

Al respecto, es preciso considerar que esta disposición obedece a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

Lo anterior se traduce en la improcedencia de establecer cláusulas, como las de la especie, que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente de entre aquellas que sin determinación alguna se han consignado en el contrato con las expresiones "*y labores similares o análogas*" y "*todas aquellas labores inherentes a los trabajos encomendados y que al efecto disponga el empleador.*", consignadas en la citadas cláusulas 1ª y 4ª del contrato de trabajo en estudio.

Por otra parte, de la cláusula primera del contrato de trabajo en referencia, se infiere que el trabajador deberá prestar los servicios convenidos en los diversos puntos de venta que mantiene la empresa con sus clientes, entre ellos, establecimientos comerciales o grandes tiendas, en los que promociona y vende los artículos que distribuye.

De este modo, la cláusula en comento no precisa en forma clara el lugar en que se prestarán los referidos servicios, no obstante, que del precepto legal ya anotado fluye inequívocamente que la determinación del lugar o ciudad en que el trabajador debe prestar dichos servicios, constituye una cláusula mínima de todo contrato de trabajo.

En relación con lo anterior, cabe hacer presente que esta Dirección, al igual que

respecto de la determinación de la naturaleza de los servicios ya analizada, ha sostenido en forma reiterada y uniforme que la intención del legislador, al establecer dicha norma, ha sido la de garantizar que el dependiente conozca con certeza el lugar en que le corresponderá desempeñar las labores o funciones acordadas, con el objeto de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador. Ello se traduce en la improcedencia jurídica de convenir cláusulas amplias que facultan al empleador para determinar a su arbitrio los lugares en que el respectivo dependiente deberá prestar servicios, entre las distintas alternativas establecidas en el contrato.

Analizada la estipulación que nos ocupa a la luz de la disposición legal transcrita y doctrina invocada, posible es convenir que ella no se ajusta a derecho en cuanto no determina en forma unívoca y precisa el lugar exacto en que han de prestarse los servicios, toda vez que establece múltiples alternativas, cuya definición queda entregada a la decisión unilateral del empleador.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden forzoso resulta concluir que las cláusulas primera y cuarta del contrato de trabajo tenido a la vista, antes transcritas y comentadas, contravienen la normativa laboral vigente, sólo en cuanto en ellas no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el dependiente, así como tampoco el lugar en que éste deberá prestar los servicios convenidos, razón por la cual, éstas no se ajustan a derecho a ese respecto.

- 2) Por su parte, La cláusula 2ª del contrato de trabajo acompañado, dispone:

*"SEGUNDO: El trabajador deberá ejecutar sus labores bajo las órdenes e instrucciones que le imparten sobre el particular 'el empleador' y los representan-*

*tes autorizados de los clientes, Establecimientos Comerciales, Mall o Grandes Tiendas, en las que se desempeñe el trabajador”.*

De la norma convencional precedentemente transcrita se infiere que el trabajador deberá prestar los servicios convenidos bajo las órdenes del empleador y de los representantes autorizados de los clientes, establecimientos comerciales, grandes tiendas u otros en los que deba cumplir sus funciones el dependiente respectivo.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto legal transcrito se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales.
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la *“subordinación o dependencia”* se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como: *“la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, la obligación de asistencia del trabaja-*

*dor, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose además que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador”.*

Consecuentemente, si bien la circunstancia que el dependiente, como en la especie, deba prestar servicios en un lugar distinto de aquél en que se encuentra habitualmente el empleador, implica, por razones obvias, adaptarse a las modalidades de funcionamiento de la empresa respectiva, ello no puede, de manera alguna, importar el acatamiento de instrucciones propias del ejercicio de las funciones convenidas entre trabajador y empleador.

Por consiguiente, de acuerdo a lo señalado precedentemente, en opinión de este Servicio, la cláusula segunda del contrato de trabajo en análisis no se ajusta a derecho sólo en cuanto la circunstancia que en ésta se convenga que el trabajador deberá ejecutar las labores bajo las órdenes e instrucciones que le imparte el empleador y los representantes autorizados de sus clientes, en cuyos establecimientos comerciales se desempeñe el trabajador, implicaría, entre este último y los referidos representantes, la verificación de elementos propios de una relación laboral, como lo son la subordinación y dependencia, manifestaciones éstas que sólo pueden darse entre el trabajador de que se trate y la empleadora ....

- 3) La cláusula 3ª del contrato de trabajo de que se trata, conviene:

*“TERCERO: El trabajador deberá obligatoriamente asistir a los cursos o entre-*

*namientos programados por 'el empleador', como asimismo, a las reuniones de Planificación de Ventas que sean programadas por ...".*

De la norma convencional precitada se infiere que el dependiente está obligado a asistir, tanto a los cursos o entrenamientos, como a las reuniones de planificación de ventas programados por el empleador.

Ahora bien, en cuanto a la obligatoriedad de asistir a los cursos o entrenamientos programados por el empleador, convenidos en la cláusula precitada, obligatoriedad ésta por la cual consultan los recurrentes en su presentación, cabe señalar que el artículo 180 del Código del Trabajo, establece:

*"Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley N° 1.446, de 1976".*

Por su parte, los artículos 11 y 31 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, cuerpo legal que rige desde el 1° de diciembre de 1997 y que derogó el Decreto Ley N° 1.446, dispone:

*"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.*

*A su vez, el artículo 31 de la citada ley, prevé:*

*"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".*

De los preceptos legales transcritos se colige, en lo pertinente, que corresponde a las empresas, con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración, realizar acciones de capacitación, sea directamente o a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en los términos y con las exigencias que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo, acciones éstas que, asimismo, pueden realizarse dentro o fuera de la empresa.

De este modo, y respondiendo a la consulta formulada, el empleador está facultado para programar actividades de capacitación respecto de sus trabajadores, las que pueden efectuarse directamente o a través de agentes externos, en la empresa o fuera de ella. De esta forma, en la situación que nos ocupa, no cabe sino afirmar que la programación de dichas actividades puede ocurrir con el acuerdo de los trabajadores o por la decisión de la sola administración, según las necesidades de capacitación que considere necesario satisfacer.

