



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Diciembre 2002



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## Manuel Barrera, sociólogo: "La Globalización trae consigo un fenómeno fundamental que es la Competitividad"

- Frente a este tema, el sociólogo señaló que para ser competitivo hay que ajustar la situación laboral para que el trabajo sea eficiente, calificado y adaptable.

Manuel Barrera Romero es sociólogo y conocedor de los cambios que han sufrido las relaciones laborales. Para conversar sobre esta y otras materias, *el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* entrevistó al profesional, quien actualmente está cumpliendo funciones diplomáticas en Ginebra. Este nos recalcó que sus opiniones son personales y que, por lo tanto, no comprometen a la institución en que trabaja.

### ¿Cuáles son los cambios en materia de relación laboral y fuerza laboral que ha traído la globalización?

En los últimos 15 años, desde la caída del muro de Berlín y la desaparición de los "socialismos reales", se han producido notables cambios tanto en la situación de los trabajadores como en la relación laboral.

El movimiento de los trabajadores se ha hecho más autónomo en relación a los partidos políticos y a los gobiernos; la reivindicación laboral es más específica y tiende a prescindir de los aspectos más globales de la vida de la sociedad.

Las relaciones laborales y sociales pierden progresivamente estabilidad; el empleo se hace más escaso y las desigualdades económicas se profundizan. Aludo a la caída del muro porque es sólo desde entonces que comienza el actual proceso de globalización. Antes no era posible constituir un mercado mundial único e integrado y la globalización consiste en la tendencia a su establecimiento. De modo que en su origen está este

hecho político. Pero también está la impresionante innovación tecnológica que se ha producido recientemente, tan variada y numerosa como nunca antes en la historia de la humanidad. Esta inmensa corriente innovadora ha cambiado la situación de trabajo y la estructura de la economía.

La globalización es, pues, un fenómeno



"La mujer tendrá mayor participación política y sindical, tendencia de los últimos treinta años que no se detendrá", indicó Manuel Barrera.

complejo: político, económico y tecnológico. La globalización trae a los países y a las empresas un fenómeno fundamental: el de la competitividad. Se es competitivo o se tiende a desaparecer. Y para ser competitivo hay que ajustar la situación laboral de tal modo que el factor trabajo sea eficiente, por tanto, calificado; sea adaptable, es decir, que exista una cierta flexibilidad para la contratación, el despido, el traslado, los horarios, los salarios, etc. Y, además, que los trabajadores tengan tanto un nivel salarial compatible con sus necesidades como con esa competitividad. En verdad, el sector laboral se ha convertido en el factor de ajuste frente a las exigencias de la competitividad, de la rentabilidad, y de las crisis financieras y económicas.

#### ¿Cuáles son los pro y los contra (o costos) que tendrán dichos cambios?

Habrán más oportunidades para moverse en escenarios diferentes durante la vida laboral de los individuos. Nadie jurará lealtad ni a un patrón, ni a una empresa, ni a un oficio, ni siquiera a un país donde trabajar. La movilidad de las empresas también se ampliará a tal punto que se moverán de un país a otro del globo dependiendo de las bondades del entorno. Hoy día, por ejemplo, las empresas del occidente desarrollado se están moviendo hacia el este. Cada vez más allá: al este profundo.

Hablando de los costos hay que decir que uno muy alto es la incertidumbre, tanto en relación al empleo como a las condiciones de la economía. Incertidumbre porque ellos van dependiendo cada vez más del entorno internacional y de decisiones que se toman en otras partes, a partir de consideraciones sobre las cuales no se tienen control alguno. Un ejemplo doloroso para los trabajadores es el de las adquisiciones y fusiones de empresas que habitualmente comienzan por despidos de personal.

El costo mayor será el de las grandes desigualdades: entre países; entre regiones al interior de los países; entre calificaciones; entre profesiones; entre oficios; entre ocupa-

dos y desocupados. Estas desigualdades harán referencia a la duración del empleo; a las condiciones de trabajo; a los salarios; a los horarios; a las condiciones de vida; etc.

#### ¿Cómo serán las relaciones laborales a futuro?

Debido a que la existencia misma de las empresas estará amarrada a la competitividad, los trabajadores tenderán a ser menos conflictivos y más integrados a las metas de la empresa, a fin de conservar su empleo. Los sindicatos deberán luchar por mantener una cierta conciencia colectiva procurando contrarrestar la conciencia individualista promovida por la escasez de puestos de trabajo y la precariedad temporal del empleo; y también por las tendencias consumistas.

Las relaciones laborales estarán fuertemente sometidas a la tensión siguiente: flexibilidad laboral necesaria, solución individual frente a la escasez de empleos; y el sindicato como única entidad que plantea soluciones colectivas frente a la fragmentación del mundo laboral (esta situación podría revertir, en el futuro, la debilidad sindical que se observa al día de hoy).

#### ¿Cuáles son los cambios que producirá en las empresas?

Para decirlo brevemente: habrán menos trabajadores en los talleres y más en las oficinas; la gerencia tendrá menos visibilidad, con las decisiones importantes tomadas en otra parte (incluso en otro país u otro continente); los trabajadores serán menos homogéneos; los sindicatos deberán conciliar la heterogeneidad de salarios, de calificaciones, de duración del empleo, etc. La variabilidad será lo permanente.

Tiende a desaparecer el llamado proletariado, incluso el concepto tradicional de "clase obrera" ha sido ya reemplazado por una categoría más vaga y extraproductiva: los pobres.

En cuanto a las empresas medianas y

pequeñas serán más tecnificadas que actualmente, lo que valdrá incluso para las microempresas, de lo contrario su función respecto del empleo será irrelevante.

**¿Qué sucede con la mujer cuál es el rol que ésta asume en las relaciones laborales del siglo XXI?**

La mujer tendrá mayor participación política y sindical. La mujer se beneficiará con la flexibilización de las relaciones laborales, en especial con la existencia de varios tipos de jornadas y diversas duraciones del empleo.

La tendencia de los últimos treinta años ha sido la de puras ganancias para la reivindicación femenina tanto en la vida política como en la laboral. También en la esfera privada. Esta tendencia no se detendrá.

El mayor problema de la mujer es que estas ganancias han llegado cuando está claro que los empleos se pondrán más escasos en el futuro que lo que ya son ahora. Entonces, los gobiernos no tendrán políticas de empleos favorables a la mujer sino políticas de empleo favorables para los jefes de hogares sin consideración de sexo, edad o condición.

Habrà –y será bienvenido– un más numeroso liderazgo femenino en la vida sindical.

**¿La era postindustrial reemplazará al hombre por la máquina?**

La máquina siempre ha reemplazado trabajo humano, aunque también crea otro tipo de trabajo. Cada nueva tecnología produce más y más reemplazo. En la era postindustrial el trabajo industrial humano será realizado por una porción tan pequeña de la PEA como la que trabaja hoy en la agricultura moderna, menos del 10% de la población económicamente activa. El crecimiento de la economía creará menos empleo y, por consiguiente, habrá más cesantía si la sociedad sigue orga-

nizada del modo actual.

Para avanzar hacia una era postindustrial será necesario que primero los países posean una industria moderna, tecnológicamente avanzada, lo que aún no ocurre en Chile. En nuestro país tenemos una minería moderna y una agricultura bastante avanzada en el proceso de modernización, pero la industria permanece rezagada, sobre todo en el ámbito de las medianas y pequeñas empresas; y de los talleres artesanales.

En suma, en el futuro se necesitará menos trabajo humano para mantener una economía competitiva funcionando.

**¿Cuáles son los efectos en materia laboral que traerán los TLC que Chile ha suscrito con otros países?**

En la medida que estos tratados tengan éxito en la promoción del intercambio comercial se irá avanzando hacia formas superiores de integración y en esa misma medida entrarán en consideración aspectos laborales. Hasta ahora estos procesos han acarreado un movimiento más libre de mercancías y de capitales. En el futuro ello se complementará con mayor movilidad de las personas, lo que impactará a los sistemas de seguridad social y de normas relativas a la relación laboral, la libertad sindical y, posiblemente, los aspectos más sustantivos de la negociación colectiva.

El impacto mayor e inmediato será la generación de empleo que se suscite a partir de una ampliación y profundización del intercambio comercial y, eventualmente, una modernización de la industria.

**¿A su juicio estarían desapareciendo los mercados nacionales en esta era?**

No, el mercado nacional se integra al mercado global pero para que se integre es necesario que primero exista. Hay que decir, desde luego, que en muchos países aún no se constituye un verdadero mercado nacional. La existencia de solo un mercado –el

global— requeriría la desaparición de los Estados nacionales y algún tipo de gobierno mundial. Ello no es posible con el nivel de desigualdades económicas, políticas y de poder armado ahora existentes.

La actual oleada de globalización está integrando, por ahora, solo a porciones de los mercados nacionales. La avanzada de este proceso son las empresas transnacionales, que no tienen interés en el conjunto del mercado nacional sino en su sección tecnológica y económicamente más avanzada. Es así como países y continentes enteros están quedando fuera de la globalización como sucede con algunos países de Asia y América Latina. Con respecto a África subsahariana es prácticamente el continente entero el que está excluido de este proceso.

Las empresas medianas y pequeñas están y estarán muy vinculadas en su existencia a los mercados nacionales. Por lo que para ellas es conveniente que el total de las familias de un país sea parte de su mercado nacional, tanto desde el punto de vista del empleo y del ingreso, como del consumo.

**¿El llamado teletrabajo se hará más común en esta era?**

Sí, el teletrabajo es una forma de trabajo flexible, respecto de la jornada, los horarios y, por supuesto, la localización. Pero este trabajo se aviene con sólo algunas empresas y, dentro de ellas, con algunas especialidades. No será un tipo de trabajo masivo.

**¿Aumentará aún más la competencia laboral de cada persona así como la especialización? ¿Habrá una mayor competencia laboral?**

La especialización es propia de la tecnología avanzada así como de la moderna administración empresarial. Incluso actualmente el trabajo artesanal, si es altamente especializado, es rentable. La alta especialización será demandada en todos los niveles, aunque también se necesitarán "especialistas en generalidades" que tengan una visión acerca de los procesos de la economía y la sociedad.

Sin embargo, la diferencia con los especialistas tradicionales es que los nuevos serán capaces de dejar su especialidad actual y tomar una nueva. Y ello, quizás, varias veces en su vida laboral. Las especialidades caerán en la obsolescencia más rápido que nunca antes. Nadie, por tanto, estará seguro de que el oficio o profesión aprendido en su juventud será el de toda su vida laboral.

Lo anterior hará necesario construir sistemas de educación y formación permanentes, donde empresa y escuela se coordinen y se constituyan ambos en centros educativos. Habrá, entonces, más tiempo dedicado al estudio y al entrenamiento que el actual y, por tanto, menos tiempo dedicado al trabajo, aunque con una productividad mayor.

## EN EL CAMINO HACIA UNA NUEVA EPOCA: LA NOCION DE GLOBALIZACION

Manuel Barrera (\*)

### I. INTRODUCCION

Los chilenos vivimos en uno de los países más lejanos y aislados del mundo, rodeados de aguas, de montañas y de hielos, distantes también de las grandes ciudades en que se aglomeran nuestros vecinos. Quizás por ello nos hemos preocupado en nuestra historia, con alguna pasión, acerca de los procesos y fenómenos que viven los países centrales que desde siempre han sido para nosotros los de Europa y los Estados Unidos. Este afán obedece, naturalmente, al deseo de ser parte constitutiva de la civilización que de esos países emana, al deseo de no quedar al margen, rezagados o, quizás, por siempre olvidados. Es esta voluntad de pertenecer la que nos mantiene vinculado a lo nuevo que en el mundo de hoy se da en la ciencia, la cultura, la tecnología y la política.

¿Qué de extraño tiene, entonces, que estemos en estos días abocados al estudio de los flujos del comercio internacional, de Internet y la nueva economía, de la vigencia y del destino de la democracia en el mundo, de la inversión y de la deuda externas? Justamente, anotándose en esta tendencia el autor de este opúsculo quiere decir una palabra sobre el fenómeno de la globalización, aunque no desde el ángulo de las relaciones internacionales sino desde la perspectiva socioeconómica y, en parte, desde el punto de vista de las consecuencias culturales que este fenómeno desencadena sobre nuestra

realidad. La globalización, nos pese o no, está ya presente en nuestras vidas, en cuanto está modificando nuestras sociedades, nuestras economías y nuestras visiones del mundo. No apreciamos la mundialización como símbolo del capitalismo triunfante sino como un fenómeno más complejo cuyo desenvolvimiento recién se inicia y que rebasa con mucho el marco de la economía y sus mercados.

En este proceso que expande todas las escalas, todos los horizontes, se juega la suerte del hombre común. El mayor riesgo de éste es quedar al margen de los acontecimientos y de los procesos de una economía y una sociedad que se mundializan y que puede constituirse en un sistema que excluya a algunos, no por un afán de explotación, como en el primer capitalismo, sino por la irrelevancia económica, cultural y social de esos desafortunados.

Es un lugar común decir que la nuestra es una época de cambios. Pero dada la aglomeración de ellos se ha dicho que es más apropiado afirmar que se vive un cambio de época. Si ello fuese así deberíamos estar en presencia de un quiebre muy profundo en el devenir histórico de los últimos siglos. En este contexto la globalización, aunque importante, sería sólo uno de los pilares de ese vuelco. En verdad este fenómeno se ha constituido en una puerta de entrada para hablar de los radicales cambios que están ocurriendo desde los años iniciales del siglo XX y que han madurado hacia las dos últimas décadas de él. Si relacionamos la globalización con el cambio tecnológico y con otros factores temporalmente asociados a ella, pronto caeremos en cuenta que el fenómeno causal es la

(\*) Sociólogo chileno que cumple actualmente funciones diplomáticas en Ginebra. Este artículo no representa la opinión de la institución en que trabaja el autor.

tecnología y algunos de esos otros factores y que la globalización es más bien un resultado de ellos. De ahí que algunos hayan afirmado que más que un propósito, más que un programa la globalización es una consecuencia, por tanto, que ella posee características de un fenómeno necesario (entendida la expresión en su sentido lógico). Si no existe un plan ni una ideología de la globalización, entonces, ella viene cargada de incertidumbres, más aún si ella es en nuestros días, un proceso que se desenvuelve y no un resultado final. El nuestro es un mundo sin certezas, es una frase que se ha constituido en definitoria de una situación que no podemos definir con claridad.

La globalización, por tanto, no tiene banderas, ni himnos, ni desfiles a favor, ni partidos propios. Es, sin embargo, un fenómeno tan rotundo en cuanto a sus consecuencias que tiene al Estado/nación en la duda acerca de su capacidad para manejar este proceso que puede terminar con la existencia misma de los Estados autónomos tal como se han conocido en los últimos dos siglos. También es rotundo por sus consecuencias negativas en lo político, económico, social y cultural. Por eso lo que sí existen son himnos, banderas y desfiles en contra de ella, toda vez que este proceso se ha dado enlazado con la concepción económica neoliberal que es más funcional al capital que a los otros factores de la economía y la sociedad. ¿Podremos distinguir entre el fenómeno de la globalización propiamente tal y el patrón actual de desarrollo de la economía mundial y de la vigente configuración del poder internacional? Una respuesta negativa a este interrogante conduce a una visión pesimista de la mundialización. Una respuesta positiva, a un gran esfuerzo por separar el fenómeno de nuestro interés tanto de la concepción neoliberal de la economía y la sociedad, como del actual "orden" mundial, con el dominio incontrarrestable de los Estados Unidos.

Es obvio que un proceso tan importante como la globalización, y como los cambios que la han acompañado hacia finales del siglo XX, puede hacer variar de un modo profundo

la sociedad que hemos conocido y en la que hemos hecho nuestras vidas. Muchos apuestan, hoy en día, a que la sociedad del futuro próximo, la que se está empezando a construir en estos días, será una sociedad global basada en la información y el conocimiento. Una en que el factor fundamental de la producción será el valor conocimiento. Sea que subsista el Estado/nación, sea que lo que viene es una sociedad mundial, o, más probablemente, sea que tengamos una situación intermedia entre esas posibilidades el valor principal en ella será el saber, el conocimiento, la información. Aunque no es menos cierto que junto a este factor, aparentemente "neutral" desde el punto de vista del poder, el motor fundamental de la realización práctica de estas tendencias son las Empresas Transnacionales (ET) que residen en la tríada: Estados Unidos, Europa y Japón. Los Estados Unidos concentran, además, el poder militar y el político. Esta tríada concentra también la producción de conocimiento e información y, muy especialmente, su transformación en mercancías para el mercado.

Si concordamos en que estamos viviendo un cambio de época, entonces, conviene buscar los indicios de ese cambio en los acontecimientos y los procesos que lo anuncian o preceden. Y, a partir de ellos, desentrañar las características más visibles de la sociedad que viene. Los que han seguido ese camino han llegado a establecer la siguiente disyuntiva: la futura será una sociedad industrial avanzada en la cual el espíritu del industrialismo seguirá informando tanto el devenir de la economía como los valores sociales. Para caracterizar esa sociedad futura bastaría con proyectar las actuales tendencias de un país como Japón, y tendríamos los rasgos de la sociedad ultra industrial del futuro:

"...la estructura social japonesa está perfectamente adaptada a la producción masiva en gran escala de productos estandarizados como los automóviles y los aparatos eléctricos. El Japón se ha transformado en el epitome de la sociedad industrial"

(Taichi Sakaiya, 1994, p. 298)

La otra postura es que la sociedad del futuro será una sociedad posindustrial, cualitativamente diferente, que se apartará de las características y los valores del industrialismo. Será una economía de servicios, por tanto, una economía en que los productos más avezados estarán en el sector terciario. No serán ni campesinos ni obreros sino profesionales del saber y la información. Los Estados Unidos, Singapur, Suecia serían los países más adelantados al respecto. La mayoría de los analistas se inclinan por esta segunda posibilidad.

Frente a la expectativa del surgimiento de una nueva sociedad aparecen muchos interrogantes, algunos de los cuales son los siguientes:

- ¿Será la futura sociedad una sociedad poscapitalista?
- ¿Será una sociedad mundial que reemplaza a los Estados nacionales?
- ¿Qué será de los grandes ideales liberales del siglo XVIII: la libertad, la igualdad y la fraternidad?
- ¿Habrá un gobierno mundial y, si fuese así, qué será de la democracia?
- En una eventual sociedad del conocimiento, ¿cuáles serán los criterios de estratificación social?
- En el futuro ¿qué será del trabajo como eje orientador de la existencia adulta? ¿será reemplazado por la educación, la entretenimiento y la reflexión ("ocio divino" de los griegos) en tal función?
- ¿El actual trabajo humano será realizado por máquinas?
- ¿Nuestros gustos y la ética económica se seguirán basando en el supuesto de que un consumo mayor de cosas materiales es conveniente para todos o, si no es así, en qué supuestos se basarán?

Las preguntas podrían multiplicarse. Las anteriores constituyen algunos de los interrogantes que preocupan a los analistas del cambio que está ocurriendo en nuestro tiempo. Todas ellas emanan de fenómenos presentes en la sociedad que rompen la lógica de la sociedad industrial capitalista tal como la hemos conocido y que inauguran nuevas maneras de hacer las cosas, nuevas perspectivas valóricas y culturales, nuevas estructuras sociales, económicas y políticas. Ubicados en este escenario podríamos afirmar que el concepto de globalización es un instrumento intelectual que permite asumir un enfoque de cambio global. Y en verdad en varios de los libros que en sus títulos anuncian como contenido tal tema en su mayor parte consisten en una disquisición acerca de los cambios que están ocurriendo en los más variados aspectos de la economía y la sociedad. Así sucede, por ejemplo, con el opúsculo de Anthony Giddens, que nos visitara en Santiago en junio de 2000, *Runaway World: How globalization is reshaping our lives*, 2000; y con el libro de Robert N. Gwynne y Cristóbal Kay (editores); *Latin America Transformed: Globalization and Modernity*, 1999; que tratan sobre las novísimas transformaciones de las instituciones sociales, el primero, y sobre los cambios generales de la economía y la sociedad en el continente en los últimos lustros, el segundo. La temática a la que se refieren no está siempre ligada en una relación cercana o, a veces, ni siquiera lejana con la globalización. Lo que sucede es que la globalización y los cambios que la acompañan en el orden de la tecnología, de la política y de la economía son fenómenos inseparables. Sólo son discernibles para fines puramente analíticos, es decir, abstractos, pero en la realidad conviven una con los otros. Algunos de ellos los mencionaremos en lo que sigue.

## II. LOS CAMBIOS MAS SIGNIFICATIVOS A INICIOS DEL SIGLO XXI

1. El avance de la ciencia y la tecnología constituye, sin duda, el rasgo positivo

más sobresaliente del siglo XX y el desarrollo de la tecnología de la información y de las comunicaciones el más notable del último cuarto de siglo. Sobre ambos fenómenos se han escrito numerosos libros y artículos especializados. Para nosotros baste señalar que ha sido este desarrollo el que ha permitido ir creando un ámbito comunicacional de alcance mundial que para muchos parece natural, aunque de un modo significativo nos está cambiando las dimensiones de la vida cotidiana. Estas tecnologías han provocado una compresión del espacio, a tal punto que las distancias, en muchos aspectos, se han reducido a cero. El acortamiento de las distancias relativiza las diferencias derivadas de ellas. Desaparece la lejanía como grave —a veces, definitivo— inconveniente para la comunicación. Si la distancia no es ya más un obstáculo insalvable para la comunicación, entonces, la humanidad ha dado un paso inmenso, necesario aunque no suficiente por sí mismo, en el camino de la constitución de una sociedad global. Pero la nueva tecnología no sólo ha abolido la dificultad del espacio sino que ha posibilitado la comunicación instantánea y eso es algo realmente sorprendente. Espacio y tiempo han cambiado su relación con el ser humano y la sociedad.