Lo anterior, sin perjuicio que, de lo dispuesto en los artículos 13 y siguientes de la citada Ley N° 19.518, en virtud de los cuales, tratándose de empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, éstas están obligadas a constituir un comité bipartito de capacitación, compuesto por tres representantes de los trabajadores y tres del empleador, los cuales serán elegidos o designados de acuerdo a las normas que la citada ley contempla en su artículo 17, y sólo los programas de capacitación que éstos acuerden darán derecho a las empresas al beneficio adicional establecido en el artículo 39 de dicha ley.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en conformidad a lo dispuesto por el inciso primero del artículo 33 de la citada Ley N° 19.518 y que se reproduce en iguales términos en el inciso pri-

mero del artículo 181 del Código del Trabajo: *"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"*.

Al respecto, la doctrina vigente de este Servicio, contenida en Dictamen N° 1.429/79, de 9.05.2002, ha sostenido que de acuerdo a la norma legal citada en el párrafo que antecede, los trabajadores destinatarios de la capacitación tienen la calidad de beneficiarios de estas acciones o actividades y no de obligados a las mismas, y cuando el legislador quiso imponerla como obligación, lo estableció expresamente, según se desprende del inciso 4° del citado artículo 33, a propósito de la ejecución de acciones de capacitación antes de la vigencia de una relación laboral.

Asimismo, la citada norma legal establece que las acciones o actividades de capacitación permiten al trabajador mantener íntegramente sus remuneraciones, aun cuando para ello se modificare su jornada, de lo cual no cabe sino concluir que, salvo acuerdo de las partes, las horas destinadas a capacitación no disminuyen la remuneración del trabajador, ni tampoco pueden incrementarla, por expresa disposición de la ley.

De este modo, en opinión de esta Dirección, las acciones de capacitación constituyen un beneficio otorgado a favor de los trabajadores, de manera tal que la obligación de éstos de participar en ellas estará determinada por la oportunidad en que se realicen dichas actividades.

En efecto, si la actividad o acción se realiza dentro de la jornada de trabajo, el dependiente debe cumplir dicha actividad como parte de su jornada, con la remuneración convenida para la misma.

No obstante, y en conformidad a lo dispuesto por los citados artículos 33 de la Ley N° 19.518 y 181 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

Por el contrario, de acuerdo con lo ya expresado, si esa acción o actividad de capacitación se cumple durante el tiempo destinado al descanso del trabajador, en opinión de la suscrita, este último no estaría obligado a concurrir a la referida actividad, por cuanto, en la medida que dicho período de descanso no constituye jornada de trabajo, ni puede, por ende, devengar remuneración, no ha sido subordinado por el legislador a condición alguna, mucho menos a las actividades o acciones en referencia.

Por consiguiente, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Uds. que las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa son obligatorias para los trabajadores, en tanto ellas se lleven a cabo durante su jornada de trabajo. Por el contrario, si dichas acciones se efectúan durante el tiempo destinado al descanso de los dependientes, no constituye jornada de trabajo ni obliga a estos últimos a participar de ellas, salvo que individual o colectivamente las partes acuerden dicha participación.

- 4) La cláusula quinta del contrato de trabajo en referencia, estipula:

*"QUINTO: La jornada de trabajo será de 48 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, seis días a la semana, debiendo otorgársele al trabajador un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado"*.

De la norma convencional antes transcrita se infiere que las partes pactaron una jornada de trabajo de 48 horas semana-

les, de seis días a la semana, distribuidas de lunes a domingo, con un día de descanso por cada domingo o festivo trabajado.

Por su parte, el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, establece:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".*

Del precepto anotado se desprende que las partes deben necesariamente acordar en el respectivo contrato la duración de la jornada de trabajo y la forma en que ésta se distribuirá.

Sobre este particular, cabe hacer presente que la ley no determinó el alcance de los conceptos "duración" y "distribución" de la jornada de trabajo, de suerte tal, que en conformidad con el aforismo jurídico "cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir" es posible afirmar que forman parte de las mismas, tanto la duración y distribución semanal como diaria del trabajo.

Corroborando lo anterior la inequívoca intención que el legislador manifestó en la redacción de dicha disposición, de que el trabajador conozca con certeza, tanto los días como las horas durante las cuales deberá prestar sus servicios, propósito éste que se vería desvirtuado si se entendiera que la exigencia contenida en el precepto en análisis se limita sólo a la duración y distribución semanal de trabajo.

En estas circunstancias, corroborando lo sostenido por este Servicio, a través de Dictamen N° 7.167/308, de 13.11.95, preciso es convenir que todo contrato

debe obligatoriamente contener en una de sus cláusulas la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto diaria como semanal, no existiendo en la ley excepción alguna a este respecto, salvo la señalada en su propio texto, esto es, que la empresa trabaje con un sistema de turnos, en cuyo caso la jornada debe determinarse y distribuirse en el Reglamento Interno de la empresa.

Ahora bien, en la especie, de la cláusula en estudio se infiere que las partes sólo acordaron la distribución semanal de la jornada de trabajo, circunstancia que permite sostener, en conformidad a lo señalado en párrafos que anteceden, que aquélla no se ajusta a derecho, en los términos antes referidos, salvo que la empresa en referencia haya adoptado un sistema de trabajo por turno, estableciendo éstos en el reglamento interno respectivo.

Por consiguiente, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Uds. que la cláusula 5ª del contrato de trabajo de que se trata, no se ajusta a derecho, por cuanto no cumple con la exigencia contenida en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, que exige establecer la distribución de la jornada de trabajo, tanto diaria como semanal, salvo que la empresa haya adoptado el sistema de trabajo por turnos, evento en el cual, éstos debieron establecerse en el reglamento interno de la empresa.