2. Quizás el mayor cambio político ocurrido en los últimos lustros fue el fin de la Guerra Fría, que puso término a un mundo escindido, separado por sólidas murallas materiales y también ideológicas, económicas y sociales. Al caer esas murallas se puso fin al sentido, u orientación vital, y a la estructura del ordenamiento mundial que la Guerra Fría implicaba. La caída de los muros dejó al descubierto los males de la experiencia del "socialismo real" y con ello se dio, para todos los efectos tanto prácticos como teóricos, por finalizada la misma concepción marxista de la historia y la sociedad, en su función de sustento para los partidos políticos de denominación socialista.

Como ha dicho recientemente Anthony Giddens, autor ligado al laborismo británico, "no existe un socialismo nuevo; está muerto" (entrevista en *El Mercurio*; 2 de julio de 2000, p. E4). La afirmación según la cual el socialismo actual consiste en la concepción política que ofrece mayores grados de libertad y de igualdad es una manera ingeniosa de decir que el "socialismo" sería algo más de lo mismo que la concepción liberal clásica. Mayores grados de libertad y de igualdad es lo que en Chile ofrece un partido no ideológico, como el Partido por la Democracia. Otra cosa, naturalmente, es saber si la oferta teórica corresponde a la acción real. Este test, el de la acción, es de suma importancia en los tiempos actuales debido a que en la misma medida en que la política se ha desideologizado los problemas de la sociedad se han tecnificado. Es decir, su solución ya no se realiza por aproximaciones emocionales a la realidad, característica del militante, sino por aproximaciones objetivas, racionales, técnicas.

El fin de la Guerra Fría trajo consigo la obsolescencia de las grandes concepciones del mundo como sustento teórico de los partidos políticos. Desde entonces los partidos que fijaban posiciones omniausivas sobre la sociedad, la economía, el destino del hombre, la vida y la muerte literalmente se desinflaron de su bagaje filosófico y quedaron convertidos en asociaciones constituidas alrededor de uno o más líderes y de "sentimientos generales" acerca de las nociones de libertad, igualdad, solidaridad, que todavía sustentan la diferenciación entre derechas e izquierdas, alrededor de las cuales siguen dándose las orientaciones generales de la población. Esta consecuencia de la Guerra Fría ha modificado, en Occidente, la vida política de los países.

Otra novedad, que se hizo notoria en los años ochenta, fue la notable expansión de los mercados, de modo de constituir

un mercado mundial, aunque no total, bajo el liderazgo de las empresas transnacionales (ET), encabezado por el sector financiero. Para muchos la globalización consiste justamente en esto: el mundo como un solo mercado. Ello aún no ocurre a pesar de todo lo que se ha avanzado en ese sentido. Junto a la expansión de los mercados, acompañándola y estimulándola, se ha producido el hecho del consenso político en torno a la economía de mercado. La caída del Muro, al despejar la disputa ideológica, favoreció el acuerdo acerca del papel principal del mercado en la estructura económica. El Estado pasa con ello a jugar un papel secundario. Para los más ortodoxos el Estado no debiera tener, idealmente, ninguna función económica, aunque otros admiten que tenga, en la práctica, algunas funciones subsidiarias en virtud de la incapacidad de los privados para asumir las todas ellas. Para los de más allá el Estado si bien debiera evitar en lo posible las actividades productivas debe mantener, en el campo económico, importantes funciones reguladoras, promotoras y subsidiarias.

La querrela de política económica entre mercado y Estado ha terminado, por ahora, a favor del primero. Sin embargo, importantes problemas asociados a la globalización requieren de la intervención del Estado en los ámbitos tanto de la economía de mercado como en los sociales y políticos, aunque se discute el rango y sentido de esa intervención. Es obvio que si la mundialización avanza en un sentido positivo el actual "orden" mundial deberá experimentar profundas modificaciones las que no podrían implementarse sin la activa participación de los Estados nacionales.

4. El otro gran consenso en el terreno de las ideas es el acuerdo acerca de la democracia como el régimen político que mejor asegura la convivencia humana civilizada. La valoración de la democracia y,

con ella, de los derechos humanos, es otro de los cambios que han surgido en el fin de siglo.

Conviene recordar que en Chile se dio, en la década de los sesenta, una larga disputa entre la derecha y la izquierda acerca del valor de la democracia. La izquierda criticaba a la democracia existente por su carácter *formal* y en la disputa aparecía atacando al concepto de democracia y no sólo el hecho de que el régimen político vigente –democrático– no se había ampliado a las relaciones entre los grupos y las personas en la economía y en la sociedad. La izquierda reclamaba una democracia *real*, que se hiciera cargo de la injusticia social, de las enormes desigualdades económicas que existían entre las clases sociales, del atraso en que vivía una importante proporción de la población en materia de educación, de salud, de vivienda, de alimentación, de trabajo digno. Sobre todo aludía a los sectores campesinos, a los trabajadores de las minas, a los obreros de las fábricas, a los habitantes de las poblaciones marginales. La solución postulada era la del cambio de régimen económico, social y político, lo que implicaba la revolución socialista, que aboliera o limitara grandemente la propiedad privada. Dicha revolución sería posible sólo si se superaba la institucionalidad democrática, que tenía por función la defensa de los intereses de la oligarquía. Con el cambio de la propiedad sería posible construir un régimen de democracia real. Sin duda el planteamiento y su actitud política al respecto estaban equivocados en cuanto la democracia real o sustantiva que reclamaba debía contener obligadamente –por definición– los aspectos institucionales que criticaba, porque los aspectos formales, aunque de por sí insuficientes para el imperio de la justicia social, son indispensables para el funcionamiento del sistema democrático ya que hacen a su substancia. Con la derecha sucedía al revés. Defendía la democracia

formal, la institucionalidad, despreocupándose de las enormes carencias sociales, con lo cual empobrecía el concepto de democracia. La realidad de la vida se conducía según los viejos patrones oligárquicos. Para defender su vigencia la derecha acudía a la retórica democrática, pero la verdad histórica es que estaba dispuesta a tirar por la borda esos principios si sus privilegios corrían algún peligro. Sobran en la historia del país los episodios de violencia institucional ejercidos por los gobiernos de derecha en contra del pueblo que protestaba por su pobreza y desamparo, (Un recuento de la violencia ejercida contra los trabajadores antes de 1973 aparece en Barrera, *Perspectiva histórica de la huelga en Chile*, 1971) Ante tal realidad la izquierda pensó que sólo la revolución social podría eliminar los antiguos patrones oligárquicos vigentes en la vida social, económica y política chilenas y que ello era más importante que conservar las instituciones democráticas en la organización del Estado.

Hoy en día existe consenso acerca de que la institucionalidad democrática del Estado tiene un valor decisivo e irrenunciable para la democratización de la vida social: poderes del Estado independientes; elecciones periódicas, competitivas, informadas, universales, secretas; las libertades individuales, en especial la de expresión; pluralidad de partidos. No se justifica hacer una revolución social para conseguir los anhelos de "justicia social" si se sacrifican en dicha revolución las instituciones del Estado de derecho. Pero también existe consenso, a lo menos verbal, acerca de la validez de los valores democráticos para todas las esferas de la vida social, a la vez que se aseguran radicalmente los derechos de las personas —económicos, políticos y sociales— de todas y cada una de las que integran la sociedad. Hoy se está más cerca del concepto participativo de la democracia —que acentúa el intercambio, la discu-

sión, la participación de individuos y grupos— que del representativo, donde las autoridades se erigen en élite dirigente que definen "la voluntad general". La democracia participativa tiene un valor en el diario vivir de la gente común.

Lo más pertinente de esto para el concepto de globalización es el hecho de la expansión a nivel mundial de los valores del sistema político democrático y de respeto a los derechos humanos. Esta es una prueba o indicador de la constitución de una opinión mundial, es decir, de un aspecto de la realidad social y humana que se ha globalizado. Es otro de los fenómenos asociado a la caída del Muro. En efecto, pocos son los que ahora, prefieren el gobierno de un partido único al sistema de competición política entre varios partidos. Tanto la evidencia del autoritarismo en el interior del bloque comunista como la dura experiencia de las dictaduras militares en varios lugares del planeta terminaron por convencer a la conciencia mundial de las bondades de la democracia con elecciones periódicas, limpias y competitivas.

5. Un fenómeno que nos da certezas acerca del fin de la sociedad industrial es la drástica disminución de la fuerza de trabajo industrial y agrícola y, con ella, de la clase obrera y la clase campesina. Durante muchos años mucha gente estuvo convencida de que el futuro de la humanidad pertenecía a dichas clases, alrededor de las cuales se estructuraría la nueva sociedad. La clase media se proletarizaría y la burguesía capitalista pasaría al desván de la historia. Sin embargo, el desarrollo tecnológico, y la organización y administración de la producción produjeron el inesperado fenómeno del paulatino desvanecimiento estadístico de ambas clases. Hoy por hoy en los países de capitalismo avanzado el porcentaje de trabajadores industriales y el del agro corresponde a una minoría de la fuerza de trabajo. Es así, por ejemplo, como en

Estados Unidos la fuerza de trabajo industrial es del orden del 15,7% y la agrícola del 2,6% (datos para 1998, sección *Estadísticas de la O.I.T.*) Sin embargo, muchos de estos trabajadores realizan al interior de las empresas labores propiamente administrativas. El obrero industrial asalariado, que realiza labores predominantemente manuales, miembro de un sindicato, militante de un partido de clase es algo cada vez más escaso, a veces, difícil de conseguir incluso por los encuestadores más avezados. Tanto es así que en la dirigencia de los llamados partidos de clase se encuentran más abogados que obreros y, por supuesto, más profesores que campesinos. Tampoco se encuentran obreros en el nivel de la dirigencia de las centrales sindicales de carácter nacional o internacional. Es hora ya de calcular la duración histórica de la clase obrera.

6. Hay autores que creen que la misma estética de la sociedad industrial está dejando de tener vigencia. La sensibilidad estética, es decir, la apreciación de la belleza, que desde siempre ha tenido una fuerte vinculación con la economía, variaba según las coordenadas de tiempo y espacio. Sin embargo, con las tendencias globalizadoras que se han desplegado en los últimos tiempos, las diferencias en la apreciación estética, derivadas de la distancia, tienden a disminuir. El mayor conocimiento del arte de las diferentes culturas, el intercambio de sus productos, la frecuente exposición de las personas a la sensibilidad ajena son experiencias que facilitan una cierta homogeneización de la apreciación de la belleza al punto que se puede decir que existe una tendencia general de nuestra época en materia de gusto artístico. Esta tendencia se refleja en las preferencias de los consumidores, no sólo de los objetos de arte, sino también de los productos de consumo masivo. Las expresiones artísticas propiamente tales, como la música, las artes plásticas, la literatura,

la arquitectura y otras suelen adelantarse al "gusto de la época", es decir, a la percepción de la belleza por parte del conjunto de la sociedad. Es así como la estética de la sociedad industrial se corresponde con el arte de los siglos XVIII y XIX más que con el arte del siglo XX, que está profundamente teñido de una visión posmoderna de la belleza.

La estética de la sociedad industrial, y sus valores económicos, han estado vinculados a su visión de los recursos naturales como bienes inagotables y baratos al servicio del hombre, a la abundancia de energía, a la ciencia y la técnica como instrumentos para la "conquista de la naturaleza" por la especie humana. De ahí el gusto por los automóviles, los refrigeradores, los equipos de música, las computadoras de gran tamaño. Los edificios, los estadios, los monumentos, los puentes "más grandes del mundo". Lo monumental, lo inmenso, lo dispendioso como sinónimo de lo bello. Junto a ello también se dio el gusto por los productos desechables: usar y botar. Como parte de la misma sensibilidad las personas pudientes acostumbraban a cambiar su automóvil cada dos años, a lo máximo, por otro modelo, más grande y más caro, lo que apreciaban como un símbolo de estatus. Los patrones de consumo de la sociedad industrial moderna promovían, además, el consumo abundante. No sólo el comprar objetos grandes, caros y de alto gasto energético, sino también la adquisición de gran cantidad de ellos.

Pues bien, esta estética está en retirada. Y, al revés, ha surgido una nueva tendencia, la posmoderna, que valoriza lo pequeño, lo ligero, lo delgado, "small is beautiful". Los rascacielos de vidrio ("las cajas de vidrio"), resabios de la época del petróleo barato, que hemos visto proliferar en el último tiempo en Santiago, constituyen un inquietante rezago respecto a las nuevas tendencias de la arquitectura y la economía. Estas "cajas de vidrio"

consumen en invierno y verano una gran cantidad de energía para crear en su interior un clima artificial permanente. Van en contra no sólo del buen criterio económico sino también en contra de esta nueva sensibilidad, que no valoriza más el gran tamaño dispendioso sino su contrario. El equipo de música y el automóvil compactos, el refrigerador esbelto, la computadora personal, el ser humano delgado. Ya no es de buen gusto lo desechable sino lo durable, no es de buen gusto el derroche (que por cierto, en tanto mal gusto, sigue existiendo en abundancia) sino la parquedad, la discreción. Edificios con cientos de departamentos son más bien horrorosos y de hecho difíciles de vivir en ellos, en todo caso poco elegantes. El auto se conserva cada vez más. Ya no se desean aviones más veloces. La naturaleza no es más un recurso inagotable al servicio del hombre y su irracionalidad, la energía ya no es ni abundante ni barata es, más bien, escasa y cara. El cuidado y la preservación de la naturaleza, los objetos de uso diario a escala humana, el ahorro de la energía son valores que van consolidando tanto una nueva ética como una nueva estética, en el trato con el mundo natural y con las creaciones industriales.

Lo bello actualmente es más diversificado, tiene una mayor tendencia a la individuación y al trato amistoso con el mundo natural. La atracción subjetiva que ejercen los productos tiene tanta importancia como sus precios. La estética posmoderna, que está entre nosotros en el arte, estará pronto también en la apreciación del diseño de los productos económicos. Es un cambio notable de la historia reciente.

7. Otra de las transformaciones ocurrida a fines del siglo ha sido la creciente, y hoy casi universal, aceptación de la concepción que valoriza el respeto por el mundo natural y la obligación de la actual generación de preservarlo para las futuras

generaciones. La fecha de comienzo de esta nueva percepción, fecha meramente simbólica por supuesto, es la de publicación del informe del Grupo de Roma "Los límites del crecimiento", realizada en 1972, que hace mención a aquel crecimiento basado en la explotación extensiva de los recursos naturales y al hecho de que éstos son agotables, tanto los del reino mineral, como los del reino animal y vegetal. La idea militarista de la "conquista de la naturaleza" como una misión del hombre, propia del pensamiento moderno, está obsoleta. La idea de que el hombre acompaña, se integra, o es parte de ella, de ahí viene y ahí volverá, es más amigable a la visión del mundo que está surgiendo con el nuevo siglo. El respeto y cuidado del mundo natural es lo contrario de lo que hizo el industrialismo que, por afán de lucro, arrasó por todas partes con los recursos naturales del modo más brutal, especialmente de aquéllos localizados en el llamado tercer mundo. El segundo mundo también hizo lo suyo en sus propios territorios, también de modo brutal, pero más por ignorancia y desaprensión que por lucro. En efecto, la industrialización de los actuales países avanzados se benefició grandemente de materias primas abundantes y baratas, extraídas de los territorios colonizados o dependientes, y muy especialmente de la energía. El petróleo abundante y barato fue de gran importancia para el desarrollo industrial y para la obtención de grandes ganancias, que capitalizó a esas economías de un modo jamás conocido. También su calidad de vida se benefició de ello. Así crecieron las ciudades de las que se enorgullecen. Uno de los países que más se benefició de este esquema, de materias primas baratas fue Japón, un país sin recursos naturales en su territorio, pero que compró a bajos precios la materia prima y vendió caro los productos con ella fabricados. La conciencia actual es la del cuidado y ahorro de los recursos naturales, de una relación amistosa con la natu-

raleza. El concepto de desarrollo sustentable es tributario de esta nueva conciencia.

8. Estos son algunos de los cambios objetivos y subjetivos que a partir de la década de los setenta del siglo XX han marcado la evolución de la humanidad y que han transformado variados aspectos de la vida social y personal. El conjunto de ellos —más otros que no hemos mencionado— han traído como consecuencia el que algunos analistas hablen de un cambio mayor, de un cambio epocal. Entre otras de las consecuencias que se han producido hacia fines del siglo y del milenio está el proceso de globalización, que habiendo comenzado algunos lustros atrás se desplegó con intensidad en la última década del siglo XX. Hay que decir, entre paréntesis, que la majadería repetida por muchos de que el mundo se está globalizando desde los inicios de la civilización, y muy especialmente desde el descubrimiento de América, no corresponde al actual concepto de globalización, ya que no alude al fenómeno que estamos mentando cuando utilizamos este concepto. El uso del actual concepto apunta a la realidad fenoménica que hemos conocido en los últimos 25 años, que resulta del conjunto de variaciones mencionadas y de otras omitidas. Estos procesos son, como un todo, originales. Uno de ellos, quizás el más importante, es el de las nuevas tecnologías y su impacto sobre lo social y económico. Enseguida ilustraremos la amplitud y complejidad de tal impacto.

### III. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CAMBIO SOCIAL

Las nuevas tecnologías no sólo han modificado grandemente la estructura productiva, el ambiente del lugar de trabajo, la calidad de las tareas que se realizan sino también, en una forma menos conocida, la vida y las

estructuras sociales. En efecto, la rutina diaria de las personas y de los hogares se han modificado bajo la influencia de la televisión, de la computación y de los electrodomésticos, especialmente. La naturaleza de la televisión, la forma y el contenido de sus mensajes, plantean un nuevo modo de aprehender la realidad social por parte de las personas. Esa misma realidad es definida dentro de los marcos que este artefacto mediático impone. Al convertirse en la principal fuente de entretenimiento e información de las personas, en una fuente casi universal, ella actúa no sólo como emisora de mensajes con determinados contenidos sino que, además, como mecanismo que influye en los procesos cognitivos mismos. Como dice Sartori el *homo sapiens* se está convirtiendo en *homo videns*. De ese modo la TV impone sus condicionantes sobre la vida social. Un ejemplo claro de ello es su notable impacto sobre la actividad política, cuya naturaleza ha pasado a ser otra cosa a partir del hecho de que la TV comunica a los políticos con los ciudadanos. (Ver sobre este enfoque el libro breve pero sugerente de Giovanni Sartori; *Homo videns. La sociedad teledirigida*; Madrid: Taurus, 1998).

Si bien las transformaciones que las nuevas tecnologías acarrearán al interior de la actividad productiva son materia de reflexión y análisis por toda la infraestructura de investigación que gira alrededor de ella, no se ha generado, en nuestro medio, una "masa crítica" de reflexión sobre los cambios sociales que las nuevas tecnologías provocan o ayudan a provocar. No obstante, está claro que las transformaciones se han expandido por todos los ámbitos en que se despliega la actividad humana.

Dos son los escenarios en que actúan las nuevas tecnologías que han resultado estratégicos para penetrar, a partir de ellos, en la naturaleza misma del fenómeno social: el hogar y la escuela. Ambos son los agentes principales de la socialización y de la formación de la conciencia de las personas. La televisión y las computadoras están cambiando profundamente la vida de las familias. El

acontecimiento nacional y el internacional, las imágenes de los ídolos, las series noveladas, los dibujos animados, en verdad todo el mensaje televisivo tiene una fuerza de atracción que, favorecida por su bajo costo, penetra en los hogares de modo que coloca a los miembros de comunidades extensas frente a los mismos estímulos, lo que produce una tendencia a una cierta homogeneización cultural tanto en los ámbitos nacionales como en el internacional. Por su lado, la tecnología computacional ha tenido un fuerte impacto transformador en la vida escolar, posibilitando ampliar los horizontes culturales de los estudiantes de muy diversas comunidades educativas; de variadas localizaciones culturales, económicas y étnicas. Es posible observar que el mayor cambio se produjo en la educación superior, en la cual la computación tuvo una temprana penetración, estimulada por la política de las grandes empresas proveedoras de equipos, luego en la educación secundaria y, ahora, cuando las computadoras están en los hogares, en la educación elemental.

El impacto combinado de la televisión y la computación, incluyendo Internet y correo electrónico, hace a los individuos y a las familias más centrados en sí mismos, más autosuficientes psicológica y culturalmente, y a la sociedad civil y a la sociedad política menos atractivas y más distantes. Las nuevas tecnologías favorecen el individualismo, el aislamiento de las personas respecto de sus comunidades inmediatas y la fragmentación social, en la misma medida que colocan al individuo ante un horizonte espacial global. Algunos postulan que ellas han provocado una pérdida de "capital social", es decir, de los rasgos esenciales de la organización social: de sus normas, de la confianza mutua y de las redes que mejoran la eficiencia de la sociedad al facilitar sus acciones de coordinación y solidaridad. De acuerdo a un estudio realizado por Norman Nie, cientista político de la Universidad de Stanford, la Web convierte a los usuarios en gente más solitaria y aislada. (*The New York Times*; 18 de febrero de 2000). Sin embargo, muchos han refuta-

do a través del mismo periódico, esta conclusión diciendo que Internet ayuda a mantener o a establecer lazos sociales que de otro modo serían de existencia imposible, al superarse las restricciones impuestas por la distancia. Para ellos el escenario alternativo a Internet es mirar la televisión, que no tiene las posibilidades de interacción de la red de redes. Sin embargo, esta crítica a las conclusiones de Nie no es válida para el entorno inmediato de las personas. En verdad, tanto Internet como la TV suscitan una socialización a distancia y una des-socialización respecto del entorno social inmediato.

Las nuevas tecnologías han posibilitado una comunicación instantánea de personas y comunidades que viven separadas por la geografía, a bajo costo, lo que provoca una interacción cultural que ayuda a la formación de "un espacio cultural común". Esta es una realidad principal del proceso que denominamos globalización. Estos efectos disímiles y combinados, unos actuando frente a la comunidad local, otros frente a la realidad internacional, nos instan a preguntarnos por la posibilidad de la formación de una sociedad mundial, unida por la exposición de sus integrantes a estímulos culturales similares. La información instantánea acerca de los acontecimientos ocurridos en cualquier lugar del planeta, transmitida a casi todo el mundo, tiene una fuerza enorme en la formación de la conciencia de pertenencia a una realidad social transnacional. Estas posibilidades se dan por primera vez en la historia de la humanidad y no tienen nada que ver con antecedentes de la historia remota.