Por otra parte, en cuanto a la consulta relativa a quién debe controlar la asistencia al trabajo de los dependientes de que se trata, así como el lugar en que debe ubicarse el libro o registro respectivo, cabe hacer presente que 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".*

De la norma legal transcrita fluye que es el empleador quien debe controlar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, cuyo registro puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Igualmente, se infiere de dicha norma legal que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo ya anotado, y
- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, en lo que concierne a la consulta formulada por los recurrentes, cabe hacer presente, por una parte, que de la disposición legal citada preceden-

temente se infiere claramente que es el empleador quien debe llevar un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo, optando por alguno de los sistemas propuestos por aquélla.

Al respecto, este Servicio, interpretando la norma contenida en el inciso 1° del citado artículo 33, ha sostenido, a través de Dictamen N° 810/45, de 8.02.99, que, el tenor literal de la misma autoriza para sostener que el legislador ha limitado la forma de cumplimiento de la antedicha obligación en el sentido de prohibir al empleador la utilización de dos sistemas simultáneos de control, de tal manera que en una empresa no pueden coexistir sistemas distintos, salvo que tenga más de un establecimiento.

Conforme a todo lo expuesto es dable suponer que la prohibición a que se encuentra afecto el empleador en relación con el registro de asistencia, se encuentra referida únicamente a la utilización de más de uno de los sistemas que contempla la ley para controlar dicha asistencia y determinar las horas ordinarias y extraordinarias de trabajo, esto es, a la mantención simultánea de reloj control y libro de asistencia del personal, prohibición ésta que no rige, según ya se dijera, en cuanto aquélla cuente con más de un establecimiento, caso en el cual, en cada uno de ellos podrá emplearse indistintamente cualquiera de los mencionados registros.

Agrega, por último, el dictamen citado que, conforme a lo anterior, preciso también es convenir, que no existe impedimento legal alguno para que el empleador utilice más de un reloj control con tarjetas de registro, por cuanto ello no implica la utilización de distintos sistemas de control, no encuadrándose, por tanto, tal situación, dentro de la prohibición a que se encuentra afecto el empleador en relación a esta materia, según se ha expresado.

Por consiguiente, a la luz de lo prescrito por la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, no cabe sino concluir que, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de los dependientes, es el empleador quien debe llevar un registro, ya sea mediante un reloj control con tarjetas de registro o un libro de asistencia del personal, sin que pueda utilizarse ambos sistemas en forma simultánea, salvo que la empresa cuente con más de un establecimiento.

En lo que atañe a la ubicación de dicho sistema de registro, cabe hacer presente que no existe impedimento legal para que la empresa de que se trata utilice más de un libro de asistencia o reloj control con tarjetas de registro si los dependientes de aquélla deben laborar en lugares distintos.

- 5) La cláusula 6ª del contrato de trabajo que nos ocupa, estipula:

*"SEXTO: 'el empleador' se compromete a remunerar a 'el trabajador' en la forma que se indica:*

- a.- Sueldo base;*
- b.- Asignación de movilización;*
- c.- Comisión;*
- d.- El trabajador tendrá derecho, además a la gratificación legal en los términos establecidos en el artículo 50 del Código del Trabajo, la que tendrá un tope de 4.75% ingresos mínimos, pagaderos en los meses de marzo, septiembre y diciembre de cada año.*

Se deja expresa constancia además, que el sueldo y la asignación de movilización, señalada precedentemente, se encuentran debidamente reajustadas en un 3.7%, equivalente al 100% del Índice de Precios al Consumidor, por el período comprendido entre el 11 de julio de 1999 al 30 de junio del 2000".

Del tenor de la norma convencional antes transcrita se desprende, en lo pertinente, que la remuneración del trabajador estará constituida, entre otras, por sueldo base, asignación de movilización y comisión, sin que se haya señalado en la cláusula en análisis el monto o porcentaje de las referidas remuneraciones.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, dispone:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".*

De la disposición legal precitada se infiere que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe consignar el monto, forma y período de pago de la remuneración convenida.

Al respecto, cabe señalar que lo sostenido reiteradamente por este Servicio a propósito de la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse, resulta aplicable también a esta materia, por cuanto, la exigencia impuesta por el legislador al establecer que el contrato de trabajo debe consignar el monto, forma y período de pago de la remuneración, obedece a su intención de que el dependiente conozca con certeza lo que percibirá por este concepto, en términos de evitar que en tal aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

Por consiguiente, en opinión de este Servicio, la cláusula 6ª del contrato de trabajo en referencia, no se ajusta a derecho, en tanto, en ella no se especifica el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Las cláusulas 1ª y 4ª del contrato de trabajo suscrito por ... y uno de sus trabajadores, no se ajustan a derecho, sólo en cuanto en ellas no se determina en forma clara y precisa la naturaleza de los servicios para los cuales ha sido contratado el dependiente, así como tampoco el lugar en que éste deberá prestar los servicios convenidos.
- 2) La cláusula segunda del contrato de trabajo en análisis no se ajusta a derecho sólo en cuanto la circunstancia que en ésta se convenga que el trabajador deberá ejecutar las labores bajo las órdenes e instrucciones que le imparte el empleador y los representantes autorizados de sus clientes, en cuyos establecimientos comerciales se desempeñe el trabajador, implicaría, entre este último y los referidos representantes, la verificación de elementos propios de una relación laboral, como lo son la subordinación y dependencia, manifestaciones éstas que sólo pueden darse entre el trabajador de que se trate y la empleadora ... .
- 3) Las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa son obligatorias para los trabajadores, en tanto ellas se lleven a cabo durante su jornada de trabajo. Por el contrario, si dichas acciones se efectúan durante el tiempo destinado al descanso de los dependientes, no constituye jornada de trabajo ni obliga a estos últimos a participar de ellas, salvo que individual o colectivamente las partes acuerden dicha participación.
- 4) La cláusula 5ª del contrato de trabajo de que se trata, no se ajusta a derecho, por cuanto no cumple con la obligación contenida en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, que exige establecer la distribución de la jornada de trabajo, tanto diaria como semanal, salvo que la empresa haya adoptado el sistema de trabajo por turnos, evento en el cual, éstos debieron establecerse en el reglamento interno de la empresa.  
  
Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de los dependientes, es el empleador quien debe llevar un registro, ya sea mediante un reloj control con tarjetas de registro o un libro de asistencia del personal, sin que pueda utilizarse ambos sistemas en forma simultánea, salvo que la empresa cuente con más de un establecimiento.  
  
En lo que atañe a la ubicación de dicho sistema de registro, no existe impedimento legal para que la empresa de que se trata utilice más de un libro de asistencia o reloj control con tarjetas de registro si los dependientes de aquélla deben laborar en lugares distintos.
- 5) La cláusula 6ª del contrato de trabajo en referencia, no se ajusta a derecho, en tanto, en ella no se especifica el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.

**ESTATUTO DE SALUD. EXPERIENCIA. BASE DE CALCULO. ENCASILLAMIENTO.****2.857/163, 30.08.02.**

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, los servicios prestados en la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, no son útiles para el reconocimiento de la experiencia.
- 2) En el mismo sistema, el título de Secretaria Ejecutiva con mención en Computación será útil para acceder a la Categoría "C", si corresponde a un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 5°, 7°, 31, 37 y 38, letra a). Decreto N° 1.889, artículo 26.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.506/192, de 1°.06.98 y 707/43, de 3.02.99.

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

- 1) Si corresponde reconocer para la experiencia, el período de 10 años que una funcionaria del Consultorio individualizada laboró en DIPRECA.
- 2) Si corresponde reconocer los títulos de Secretaria Ejecutiva con mención en Computación, para que dos funcionarias puedan ser encasilladas en la Categoría "C", Técnico de Nivel Superior.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En relación con la primera pregunta, en Dictamen N° 2.506/192, de 1°.06.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, mu-*

*nicipales o de corporaciones municipales"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, uno de los principales elementos constitutivos de la carrera funcionaria es la experiencia, conceptualizada ésta como el desempeño de funciones en el sector salud, precisando el mismo pronunciamiento que el reconocimiento de la experiencia no está relacionada exclusivamente con los servicios prestados efectivamente en el área de salud municipal sino que, además, con aquellos desarrollados en el área de salud pública.

En la especie, se requiere saber si corresponde reconocer para la experiencia, el período de 10 años que una funcionaria de la salud primaria laboró anteriormente en DIPRECA.

De acuerdo con la normativa citada y jurisprudencia administrativa invocada, el reconocimiento de la experiencia que contempla la Ley N° 19.378, está vinculado exclusivamente a los servicios prestados efectivamente en el área de la salud, sea pública o municipal, de manera que no es posible considerar para tales efectos los servicios prestados en DIPRECA, toda vez que dicho organismo

fue creado por el Decreto Ley N° 844, de 1975, del Ministerio de Defensa, Ley Orgánica de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, Servicio de Gendarmería de Chile, Servicio de la Policía de Investigaciones de Chile, y Mutualidad de Carabineros, cuerpo legal que establece el régimen de previsión del personal perteneciente a dichas instituciones.

Por lo anterior, resulta evidente que el período laborado en dicho instituto previsional no puede considerarse para el reconocimiento de la experiencia puesto que aquéllos aparecen completamente desvinculados y ajenos al área de salud.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, la Dirección del Trabajo ha resuelto en Dictamen N° 707/43, de 3.02.99, que *"Para acceder a la categoría "C" en el sistema de Atención Primaria de Salud Municipal, se requiere estar en posesión de un título técnico de nivel superior, de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 5°, 6° y 37, inciso segundo, de la Ley N° 19.378 y 26 del Decreto N° 1.889, el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, debe ser clasificado en Categorías y niveles determinados, según el tipo de formación profesional y técnica que acrediten los funcionarios, en los términos que la misma ley establece.

Igualmente, se desprende que cada categoría se compone de niveles determinados por los elementos experiencia y la capacitación, los cuales se ponderan en puntajes y cuya sumatoria determina el acceso al nivel correspondiente de la respectiva categoría, por lo que para acceder específicamente a la categoría "C", se requiere estar en posesión de un Título Técnico de nivel superior, según lo dispone el artículo 7° de la Ley N° 19.378.

De ello se deriva que, de acuerdo con la normativa en estudio, para acceder a la categoría "C", las funcionarias deberán acreditar ante la Corporación, a fin de que se establezca si este último es un título técnico de nivel superior, de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentaria y administrativa, cumpíeme informar que:

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, los servicios prestados en la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, DIPRECA, no son útiles para el reconocimiento de la experiencia.
- 2) En el mismo sistema, el título de Secretaria Ejecutiva con mención en Computación, será útil para acceder a la Categoría "C", si corresponde a un título técnico de nivel superior, de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de enseñanza.

**NEGOCIACION COLECTIVA. APOORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.****2.918/164, 4.09.02.**

**Los dependientes que se desafiliaron del sindicato nacional de trabajadores constituido en el Instituto de Seguridad del Trabajo, deben continuar haciendo el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria de \$ 1.500 que establece el estatuto de la referida organización gremial.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 261, inciso primero.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.000/117, de 28.06.2002.

Se solicita aclarar el Oficio N° 2.660, de 28 de junio de 2002 remitido del Dictamen N° 2.000/117, de 28.06.2002, precisándose si el aporte del 75% de la cuota mensual ordinaria a que se refiere la conclusión 3) del citado dictamen, debe practicarse al monto total de la cuota denominada "compuesta", ascendente a \$ 3.500, en la que se incluye el descuento para el Fondo de Ahorro, Crédito y Retiro, o en su defecto, sólo sobre la cantidad de \$ 1.500 correspondiente propiamente a la cuota ordinaria sindical.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 261, del Código del Trabajo, dispone:

*"Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla".*

Del precepto legal transcrito, se desprende que el valor de la cuota sindical debe estar determinado en el estatuto de la respectiva organización gremial.