#### IV. HACIA UNA DEFINICION DE GLOBALIZACION

A estas alturas vale la pena indagar acerca de una definición del concepto de globalización. Una de las causas de las tensiones sociales actuales en torno a ella es que no hay un entendimiento común acerca del significado del término y tampoco del fenómeno. Quizás el mayor equívoco sea que se

asocia este concepto con el actual dominio que ejerce el capital –y sobre todo el capital estadounidense– en la economía mundial, lo que se conjuga con el dominio político y militar de los Estados Unidos en su calidad de única superpotencia. Si se entiende por globalización el dominio del mercado mundial por las ET (en especial la de los Estados Unidos); la influencia de la cultura norteamericana en los medios de comunicación de masas; y el intento por parte del gobierno de los Estados Unidos de fijar unilateralmente la agenda mundial, entonces, habría que decir que la globalización es el triunfo del Gran Capital. Lo que se subraya en este enfoque es el proceso de internacionalización de la economía, especialmente la financiera, y la variable poder, ambos dominados por un solo país. Esta sería la globalización económica del Gran Capital, con su cortejo de pauperización, exclusión, desigualdad y dependencia de individuos, grupos y países.

Sin embargo, es posible postular que tras la realidad del dominio del Gran Capital y de las tendencias políticas hegemónicas norteamericanas, existen otros fenómenos que se pueden vincular también al término globalización. Son los procesos asociados a las transformaciones que vienen desde finales del s. XX y que hemos ya definido. Algunos de ellos se contraponen con el dominio del Gran Capital, como la expansión de la democracia y del respeto por los derechos humanos; la conciencia acerca del desarrollo sustentable con respeto por la naturaleza; una ética política de participación, transparencia y equidad; las posibilidades de la comunicación rápida y barata. Algunas de las nuevas innovaciones tecnológicas son más neutrales, y ambivalentes –en relación al poder– que lo que parece a primera vista. De modo que surge la posibilidad de tener un concepto de globalización más complejo que aquel que aluda sólo al dominio del Gran Capital. Para avanzar en este sentido seguiremos los lineamientos de Zadi Laïdi, autor que hace un clarificador aporte en su libro *"Un mundo sin sentido"*, publicado en español en 1997.

Laïdi señala que en lo que se llama globalización se pueden distinguir tres procesos distintos, aunque complementarios. Ellos son:

- La interdependencia creciente de las actividades humanas, sin importar su espacialización.
- Las lógicas de compresión del espacio bajo sus formas simbólicas y territoriales.
- La interpenetración creciente de las sociedades.

Son procesos simultáneos, vinculados y ambivalentes que hacen de la globalización una tendencia, un devenir, no un sistema estructurado ni, por tanto, tampoco un resultado final. Ello marca un futuro tan abierto como incierto.

En lo que viene trataremos de avanzar hacia una noción de globalización teniendo presente estos tres procesos. El de *la creciente interdependencia de las actividades humanas*, sin consideración del espacio, significa que ningún campo de actividad, ninguna disciplina científica o tecnológica, ninguna estrategia social o política podrá desenvolverse, en el futuro, sin una intensa interacción con otras actividades, disciplinas o actores. Se inaugura de este modo la era del "actuar comunicacional", al modo de Habermas, donde la acción comunicativa es la fuente de integración social. La acción social se define por la interacción, que significa actuar y hablar, de modo que los planes de acción de varios actores puedan ajustarse a fin de que las acciones de *alter* puedan coordinarse con las de *ego*. Habermas resalta que las energías que el lenguaje posee para crear vínculos se tornan eficaces para la coordinación de la acción. El entendimiento lingüístico es una fuerza generadora de consensos. (puede verse al respecto, entre otras obras de este autor, *El discurso filosófico de la modernidad*).

La interdependencia de las actividades humanas, que conocemos hoy, ayuda a su globalización. Es gracias a ella que se han dado y se darán más aún en el futuro importantes desarrollos en los variados campos del quehacer humano. Así, por ejemplo, ha sucedido con la mundialización financiera, pionera y adelantada de la globalización, que se potenció con la fuerte alianza entre las telecomunicaciones y la informática que hasta ese entonces "trabajaban" por separado. Su interacción ha hecho posible la revolución del tiempo real, que ha traído enormes consecuencias en nuestra relación cotidiana con el tiempo. La lógica de la inmediatez, que es válida tanto en el terreno de los negocios como en el mundo social en su conjunto, es una derivación de tal revolución.

La investigación organizacional llama a este proceso "convergencia". Las fronteras tradicionales entre industrias tienden a desaparecer y surgen oportunidades económicas del hecho del acercamiento de sectores que hasta la fecha han sido claramente independientes. Es lo que sucede en el sector de la banca y los seguros, las telecomunicaciones y la tecnología informática, los transportes terrestres y los ferrocarriles, las empresas del emergente sector de "multimedia". De estos acercamientos, alianzas o fusiones emanan nuevas industrias, distintas a las primitivas que le dieron origen. Es el caso, por ejemplo, de la nueva industria de la *bancaseguros* surgida recientemente en Suiza. En agosto de 1997 el Banco Credit Suisse, basado en Zurich, se fusionó con la empresa de seguros Winterthur y nació el Grupo Credit Suisse, con una capitalización de 33 mil millones de dólares. La fusión permitió un ahorro de 100 millones de dólares y produjo la eliminación de 500 puestos de trabajo. Pero la motivación principal fue el interés de ambas partes por compartir sus bases de clientes y la posibilidad de ofrecer a los clientes corporativos nuevos productos que por separado no podían ofrecer. Esos productos son los que permiten unir las fronteras de los sectores de banca y de seguros. (Información tomada Da-

vid Oliver et. al. en "*Estrategias para industrias convergentes*", 2000).

La globalización posibilita interacciones en un plano universal en campos donde ellas eran especialmente locales. De modo que los estándares locales quedan rápidamente obsoletos. Sucede así, por ejemplo, en el trabajo intelectual, que siempre ha tendido, teóricamente, a la universalidad pero que sólo con la nueva tecnología puede aplicar tal pretensión a su quehacer cotidiano. En efecto, hoy día el grupo de referencia del científico en todas las disciplinas, incluyendo las sociales, ha dejado de ser el de los colegas de la universidad local o del país y ha pasado a ser el del mundo internacional. Esto trae, entre otras cosas, la posibilidad de distinguir más claramente la identidad de los científicos, de los profesores y de los administradores. La identidad del científico, por ejemplo, no se asimila a la posesión de un cargo de investigador en una universidad u otra corporación, por alto y bien remunerado que sea, sino al tipo de relaciones (de conversaciones) que establezca con los científicos de su especialidad en el ámbito mundial.

El proceso de la *compresión del espacio*, se sustenta en las innovaciones tecnológicas, que están aboliendo en todas partes las restricciones a la acción humana impuestas por la geografía. Tales innovaciones y la reducción del costo de transmisión de la información han comprimido el espacio con importantes consecuencias políticas, sociales y culturales.

Uno de los efectos más importante es la devaluación de las dinámicas espaciales frente a las temporales. En el momento en que la tecnología permite a los actores económicos y sociales aprovechar la compresión del espacio la competencia se vuelca al dominio del tiempo. Por ello se dice que cuando se trata de una economía interconectada, "no es el grande el que golpea al chico, sino el más veloz el que supera al lento". Este tema del tiempo y sus ritmos no se queda, por supuesto, en el terreno de la competencia economí-

ca sino que se expande al tema de los ritmos sociales, entre los cuales el tiempo de trabajo es el primero que ha comenzado a recomponerse. Cuando la relación del hombre con el espacio y el tiempo es afectada de esta manera se hace indispensable reelaborar la relación de las mismas sociedades humanas con el tiempo y el espacio.

La comprensión del espacio ha traído como consecuencia también la *devaluación de los territorios a favor de los lugares*. Dado que el acceso a los continentes, bloques y países se ha facilitado, entonces, la competencia se da entre las ciudades de esos territorios, es decir, ella se hace más específica. Es lo que sucede, por ejemplo, con las plazas financieras o culturales. Para los efectos de la dinámica económica de la globalización es posible que en el futuro sea más importante el *lugar* donde se localiza la inversión o actividad que el continente, bloque o país, lo que conlleva el peligro de aumentar las desigualdades existentes entre las ciudades. Tal peligro se amortigua si se considera que no necesariamente los actuales lugares privilegiados van a ser los elegidos. Puede ser que localizaciones secundarias al día de hoy presenten, en el futuro, sus candidaturas con buena fortuna. O que aparezcan otras absolutamente nuevas. Todo depende de su actual o de su potencial capacidad de atracción. En esto la ubicación en la escala de *atractividad* jugará un papel importante. A la fecha en América Latina las capitales de los países aparecen como las más atractivas, pero esto no es claro que siga sucediendo así en el futuro. En México, por ejemplo, el borde fronterizo con los Estados Unidos concita una fuerte atracción para el actual capital transnacional. Un ejemplo clarísimo de este fenómeno es el de las "zonas especiales" de China que tienen una dinámica de desarrollo basado en su integración a la economía mundial muy diferente a la del resto del país. Una ciudad como Santiago, por ejemplo, está dejando de tener un alto nivel de atractividad –por consideraciones ligadas a la calidad de vida– y bien podría perder, en el futuro, el superior estatus económico, tecnológico y cultural que aún

mantiene en el país. Obviamente los ejemplos más conspicuos son los de USA y las localizaciones de las empresas de alta tecnología. El actual auge de la importancia de las autoridades locales será aún mayor en el futuro.

De esto podría deducirse que el espacio de la globalización son las ciudades más que los países, a pesar de que ellas concentran no sólo una porción desproporcionada del poder corporativo y de las ganancias sino también una desproporcionada porción de las desventajas de la vida moderna: gente marginalizada, delincuencia, contaminación. La tendencia es, pues, a la integración a escala mundial de un mercado basado en las ciudades. Ello traerá grandes problemas para las ciudades pequeñas "no elegibles" y para los sectores no urbanos alejados de los lugares privilegiados. El Estado mantendrá aquí las funciones que habrá dejado de ejercer respecto de la economía mundializada.

El otro proceso que conduce a la globalización, entendida en sentido lato, es la *creciente interpenetración de las sociedades*. Ha sucedido en los últimos tiempos que se han intensificado los vínculos individuales y colectivos entre sociedades. Ello mediante fenómenos tan directos como el turismo, las migraciones, las diásporas, la actividad internacional; todos acrecentados en los últimos años. También ayudan a esta interpenetración de las sociedades los nexos mediatizados por imágenes televisivas y los sistemas de comunicación informáticos. De esta intensificación de las relaciones sociales mundiales ha surgido un "imaginario de la globalización". Destacan en este imaginario tres sensaciones. La primera es la de pertenecer a un mismo mundo. En todos los países nos encontramos con los mismos problemas, iguales preocupaciones, idénticas políticas. *Es la convergencia de las agendas nacionales*, convergencia exacerbada después de los trágicos sucesos de S-11. Lucha contra el terrorismo; legitimidad del Estado; desregulación económica; flexibilización laboral; respeto de los derechos de las personas; equilibrios macro económicos; lucha contra la corrupción, las drogas, la de-

lincuencia; preocupación por el desempleo, la pobreza, la exclusión; desencanto de la política, crisis del sistema de partidos; fortalecimiento de la sociedad civil. En todas partes los problemas y las soluciones son semejantes. Por otro lado, esta sensación de pertenecer a un mismo mundo se acrecienta por la aparición de formas culturales comunes: la música más escuchada, los grandes hoteles, los malls, los aeropuertos, los servicios de información, la comida rápida, todo semejante. Es el Mc Mundo. Estas formas culturales parecidas adquieren mayor fuerza por la sensación de simultaneidad de los acontecimientos que ocurren en las variadas localizaciones, continentes o países, ciudades o aldeas.

La ambivalencia o ambigüedad de la globalización, característica destacada por muchos autores, se manifiesta en este respecto en el hecho del *localismo* de muchos de los contenidos que interesan a todo el mundo. Así como es ambivalente que lo global privilegie los lugares, también lo es que las formas culturales comunes se acompañen con la relevancia en el interés de los medios y del público, de cotidianidades como accidentes de aviación u otros; inclemencias del tiempo, tales como inundaciones, tornados; amores, bodas, divorcios, muerte de celebridades; y crímenes. McLuhan habló del mundo como una aldea planetaria. El planeta se ha vuelto una aldea, una sola, pero también el mundo se ha constituido en una aglomeración de aldeas. En otras palabras, los particularismos se han globalizado.

#### V. CONCLUSIONES

Los economistas tienden a identificar la globalización con la expansión de los mercados. La globalización sería el fenómeno que está integrando económicamente a los países. Ella provoca la desaparición paulatina de los mercados nacionales/locales a favor de grandes productores de bienes y servicios que actúan a escala mundial, en un mercado global cada vez más integrado y homogéneo.

En efecto, a partir de los años '80 las empresas transnacionales se han constituido en los árbitros principales de la división del trabajo internacional, utilizando sistemas de producción integrados internacionalmente. La globalización de la economía se sustenta en un notable incremento de la inversión extranjera directa realizada por tales empresas. Ello implica procesos de transferencia tecnológica lo que aumenta los niveles de productividad y competitividad de las economías que se articulan en el proceso, el desarrollo de líneas de producción más rápidas y una mayor adaptación al cambio tecnológico.

Con la globalización económica las políticas locales de un país, así como sus crisis, pueden afectar gravemente a otros países. Lo que no sucede en la misma medida cuando existen barreras económicas nacionales. Donde los países son económicamente interdependientes las políticas nacionales autónomas van perdiendo viabilidad. Por otro lado, con el proceso de globalización la economía, guiada por el mercado, va desarrollando procesos automáticos. Por ello se hace cada vez más evidente que algunos de los problemas más graves que se presentan a las economías nacionales surgen de fenómenos que no pueden controlarse por parte de los gobiernos individuales y menos los de los países chicos. Por todo lo anterior es legítimo preguntarse, si la Ley del mercado no prevalecerá sobre la Constitución nacional, con la consiguiente pérdida para el concepto de soberanía de los Estados. Aunque así no fuera es evidente que en todos los países, aunque especialmente en los chicos, la economía empieza a predominar sobre la política.

¿Por qué, entonces, los países se incorporan al mercado global? Dos respuestas pueden mencionarse como las principales: los países en desarrollo perciben que ese es el camino más rápido para lograr estándares de vida parecidos a los países desarrollados. La segunda es que la integración a la economía global es el mecanismo más eficaz para lograr la modernización tecnológica. Uno, en verdad, podría hacerse otras preguntas más

acuciantes ¿puede un país en el siglo XXI no incorporarse a la economía global? ¿Cuál sería la suerte de una sociedad no articulada a ella?

Aun sin avanzar en esa reflexión existe la convicción, *ex ante*, de que la sociedad que quede excluida de este proceso estará condenada a la pobreza, la marginalidad y el atraso. ¿Quiere decir, entonces, que la globalización es obligatoria, necesaria, y que, por tanto, no hay alternativa? En efecto, el modelo de libre mercado conlleva una tal lógica económica que impone, es decir obliga, a varios procesos de modo ineluctable, tales como las nociones de competitividad a nivel global, flexibilización laboral, modernización tecnológica, equilibrios macroeconómicos, sanidad fiscal, idoneidad financiera; ganancias del capital; escala compatible con un mercado mundial. Los que no se atienen a esa lógica dejan de ser (o nunca llegan a serlo) economías de mercado viables. Sus sociedades son víctimas de la pobreza y la exclusión.

¿De modo que los cambios que han coexistido en las últimas décadas con la mundialización de la economía sólo pueden resultar en una economía globalizada capitaneada por las empresas multinacionales? Estos cambios, según hemos dicho, van hacia la formación de una nueva sociedad, donde se incluye una superación del industrialismo, un desarrollo respetuoso de la naturaleza; la vigencia de los derechos de las personas y la democracia como régimen político; la innovación científica y tecnológica; unas visiones ética y estética ajenas al consumismo, al derroche, y la grandiosidad; la superación de las limitaciones de la distancia; otra percepción del tiempo. Son cambios que por su amplitud rebasan tanto el marco del mercado como el de la economía financiera. La globalización se caracteriza actualmente, por un lado, por dominios económicos, militares, políticos y culturales, y por otro lado, por substanciales cambios tecnológicos, sociales, culturales y políticos que pueden apreciarse como negativos unos y positivos otros. Estos últimos, sobre todo los tecnológicos, han he-

cho posible el fenómeno. Los primeros son el resultado de la historia económica y política del siglo XX. La globalización es, por tanto, un fenómeno ambivalente. En el momento actual es posible postular que el mundo podría integrarse, a lo menos de dos maneras. Una, vía el dominio de pocos grandes países, Estados Unidos y aliados. Otra, mediante una institucionalidad mundial surgida del consenso del conjunto de la comunidad internacional.

Postulamos que las consecuencias negativas de la mundialización –a las cuales hemos apenas aludido en este artículo– más las transformaciones mencionadas crearán un polo conflictivo con la naturaleza actual del proceso globalizador, con el patrón de desarrollo económico que la orienta y con el orden mundial vigente. De esta contradicción podría surgir una superación de esas características indeseables, en especial las que implican dominio económico y cuasi político de las ET y de las instituciones financieras internacionales comandadas por los Estados Unidos; incremento de las desigualdades inter e intra países; pobreza; dependencia económica y política. Ello sería posible sólo con el reemplazo del actual patrón de desarrollo económico y la construcción de un orden mundial acorde con los conceptos de libertad, democracia e igualdad consubstanciales al progreso de las ideas y de la conciencia mundial que han caracterizado a las últimas décadas. Pero ello no será fácil, dado que si bien la globalización requiere de instituciones transnacionales, que funcionen democráticamente, los actuales poderes dominantes –y los “poderes fácticos” económicos, militares y sociales adyacentes– prefieren el camino del unilateralismo, donde no tienen nada que perder. Una institucionalidad global surgida del multilateralismo pondría en entredicho tanto su hegemonía política como su dominio económico. La idea de una gobernanza del proceso mundial chocará fuertemente con el actual *statu quo*, surgido del fin de la Guerra Fría y afianzado en los últimos años, que permite a los Estados Unidos fungir de administrador a escala mundial del proceso globalizador. Por tanto, podemos ase-

gurar que tenemos historia más que suficiente para lo que queda de este naciente siglo.

#### VI. REFERENCIAS

1. Barrera, Manuel; "Perspectiva histórica de la huelga obrera en Chile"; en *Cuadernos de la Realidad Nacional*; Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile; número 9, 1971.
2. *El Mercurio*; Santiago: 2 de julio de 2000.
3. Giddens, Anthony; *Runaway World. How globalization is reshaping our lives*; New York: Routledge, 2000.
4. Gwynne, Robert and Cristobal Kay (ed.); *Latin America Transformed. Globalization and Modernity*; Londres: Arnold, 1999.
5. Habermas, Jürgen; *El discurso filosófico de la modernidad*; Madrid: Taurus Humanidades, 1989.
6. Laidi, Zaki; *Un mundo sin sentido*; México, Fondo de Cultura Económica, 1997.
7. Meadows, Donella y otros; *Los límites del crecimiento*; México: Fondo de Cultura Económica, 1972.
8. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), sección Estadísticas, Ginebra.
9. Oliver, David y otros; "Estrategias para industrias convergentes" en *Nuevas formas de organización*; Santiago: El Diario. Ediciones Financieras, 2000.
10. Sakaiya, Taichi; *Historia del Futuro. La Sociedad del Conocimiento*; Santiago: Andrés Bello, 1994.
11. Sartori, Giovanni; *Homo videns. La sociedad teledirigida*; Madrid: Taurus, 1997.
12. *The New York Times*; New York: 18 de febrero de 2000.

# TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

## (Segunda Parte)

En la edición anterior se analizaron las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en los artículos 159 y 160, causales objetivas y subjetivas respectivamente. En esta oportunidad analizaremos los otros aspectos involucrados en esta materia, tales como el despido por necesidades de la empresa, las formalidades, el despido indirecto, la obligación del pago de las cotizaciones previsionales para proceder al despido y el despido de los trabajadores con fuero.

### DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

La causal denominada "necesidades de la empresa", contenida en el artículo 161, inciso 1° del Código del ramo, fue introducida por la Ley N° 19.010, eliminando de esta forma el despido por desahucio del empleador. Cuando el empleador esgrime esta causal para poner término al contrato de trabajo, se obliga al pago de las respectivas indemnizaciones por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo.

La norma referida señala que esta causal se deriva de circunstancias tales como *"la racionalización o modernización de los mismos (empresa, establecimiento o servicio), bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador"*. Estas circunstancias están indicadas a vía ejemplar, por lo que es perfectamente posible invocar otros hechos que, en todo caso, deben constituir necesidades de la empresa.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 161 regula la situación conocida como desahucio del empleador, que es la terminación unilateral del contrato de trabajo sin expresión de causa y que sólo está autorizado en los casos expresamente señalados. Estos casos son los siguientes:

- Los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.
- Los trabajadores de casa particular.
- Cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

En todos estos casos el desahucio deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

### FORMALIDADES

Las formalidades son aquellos requisitos de procedimiento que deben observarse con ocasión del término de la relación laboral. Estas formalidades serán distintas según se trate de la causal invocada.

Cuando el empleador invoque las causales contenidas en los números 5 y 6 del artículo 159 y cualquiera de las del artículo 160, deberá dar aviso del término del contrato por escrito, el cual será entregado en forma personal o bien, por medio de carta certificada entregada en el domicilio del trabajador que esté consignado en el respectivo contrato de trabajo. El plazo para otorgar este aviso será de tres días hábiles contados desde la separación del trabajador y de seis en el caso que la causal invocada sea la N° 6 del artículo 159, caso fortuito o fuerza mayor. Deberá enviarse copia de este aviso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los mismos plazos.

Las menciones mínimas de este aviso serán las siguientes:

- Causal invocada.
- Hechos en que se funda la causal.
- Estado de las imposiciones previsionales.