En la especie, la empresa empleadora solicita se aclare, a propósito de lo resuelto por la Dirección del Trabajo en Dictamen

N° 2.000/117, de 28.06.2002, que concluyó, entre otros aspectos, que los trabajadores indicados en el mismo pronunciamiento, se encuentran obligados a seguir efectuando el aporte del 75% del valor de la cuota sindical al Sindicato Nacional de Trabajadores constituido en el Instituto de Seguridad del Trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Específicamente, se requiere aclarar si el descuento que debe practicar la empresa, se calcula sobre la cuota ordinaria o sobre el total de aquella que se denomina "cuota compuesta", en la que se incluye tanto el valor de la cuota ordinaria propiamente tal ascendente a \$ 1.500, y un monto de \$ 2.000 correspondiente al Fondo de Ahorro, Crédito y Retiro, FACRE, es decir, si el descuento se calcula sobre el valor de \$ 3.500 o, en su defecto, de \$ 1.500.

A su turno, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad del Trabajo, en informe de 30.07.2002, solicitado por la Dirección del Trabajo, señala que el descuento en cuestión debe calcularse sobre la totalidad de la cuota sindical que se descuenta al socio del sindicato, es decir, \$ 3.500, por las consideraciones que latamente explicita en el informe aludido.

Sobre el particular, cabe consignar que el artículo 24, letra c), del estatuto de la citada organización sindical, establece:

*"Son obligaciones y deberes de los socios:*

*"c) Pagar una cuota mensual ordinaria de hasta un 10% del ingreso mínimo y una cuota de incorporación de hasta un 10% del mismo ingreso mínimo".*

A su turno, el inciso tercero del artículo 3º, del Fondo de Ahorro, Crédito y Retiro (FACRE), creado por el artículo 30 del mismo estatuto sindical, prevé:

*"El aporte de los socios será la suma mensual de \$ 2.000 (dos mil pesos) reajustados en los períodos y porcentajes que acuerden los socios".*

De los preceptos estatutarios citados, es posible derivar, por una parte, que la cuota sindical que cotizan los afiliados a la organización beneficiaria está compuesto por una cuota sindical propiamente tal, que se determina por un porcentaje de ingreso mínimo y, que en definitiva, debe entenderse que corresponde a la diferencia luego de restar los \$ 2.000 del aporte al FACRE, quedando reducida a \$ 1.500.

Por otra, aparece de manifiesto que los socios tienen una cuota individual que origina en su favor intereses y utilidades, para financiar el referido Fondo, con un aporte mensual de \$ 2.000, recursos que el cotizante

que está en la empresa o el ex socio recuperará en su caso, cuando se dan los presupuestos que establece el referido Reglamento.

De ello se deriva que el aporte de \$ 2.000 al FACRE, tiene un destino distinto y que no obstante el hecho de recaudarse conjuntamente con la cuota sindical ordinaria de \$ 1.500, no forma parte del patrimonio sindical sino que está destinado a incrementar el patrimonio individual del socio del sindicato, cuando ocurre el retiro de la empresa.

Por ello, en opinión de la suscrita, no resulta jurídicamente procedente efectuar el descuento del 75% del valor de la cuota sindical sobre la denominada "cuota compuesta", toda vez que ello significaría un eventual enriquecimiento sin causa para la organización sindical beneficiaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y estatutarias, cúmpleme informar que los dependientes que se desafiliaron del sindicato nacional de trabajadores del Instituto de Seguridad del Trabajo, deben continuar haciendo el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria de \$ 1.500, que establece el estatuto de la referida organización gremial.

**NEGOCIACION COLECTIVA. ADHERENTES. INSTRUMENTO COLECTIVO. EXTENSION. REEMPLAZO DE CLAUSULAS. CONTRATO INDIVIDUAL.**

**2.919/165, 4.09.02.**

Complementa Dictamen N° 1.986/96, de 29.05.2001 en el sentido que indica:

- 1) La sola circunstancia de tratarse de un trabajador adherente no es razón suficiente para ser rechazado por el empleador en el proceso de negociación colectiva.
- 2) Para los efectos señalados en el inciso 2°, del artículo 348, del Código del Trabajo, sólo es posible entender que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral involucrado no negocia en la oportunidad establecida en el inciso 1° del Art. 322, del Código del Trabajo, o adelanta su proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario. En el evento que negocie será aplicable el inciso 1° del mismo artículo, es decir, los nuevos beneficios pactados vendrán a reemplazar, en lo pertinente, los contenidos en los contratos individuales de trabajo.
- 3) Los trabajadores que actuaron en calidad de adherentes o a quienes se les extendieron los beneficios del contrato suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso, sólo mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera de que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es decir, les extienda nuevamente los beneficios contenidos en este nuevo instrumento colectivo.

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 323 y 348.

**Concordancias:** Ord. N° 1.986/96, de 29.05.2001.

Se solicita la complementación del Dictamen N° 1.986/96, de 28.05.2001, en cuanto a la procedencia jurídica de que el empleador pueda rechazar, en el proceso de negociación colectiva, la incorporación de trabajadores adherentes.

En relación con esta consulta cabe reiterar lo señalado en el Ordinario N° 1.986/96, de 28.05.2001, en cuanto a que "la adhesión de trabajadores al proyecto de contrato colectivo presentado por una organización sindical, les confiere todos los derechos y los sujeta a todas las obligaciones que la ley reconoce a los afiliados al sindicato, dentro

del respectivo proceso, sin que sea jurídicamente procedente establecer discriminación entre éstos y los trabajadores adherentes".

Lo anterior significa, en cuanto a la facultad que tendría el empleador para rechazar a trabajadores adherentes al proceso de negociación colectiva, que sólo podría hacerlo por las mismas razones que tendría para observar a cualquier trabajador afiliado a la organización respectiva.