En el caso de la causal del artículo 161, necesidades de la empresa, como en el caso anterior, el empleador deberá dar aviso escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada, para lo cual tendrá un plazo de tres días hábiles contados desde la separación. De igual modo, deberá hacer entrega de una copia de este aviso a la Inspección del Trabajo.

Este aviso deberá contener lo siguiente:

- Causal invocada.
- Hechos en que se funda.
- Estado de las imposiciones previsionales.
- Monto de la indemnización por años de servicio. Esto constituye una oferta irrevocable de pago.

En el caso en que el aviso de término de contrato por necesidades de la empresa no fuere otorgado con los treinta días de antici-

pación que señala el Código, el empleador deberá pagar el equivalente a treinta días de remuneración, de forma tal de sustituir con dicho pago el no haber dado aviso con el tiempo señalado. Esto es lo que se conoce como indemnización sustitutiva del aviso previo. Es importante señalar que esta obligación es aplicable en los casos de los trabajadores de casa particular, pues la indemnización especial contemplada al efecto, que es financiada con aporte de cargo del empleador de un 4,11% mensual, reemplaza únicamente la indemnización por años de servicios, y no la sustitutiva del aviso previo, si este aviso se ha otorgado con menos de treinta días de anticipación.

En general, la omisión de las formalidades no acarrea la invalidez del despido, sino que impone al empleador las respectivas sanciones administrativas.

#### DESPIDO INDIRECTO

Es la terminación del contrato por una causal imputable al empleador. En nuestra legislación está contemplada en el artículo 171 del Código y básicamente dispone que si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

El incumplimiento más frecuente en esta materia y que se ajusta plenamente a lo recién señalado, es el no pago de las remuneraciones o el atraso reiterado en el pago de éstas.

La jurisprudencia judicial ha establecido que también constituye incumplimiento del empleador el no otorgamiento por parte de éste de los medios necesarios para realizar el trabajo convenido, sobre todo cuando la remuneración del trabajador se determina de acuerdo a su productividad y el caso del no pago de las cotizaciones previsionales.

#### **OBLIGACION DEL PAGO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES PARA PROCEDER AL DESPIDO**

Para poner término al contrato de trabajo por las causales referidas al vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; caso fortuito o fuerza mayor; las causales del artículo 160 y la causal de necesidades de la empresa, el empleador deberá estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador. La sanción al incumplimiento de esta exigencia es que el despido no causará efectos, por tanto la relación laboral subsistirá.

Esta exigencia fue introducida por la Ley N° 19.631 de 1999 y ha sido interpretada por la Dirección del Trabajo de la siguiente forma: *Dictamen N° 5.372/314 de fecha 25 de octubre de 1999: "...por expreso mandato del legislador el empleador, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.631, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente por las causales que se señalan en el párrafo que antecede debe cumplir, previamente, con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior del despido y acreditar tal circunstancia, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen.*

*Por el contrario, conforme a las modificaciones referidas, es del caso puntualizar que el término del contrato por las causales de los N°s. 1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador y muerte de éste, no imponen al empleador las obligaciones antes especificadas.*

*Ahora bien, con el objeto de determinar qué debe entenderse por "cotizaciones previsionales" para los efectos de la ley que nos ocupa, este Servicio requirió un informe a la Superintendencia de Seguridad Social, organismo que tuvo a bien evacuarlo mediante Oficio Ordinario N° 29.169, de 30.09.99, el cual en su parte pertinente, señala:*

*"En consecuencia, resulta jurídicamente necesario concluir que en el concepto de "cotizaciones previsionales" utilizado por el legislador en la reforma del artículo 162 del Código del Trabajo, deben incluirse:*

*"a) todas aquellas cotizaciones establecidas para financiar los regímenes de pensiones, ya sea del Antiguo Sistema de Pensiones (D.L. N° 3.501, de 1980) o del Nuevo Sistema de Pensiones, y, por cierto, en este último caso, las que establece el Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y sus modificaciones con el objeto de financiar el Sistema, tanto la del 10% de las remuneraciones imponibles para la cuenta de capitalización individual, como la cotización adicional a que se refiere el segundo inciso de su artículo 17, así como las cotizaciones que sean procedentes conforme con el artículo 17 bis del mismo cuerpo legal;*

*"b) la cotización del 7% de la remuneración imponible, para el seguro social de salud, sea que deba enterarse en el Fondo Nacional de Salud, o que, como consecuencia de la desafiliación de dicho Fondo, haya de enterarse en la respectiva Institución de Salud Previsional, en cuyo último caso ella puede ser superior a ese 7%;*

*"Como quiera que siempre se trata de una parte o desglose de la referida cotización, también ha de incluirse en el referido concepto la cotización, del 0,6% de la remuneración imponible, que, con cargo a la de 7% para el seguro social de salud, debe enterarse por el empleador en la respectiva Caja de Compensación*

de Asignación Familiar en el caso de trabajadores afiliados en su calidad de dependientes de empleadores, socios o adherentes de la respectiva Caja;

"c) las cotizaciones establecidas en la Ley N° 16.744, y sus modificaciones, para financiar el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, todas las cuales son cargo del empleador, esto es,

"c.1) la cotización básica el 0,90% de la remuneración imponible del trabajador;

"c.2) la cotización extraordinaria del 0,05% de la remuneración imponible del trabajador, y

"c.3) la cotización adicional que corresponda según lo establecido en la misma ley".

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que para los efectos previstos en el artículo 162 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 19.631, deben entenderse por "cotizaciones previsionales" las consignadas en las letras a), b) y c), del informe precedentemente transcrito.

De ello se sigue, que a contar de la entrada en vigencia del citado cuerpo legal, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente el empleador deberá haber pagado íntegramente dichas cotizaciones previsionales y acreditar tal circunstancia".

#### TERMINACION DEL CONTRATO EXISTIENDO FUERO

El fuero es una institución legal establecida con el fin de dar protección a los trabajadores que se encuentran en estado de relativa vulnerabilidad, y a objeto de impedir que sean despedidos arbitrariamente mientras subsista esa condición de vulnerabilidad, que a saber se presenta en la mujer embarazada y puerpera; en los directores sindicales; en los candidatos al directorio sindical; en el delegado sindical; en el delegado del personal; en los trabajadores en el proceso de negociación colectiva y en el miembro titular del Comité Paritario.

El artículo 174 del Código establece que "en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160". Por lo tanto, en el caso de los trabajadores sometidos a fuero laboral, el despido sólo surtirá efectos una vez que el tribunal competente lo haya autorizado previo conocimiento de causa.

El juez podrá, sin embargo, como medida prejudicial o en cualquier estado de tramitación del juicio, decretar la separación provisional del trabajador sujeto a fuero laboral. Esta resolución tiene un carácter excepcional y debe ser siempre fundada.

Por último es necesario señalar que el fuero, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° del Código, tiene carácter irrenunciable.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

## Crea nuevos cargos en la planta de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo (\*)

D.F.L. N° 2

D.F.L. Núm. 2.- Santiago, 4 de octubre de 2002.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política de la República de Chile; la facultad que me confiere el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.759, y lo establecido en el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 18.834, y

Considerando: Que se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.759, mediante los Oficios N°s. 335 y 334, de 3 de octubre de 2002, del Ministro del Trabajo y Previsión Social, dirigidos a los Sres. Presidentes de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputado, respectivamente, en los cuales se les ha informado sobre los fundamentos técnicos y los objetivos y metas de las medidas y normas adoptadas por la Dirección del Trabajo para perfeccionar la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral que le compete de conformidad con su ley orgánica; el número de cargos que se crean en la Planta de Fiscalizadores de esa entidad y el cronograma a que se sujetará, y los costos anuales involucrados, dicto el siguiente,

Decreto con fuerza de ley

**Artículo único.**- Créanse trescientos nuevos cargos en la Planta de Fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, establecida en el artículo 1° de la Ley N° 19.240, de conformidad al siguiente cronograma y en los grados que se indican:

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 26.10.02.

A) A contar de la fecha de publicación del presente D.F.L.:

Grado	N° de cargos
10	5
11	7
12	10
13	11
14	5
15	22
16	40

B) A contar del 1° de julio de 2003:

Grado	N° de cargos
10	4
11	7
12	10
13	11
14	4
15	22
16	42

C) A contar del 1° de julio de 2004:

Grado	N° de cargos
10	4
11	7
12	10
13	10
14	5
15	21
16	43

Tómese de razón, registre, comuníquese y publíquese.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

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

## DEL DIARIO OFICIAL

### 24 - Octubre

- Extracto de Resolución N° 24 exenta, de 18.10.02, del Servicio de Impuestos Internos. Establece normas a las empresas que decidan comercializar y a los contribuyentes usuarios de impresoras fiscales.
- Extracto de Resolución N° 25 exenta, de 18.10.02, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar mediante transmisión electrónica de datos, vía Internet, la declaración y pago de impuestos efectuada en formulario 29 con o sin pago, a los contribuyentes autorizados para sustituir sus libros de contabilidad por hojas sueltas llevadas computacionalmente, y tengan o registren ventas nominales anuales superiores a los cincuenta millones de pesos.
- Extracto de Circular N° 60, de 18.10.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre la creación y tributación de las microempresas familiares.

### 25 - Octubre

- Extracto de Circular N° 61, de 21.10.02, del Servicio de Impuestos Internos. Da a conocer el texto del reglamento a que se refiere el inciso cuarto del artículo 1° de la Ley N° 19.518 contenido en el Decreto Supremo N° 186, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O. 3.09.02) y que dice relación con la modalidad de capacitación efectuada a través de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los centros de formación técnica autorizados por el Ministerio de Educación, cuyos alcances tributarios respecto de dicha modalidad de capacitación fueron precisados mediante la Circular N° 89, de 2001.

### 26 - Octubre

- Ley N° 19.833. Modifica el D.L. N° 1.939, de 1977, en lo relativo al sistema de concesiones de bienes fiscales introducido por la Ley N° 19.606.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 4.10.02, de la Subsecretaría del Trabajo. Crea nuevos cargos en la Planta de Fiscalizadores de la Dirección del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° E-177-2002, de 8.10.02, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma introducida a los estatutos de la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Provida S. A.

### 30 - Octubre

- Extracto de Resolución N° 27 exenta, de 24.10.02, del Servicio de Impuestos Internos. Autoriza a los contribuyentes a presentar vía teléfono, en el número 188-600-0744744, hasta el día 17 del mes respectivo, las declaraciones "sin movimiento" que corresponda efectuar en formulario 29 de "Declaración y Pago Simultáneo Mensual".

**31 - Octubre**

- Resolución N° 661, de 13.09.02, de la Contraloría General de la República. Modifica la Resolución N° 520, de 1996, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.