En efecto, el empleador en el trámite de la respuesta está facultado para hacer observaciones al proyecto de contrato colectivo y parte integrante de dicho documento es la nómina de trabajadores acompañada al mismo. Pues bien, podría darse el caso de trabajadores incorporados a la nómina que estuvieran sujetos a un instrumento colectivo vigente o que se encontraran sujetos a algu-

nas de las prohibiciones contenidas en el artículo 305, del Código del Trabajo, lo que les impediría negociar colectivamente. Esto ajeno a la circunstancia de tratarse de un trabajador afiliado al sindicato o adherente al proceso de negociación respectiva.

De esta forma, cabe concluir que el empleador se encuentra facultado en el trámite de la respuesta, para observar la nómina de trabajadores acompañada al proyecto de contrato colectivo y rechazar, indistintamente, a dependientes afiliados a la organización respectiva o adherentes, si éstos, a su juicio, se encuentran impedidos de negociar colectivamente. Sin embargo, la sola circunstancia de ser trabajador adherente al 'proceso de negociación, no es razón suficiente para ser rechazado por el empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario señalar que, en definitiva, las eventuales observaciones del empleador y las objeciones de legalidad que, a su vez, presente la comisión negociadora laboral, en contra de la respuesta del empleador, deberá ser resuelta por la Inspección del Trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación.

2.- Se solicita, además, un pronunciamiento respecto del derecho que asistiría a aquellos trabajadores que participaron como adherentes en el proceso de negociación colectiva anterior y no negocian en una nueva oportunidad y a quienes se les extendieron los beneficios de un contrato colectivo, a mantener en sus contratos individuales de trabajo los beneficios de aquel instrumento colectivo que ha sido reemplazo por otro contrato colectivo.

Al respecto cumpla con informar lo siguiente:

El artículo 348 del Código del Trabajo, establece:

*"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de*

*los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.*

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".

A través de la norma precedentemente transcrita el legislador ha establecido los efectos que produce la celebración de un contrato colectivo respecto de los contratos individuales de trabajo de aquellos trabajadores que concurrieron a la celebración del instrumento respectivo y de aquéllos a quienes el empleador haya hecho extensivos los beneficios del mismo.

En efecto, el inciso primero de la citada norma pone de manifiesto que el contrato colectivo reemplaza en lo pertinente las estipulaciones, ya sea, de remuneraciones, beneficios o condiciones de trabajo, contenidas en los contratos individuales de trabajo en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

Consecuente con lo anterior, es posible afirmar que durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, subsistiendo las estipulaciones del contrato individual cuando no acontece el reemplazo consagrado en la norma.

En otras palabras, de acuerdo con el precepto analizado, las cláusulas contenidas en el contrato colectivo reemplazan en lo pertinente a las contenidas en el contrato individual de los dependientes que concurrieron a la celebración del instrumento colectivo, ya sea, como afiliado a la organización, como adherente o a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios del contrato respectivo.

Ahora bien, el inciso segundo de la norma, en estudio, se refiere a la extinción del contrato colectivo y los efectos que ésta produce respecto del contrato individual de los trabajadores regidos por el mismo y a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

De acuerdo con el tenor literal de la norma, una vez extinguido el contrato colectivo, todos los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en él pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores regidos por los mismos, efecto que se produce de pleno derecho.

Sin embargo, no rige este principio de subsistencia en el contrato individual de las cláusulas relativas a beneficios u obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente ni aquellas estipulaciones de reajustabilidad de las remuneraciones y beneficios pactados en dinero.

De esta manera, es lícito sostener que aun cuando se hubiere extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, atendido que subsisten en el contrato individual –con excepción de los casos indicados en el párrafo anterior– de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva, en calidad de afiliados a la organización sindical respectiva o como adherentes a la misma como, asimismo, respecto de aquellos trabajadores a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios del contrato pertinente.

Cabe señalar que debe entenderse que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral que participó en su suscripción no negocia dentro de los plazos señalados en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo o anticipa su proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario.

Ahora bien, lo señalado anteriormente se mantendrá durante el tiempo en que el colectivo que negoció los beneficios, entendiéndose por tal, el grupo negociador o sindicato de trabajadores no se rija por un nuevo instrumento colectivo, puesto que, en este caso, una vez suscrito el nuevo instrumento debe aplicarse la regla contenida en el inciso 1° del artículo 348, del Código del Trabajo, ampliamente analizada en el cuerpo del presente ordinario.

De lo anterior cabe concluir que en la especie, atendido que el colectivo laboral, esto es, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Instituto Forestal, ha suscrito un nuevo instrumento colectivo con su empleador, los beneficios contenidos en esta nueva convención pasarán a reemplazar, en lo pertinente, a los establecidos en los contratos individuales de los trabajadores involucrados. No ocurrirá lo mismo respecto de los trabajadores que actuaron en calidad de adherentes o a quienes se les extendieron los beneficios del contrato suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso, ya que éstos sólo mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es decir, les extienda nuevamente los beneficios contenidos en este nuevo instrumento colectivo.

En consecuencia, sobre la base de las citas legales y consideraciones jurídicas, cumpla con informar a ustedes lo siguiente:

- 1.- La sola circunstancia de tratarse de un trabajador adherente no es razón suficiente para ser rechazado por el empleador en el proceso de negociación colectiva.
- 2.- Para los efectos señalados en el inciso 2°, del artículo 348, del Código del Trabajo, sólo es posible entender que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral involucrado no negocia en la oportunidad establecida en el inciso 1° del Art. 322, del Código del Trabajo, o adelanta su proce-

so de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario. En el evento que negocie será aplicable el inciso 1° del mismo artículo, es decir, los nuevos beneficios pactados vendrán a reemplazar, en lo pertinente, los contenidos en los contratos individuales de trabajo.

- 3.- Los trabajadores que actuaron en calidad de adherentes o a quienes se les

extendieron los beneficios del contrato suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso, sólo mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera de que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es decir, les extienda nuevamente los beneficios contenidos en este nuevo instrumento colectivo.



# INDICE DE MATERIAS

## ENTREVISTA

## Páginas

- Sr. Germán Dastres. Presidente de la Confederación Nacional Unida de Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanado (CONUPIA): "Hay que ver qué se entiende por flexibilización laboral" ..... 1

## DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El suministro de trabajadores y su incorporación al Derecho Laboral Chileno ..... 6
- Instrumentos de disponibilidad empresarial en materia de contratación individual de trabajo, modificación de condiciones laborales y despido, vigentes en la legislación laboral chilena ..... 10

## GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Medidas de control interno ..... 20

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.824. Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica ..... 23
- Código del Trabajo. Articulado actualizado, según modificaciones introducidas por la Ley N° 19.824 ..... 24
- Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, relativo a los Módulos de Formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica ..... 25
- Decreto N° 40, Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales ..... 30
- Decreto N° 109, Ministerio del Trabajo. Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ..... 38
- D.F.L. N° 285, Ministerio del Trabajo. Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores ..... 52

• Decreto N° 313, Ministerio del Trabajo. Reglamento sobre Seguro Escolar contemplado en el artículo 3° de la Ley N° 16.744 .....	59
• Trabajadores incorporados al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales .....	64
• Resolución exenta N° 42, de 2002, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo .....	86

### Informativo

• Registro Nacional permitirá fortalecer la fiscalización: El 1° de octubre comienza a operar nuevo formulario de licencias médicas .....	88
• Resolución exenta N° 790, de 5.09.02, de Salud ( <i>extracto</i> ) .....	89
• Instructivo anexo formulario de licencias médicas .....	89

<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	93
---------------------------------	----

### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

• Despido injustificado. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos. Artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo .....	95
• Despido injustificado. Contrato por obra o faena determinada .....	100

<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico ...	106
--	-----

Índice Temático .....	108
-----------------------	-----

### NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL

#### 2.689/152, 19.08.02.

- 1) A la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, la directiva sindical de una organización podría representar a trabajadores no afiliados a la misma siempre que se dé cumplimiento a las normas sobre expresión de voluntad colectiva contenidas en el artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, es decir, que la comisión negociadora, que sería en este caso la



<p>misma directiva sindical, sea elegida cumpliendo los requisitos legales señalados en la letra b) del artículo citado y que la última proposición del empleador fuera aprobada en los términos descritos en la letra d), del mismo precepto.</p> <p>2) La aceptación o rechazo de trabajadores no afiliados a la organización, en un proceso de negociación colectiva directa o no reglada, queda entregada a la voluntad de la directiva sindical respectiva. Una conclusión distinta atentaría contra la autonomía de la organización de que se trate.</p> <p>3) Los trabajadores no afiliados a la organización sindical que suscriba el convenio colectivo y que se vean beneficiados por la actuación de aquélla, se encuentran obligados a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 346, del Código del Trabajo, esto es, cotizar el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria en beneficio del sindicato respectivo por todo el tiempo que dure el convenio y sus pactos modificatorios .....</p>	109
<b>2.856/162, 30.08.02.</b>	
<p>Fija sentido y alcance del inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo .....</p>	114
<b>JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES</b>	
<b>2.688/151, 19.08.02.</b>	
<p>La fecha de ingreso de los profesionales de la educación que se desempeñan en labores de carácter permanente para el Centro Educacional ..., establecimiento particular subvencionado en conformidad al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, es, en el caso de suscribirse contratos de trabajo sucesivos a plazo fijo, mediando entre ellos el correspondiente finiquito, la fecha de celebración del primer contrato, razón por la cual su antigüedad para efectos de la indemnización por años de servicio que eventualmente les corresponda, debe contactarse a partir de la misma data .....</p>	121
<b>2.690/153, 19.08.02.</b>	
<p>El Director de Educación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encuentra regido por el Estatuto Docente y supletoriamente por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias .....</p>	123
<b>2.691/154, 19.08.02.</b>	
<p>No procede otorgar a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, a los trabajadores afectos al sistema de jornada bisemanal previsto en el artículo 39 del Código del Trabajo .....</p>	125
<b>2.768/155, 26.08.02.</b>	
<p>La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida de destitución aplicada por la Corporación</p>	

Municipal de Educación y Salud de ... a doña ..., como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra ..... 126

**2.785/156, 28.02.02.**

- 1) Dará derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 18.378, el título o diploma que tenga la relevancia, nivel y grado académico otorgado por el organismo o servicio que dictó el curso.
- 2) El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del curso respectivo de postgrado, como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria ..... 128

**2.851/157, 30.08.02.**

- 1) El bono de reemplazo, contemplado en la letra c), inciso 1°, artículo 381 del Código del Trabajo, ha sido concebido por el legislador con el objeto de desincentivar el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga, encareciendo dicha decisión.
- 2) El bono señalado en el numeral anterior debe encontrarse contenido en la última oferta del empleador para que éste pueda ejercer su derecho al reemplazo de trabajadores como, asimismo, para que los dependientes involucrados puedan hacer uso de la prerrogativa del reintegro individual a sus labores. Sin embargo, su pago no es exigible en este último caso ..... 130

**2.852/158, 30.08.02.**

- 1) De conformidad a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen N° 2.328/130, de 19.07.2002, el reconocimiento del carácter de límites infranqueables que los derechos fundamentales, en particular del derecho a la intimidad, vida privada u honra de los trabajadores, poseen respecto de los poderes empresariales (inciso primero, del artículo 5° del Código del Trabajo), así como la prevalencia que la dignidad de los trabajadores tiene respecto de los mecanismos de control empresarial (inciso final, del artículo 154 del Código del Trabajo), lleva necesariamente a concluir que la utilización de mecanismos de control audiovisual (grabaciones por videocámaras) en los vehículos de la locomoción colectiva urbana, sólo resulta lícita cuando ellos objetivamente se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad de los conductores o de los pasajeros, debiendo ser el control de la actividad del trabajador sólo un resultado secundario o *accidental* del mismo.
- 2) Por el contrario, su utilización exclusivamente como una forma de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, lo que implica no sólo un control extremada e infinitamente

<p>más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador o su representante, sino que en buenas cuentas significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad.</p> <p>3) Es condición esencial para la implementación de estos mecanismos de control audiovisual, en las circunstancias que ello resulte lícito, el cumplimiento de los requisitos generales de toda medida de control laboral y específicos del medio en análisis .....</p>	134
<b>2.853/159, 30.08.02.</b>	
<p>La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la normativa laboral aplicable a los trabajadores que prestan servicios en la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica –CONICYT– .....</p>	139
<b>2.854/160, 30.08.02.</b>	
<p>No existe inconveniente jurídico para que el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera ..., con prescindencia del número de afiliados con que cuente y no obstante que sus afiliados se encuentren regidos por un convenio colectivo, se acoja a la norma contemplada por el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, para lo cual deberá presentar un proyecto de contrato colectivo, ajustándose al procedimiento de negociación contemplado por el Capítulo I del Título II del Código del Trabajo .....</p>	140
<b>2.855/161, 30.08.02.</b>	
<p>Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas del contrato individual de trabajo celebrado por la empresa ... y el personal que se desempeña como vendedor y consultor de belleza .....</p>	144
<b>2.857/163, 30.08.02.</b>	
<p>1) En el sistema de salud primaria municipal, los servicios prestados en la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, no son útiles para el reconocimiento de la experiencia.</p> <p>2) En el mismo sistema, el título de Secretaria Ejecutiva con mención en Computación será útil para acceder a la Categoría "C", si corresponde a un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza .....</p>	154
<b>2.918/164, 4.09.02.</b>	
<p>Los dependientes que se desafiliaron del sindicato nacional de trabajadores constituido en el Instituto de Seguridad del Trabajo, deben continuar haciendo el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria de \$ 1.500 que establece el estatuto de la referida organización gremial .....</p>	156

**2.919/165, 4.09.02.**

Complementa Dictamen N° 1.986/96, de 29.05.2001 en el sentido que indica:

- 1) La sola circunstancia de tratarse de un trabajador adherente no es razón suficiente para ser rechazado por el empleador en el proceso de negociación colectiva.
- 2) Para los efectos señalados en el inciso 2º, del artículo 348, del Código del Trabajo, sólo es posible entender que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral involucrado no negocia en la oportunidad establecida en el inciso 1º del Art. 322, del Código del Trabajo, o adelanta su proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario. En el evento que negocie será aplicable el inciso 1º del mismo artículo, es decir, los nuevos beneficios pactados vendrán a reemplazar, en lo pertinente, los contenidos en los contratos individuales de trabajo.
- 3) Los trabajadores que actuaron en calidad de adherentes o a quienes se les extendieron los beneficios del contrato suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso, sólo mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera de que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es decir, les extienda nuevamente los beneficios contenidos en este nuevo instrumento colectivo .....



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • Nº 165  
Octubre de 2002

## 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.lexisnexis.cl  
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

**ENTREVISTA** Sr. Germán Dastres. Presidente de la CONUPIA:  
"Hay que ver qué se entiende por flexibilización laboral".

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El suministro de trabajadores y su incorporación al Derecho Laboral Chileno.
- Instrumentos de disponibilidad empresarial en materia de contratación individual de trabajo, modificación de condiciones laborales y despido, vigentes en la legislación laboral chilena.

#### GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Medidas de control interno.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.824. Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica.

#### INFORMATIVO

- Registro Nacional permitirá fortalecer la fiscalización: El 1º de octubre comienza a operar nuevo formulario de licencias médicas.
- Resolución exenta Nº 790, de 5.09.02, de Salud (*extracto*).
- Instructivo anexo formulario de licencias médicas.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido injustificado. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos. Artículo 160 Nº 3 del Código del Trabajo.
- Despido injustificado. Contrato por obra o faena determinada.

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Nueva Jurisprudencia sobre la Reforma Laboral.
- Jurisprudencia administrativa del mes.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Javier Romero Toro</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos Wolff</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Adolfo Misene Hernández</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Juan Pablo Alveal Arriagada</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

# DIRECCION DEL TRABAJO

## EDITORIAL

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**  
Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**  
Abogado  
Jefe Gabinete Subdirección

**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:  
María Cancino

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 19.733, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario	: Dirección del Trabajo.
Representante Legal	: María Ester Feres Nazarala, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable	: Marcelo Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Composición	: LexisNexis Chile, Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta	: Servicios Gráficos Claus Von Plate. Fono: 209 1613

En este mes de octubre inició sus operaciones el Seguro de Desempleo, lo cual constituye un hecho fundamental en la construcción de un sistema de seguridad social moderno para Chile. Se trata de un instrumento que protegerá a los trabajadores frente a los efectos negativos de la cesantía y que es, sin lugar a dudas, el componente que faltaba en una economía que está desarrollándose e integrándose cada vez más al mundo, como la nuestra.

El Seguro de Desempleo, en su creación, convocó el respaldo de los diversos sectores políticos, quienes en el Congreso Nacional perfeccionaron la idea original del Ejecutivo, diseñada tras un proceso de diálogo social con representantes sindicales y empresariales. El producto final fue un seguro bastante pionero en el mundo, ya que entre sus características se cuentan el financiamiento en forma compartida por trabajadores, empleadores y el Estado; el operar mediante un sistema combinado de capitalización individual y de un fondo de reparto solidario y, lo que quizás constituye su mayor innovación respecto de otros sistemas existentes, es administrado por el sector privado.

Este seguro entrega mayores beneficios a los trabajadores de menores ingresos, que constituyen el segmento más amplio y vulnerable de la fuerza laboral, porque al carecer de recursos y redes de apoyo, tienen mayores dificultades para enfrentar la cesantía. Por otro lado, la existencia de cuentas individuales de capitalización convierte al seguro en una alternativa de ahorro atractiva para los trabajadores de ingresos medios y altos.

Sin duda que el inicio de las operaciones del Seguro de Desempleo es un aporte a la modernización de las relaciones laborales en Chile, al otorgar los resguardos adecuados para enfrentar con seguridad los procesos de movilidad laboral cada vez más habituales en una economía globalizada.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