**4 - Noviembre**

- Ley N° 19.832. Modifica la Ley General de Cooperativas (*entra en vigencia seis meses después de su publicación en el Diario Oficial*). Los números 55 y 56 del artículo 1° de esta ley agregan a la Ley General de Cooperativas, los siguientes artículos 58 y 59 nuevos que por su incidencia en la legislación laboral reproducimos a continuación:

*"Artículo 58°.- Incrementase hasta el 25% el límite de descuentos voluntarios por planilla establecido en el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio, siempre que la suma de los descuentos del referido inciso segundo, y de los descuentos para vivienda autorizados por el inciso primero del mismo artículo 58 del Código mencionado, no exceda del 45% de la remuneración total del trabajador."*

*"Artículo 59°.- Los descuentos a favor de cooperativas señalados en el artículo precedente se deberán efectuar con el solo mérito de la autorización por escrito del socio de la cooperativa, la que deberá ser otorgada para cada operación, siempre que no se excedan los límites máximos allí fijados. La persona natural o jurídica que haya efectuado los descuentos deberá entregárselos a la cooperativa respectiva, dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a la fecha en que hayan debido pagarse las remuneraciones."*

- Extracto de Resolución N° 28 exenta, de 28.10.02, del Servicio de Impuestos Internos. Prorroga la vigencia de la Resolución N° Ex. 40, de 14.09.01, que dispone el cambio de sujeto opcional de derecho del IVA por el período comprendido entre el 1° de noviembre de 2002 hasta el 30 de octubre de 2003, ambas fechas inclusive.

**9 - Noviembre**

- Ley N° 19.831. Crea el Registro Nacional de Servicios de Transporte Remunerado de Escolares.

**11 - Noviembre**

- Resolución N° 454 exenta, de 30.10.02, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Fija los aranceles de los costos de acreditación y supervisión de los prestadores de servicios de certificación de firma electrónica acreditados por la entidad acreditadora e imparte instrucciones internas para los efectos de la acreditación.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

ANALISIS DE CAUSALES DE CADUCIDAD PRESCRITAS EN EL ARTICULO 160 DEL CODIGO DEL TRABAJO EN UN MISMO FALLO. INASISTENCIA JUSTIFICADA AL LUGAR DE TRABAJO POR LICENCIA MEDICA. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO. RENUNCIA TACITA DEL EMPLEADOR A SU DERECHO A PONER TERMINO AL CONTRATO . "EL PERDON DE LA CAUSAL"

*Inasistencia de trabajador por dos días seguidos a su trabajo justificada por licencia médica no configura la causal de caducidad establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.*

*El incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, regulada en el N° 7 del artículo 160 del mismo Código, ha de fundarse en hechos oportunamente invocados por el empleador, puesto que de lo contrario ha de estimarse que el empleador ha renunciado tácitamente a su derecho a poner término al contrato o que no ha considerado la falta un incumplimiento suficientemente grave de las obligaciones que imponía el contrato como para ponerle término.*

## Comentarios

Trabajador fue despedido por las causales de los N°s. 3 y 7 del Código del Trabajo, es decir, inasistencia injustificada durante dos días seguidos al trabajo e incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones que impone el contrato, puesto que su empleador consideró que faltó a su trabajo durante dos días seguidos injustificadamente y sin recibir explicaciones de lo sucedido, y porque estos hechos eran la culminación de un historial de amonestaciones de las que había sido objeto el trabajador. Añade el empleador que posterior a la firma de la carta de despido por parte del trabajador éste habría señalado tener licencia médica la que nunca exhibió, ni siquiera en el comparendo ante la Inspección del Trabajo, lo cual indicaba que la referida licencia no existía. Trabajador despedido demandó en juicio laboral por despido injustificado solicitando el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Rendidas las pruebas y ponderadas las mismas en la sentencia definitiva, el juez optó por acoger la demanda y declarar injustificado el despido, por las razones siguientes:

- a) Respecto de la inasistencia por dos días seguidos se consideró que tales inasistencias fueron plenamente justificadas con la licencia médica presentada por el trabajador demandante, la cual cubría los días por los cuales éste faltó a su trabajo.
- b) Sobre los incumplimientos graves y reiterados a las obligaciones del contrato que históricamente habría cometido el trabajador y que había culminado con este último hecho, el Tribunal sentenció la injustificada aplicación de esta causal puesto que si bien la ley no establece un

plazo entre la comisión de la falta que da origen al despido y la materialización del mismo, es obvio que si el legislador ha dado un plazo de tres días para comunicar el despido a la autoridad, es porque ha presumido, con toda lógica, que el despido debe producirse inmediatamente después de la falta. Y por el contrario, al haberse materializado el despido no sólo días, sino meses después de cometida la falta, debe entenderse que el empleador renunció tácitamente a su derecho a poner término al contrato –también conocida como el "perdón de la causal"– o bien que no consideró dicha falta un incumplimiento suficientemente grave de las obligaciones que imponía el contrato como para ponerle término.

Por lo anterior, el Tribunal accedió a condenar al empleador demandado al pago de las indemnizaciones legalmente fijadas y otras prestaciones adeudadas por el empleador al término del contrato.

Apelada la sentencia, el Tribunal de Alzada confirmó el fallo de primera instancia.

#### **Fallo de primera instancia.**

Santiago, 7 de diciembre de 2000.

Vistos:

A fojas 11 y siguientes comparece don Rodrigo Alberto Aracena Gómez, planchador industrial, domiciliado en Brown Sur 2627, Macul, Santiago, quien interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de Industrias Halcón Ltda., representada por don Alejandro Halpern Jiménez, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Corregimiento 2554, Independencia, Santiago.

Funda su acción en el hecho que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 1° de septiembre de 1995, como planchador industrial, con una remuneración mensual promedio en los últimos tres meses de

\$ 204.595. Añade que con fecha 26 de enero de 2000, fue despedido por las causales de los N°s. 3 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Añade que la supuesta inasistencia injustificada al trabajo estaría referida a los días 24 y 25 de enero de 2000.

Esgrime que respecto al incumplimiento grave contractual la carta no relata los hechos que la configurarían. Añade que es cierto que no concurrió al trabajo los días 24 y 25 de enero de 2000, ya que gozaba de licencia médica que oportunamente hizo llegar a la empresa. Como consecuencia de la relación laboral descrita, su ex empleadora quedó adeudándole las siguientes prestaciones: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo; b) Indemnización por años de servicios; c) Feriado proporcional; y d) Saldo mes de enero de 2000; todo ello con reajustes, intereses y costas.

A fojas 18 y siguientes, la demandada, contestando, solicita el rechazo de la demanda, con costas, por cuanto señala que con fecha 1° de septiembre de 1995, la demandada celebró un contrato de trabajo con el actor, a fin de que éste se desempeñara como planchador, percibiendo por ello una remuneración variable por prestación de servicios a trato. Añade que el actor en forma absolutamente injustificada, dejó de asistir a su trabajo los días 24 y 25 de enero de 2000, sin que la demandada recibiera a lo menos una explicación de lo que sucedía. Agrega que atendida la gravedad de los hechos señalados y dado que éstos, además, eran la culminación de un historial de amonestaciones de que había sido objeto el actor, con fecha 26 de enero de 2000, se puso término al contrato de trabajo del actor, conforme las causales contenidas en los N°s. 3 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Expresa que conforme a lo expuesto resulta indudable que el despido que se cuestiona fue absolutamente justificado y conforme a

las causales que, de acuerdo a la legislación correspondiente debía aplicar. Expresa que habiendo sido notificado el demandante de su despido, nada señaló al respecto e incluso suscribió personalmente la carta de despido, sin embargo, en horas de la tarde se presentó en la empresa, señalando que tenía licencia médica por los días que se había ausentado, no obstante ello, la supuesta licencia médica jamás fue presentada o exhibida a la demandada. Indica que al efectuarse el comparendo ante la Inspección del Trabajo, nuevamente el actor hizo mención a una supuesta licencia médica que tampoco en dicha oportunidad exhibió y/o acompañó, y respecto a este punto, indica que es importante resaltar que, al momento de interponer su reclamación ante la Inspección del Trabajo jamás mencionó que había sido despedido gozando de licencia médica o algo parecido, todo lo cual hace suponer que esa licencia médica no existe o no existía al momento de ser despedido. En relación a las indemnizaciones pretendidas por el actor señala que no corresponde ningún pago por ellas.

En subsidio y en caso de aceptar la demanda del trabajador las sumas demandadas no corresponden y deben ser rebajadas, ya que la remuneración del actor era muy inferior a \$ 205.595 mensuales. Por otra parte agrega la demandada que pagó ante la Inspección del Trabajo, los siguientes rubros: saldo correspondiente al mes de enero de 2000, ascendente a \$ 19.533 y vacaciones proporcionales por un valor de \$ 5.503, por lo cual estos montos no deben ser considerados. Los pagos fueron aceptados por el actor e incluso compensados con deudas que él mantenía con la demandada, lo que también aceptó, quedando incluso, un saldo de \$ 28.709 en su contra, por lo que opone excepción de compensación por la suma indicada, respecto de las sumas a las cuales eventualmente puede ser condenada la demandada.

A fojas 26 y siguientes, se recibió la causa a prueba y se citó al comparendo de estilo, el que se llevó a cabo de fojas 64 y

siguientes, rindiendo las partes las probanzas que constan en el proceso.

A fojas 89 se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

- 1° Que a fojas 11 y siguientes el actor solicita que se declare injustificado el despido de que fue objeto y se condene a la demandada el pago de las prestaciones que se señalan en lo expositivo del presente fallo, con los respectivos reajustes, intereses y costas.
- 2° Que la demandada solicita el rechazo de la demanda, con costas, por las razones que esgrime, ya vertidas en lo expositivo del presente fallo.
- 3° Que con el objeto de fundamentar sus pretensiones, el demandante acompañó al proceso las siguientes pruebas: I Documental, de fojas 1 a 10, consistente en contrato de trabajo y anexo, carta de despido, comprobante de ingreso R.C.R. N° 482 de la Dirección del Trabajo, acta de comparencia ante la Inspección del Trabajo y tres liquidaciones de remuneraciones, de fojas 29 y 30, original de licencia médica, expedida con fecha 24 de enero de 2000, por tres días; II Confesional, de fojas 64 y siguientes, en relación al pliego de posiciones acompañado a fojas 61 y 62; y Testimonial, de fojas 69 y siguientes, en la que depone don Ricardo Antonio Díaz Ortiz, testigo hábil, debidamente juramentado y legalmente interrogado.
- 4° Que la parte demandada allegó al proceso los siguientes medios de convicción: I Documental, de fojas 36 a 55, consistente en acta de comparencia ante la Inspección del Trabajo, carta de despido enviada a la Inspección del Trabajo, carta de despido enviada al actor, contrato de trabajo, y 10 cartas amonestaciones; II Confesional, de fojas 67 y siguientes,

en relación al pliego de posiciones acompañado a fojas 63; y III Testimonial, de fojas 71 y siguientes, en la que deponen don Santiago Centenario Madrid Villaseca y doña Luisa Ester Alvarez Mendoza, testigos hábiles, debidamente juramentados y legalmente interrogados.

- 5° Que conforme se estableciera en la interlocutoria de prueba, son hechos controvertidos del proceso, la remuneración pactada, la causa de término de la relación laboral, si el actor se encuentra haciendo uso de licencia médica al momento del despido, si la demandada pagó al actor por concepto de saldo correspondiente al mes de enero del año 2000 y vacaciones proporcionales y si el actor adeuda a la demandada la suma de \$ 28.709.
- 6° Que la demandada adujo para poner término al contrato de trabajo del actor, las causales contenidas en los N°s. 3 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, faltas reiteradas e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, ya que faltó los días 24 y 25 de enero de 2000 creando un grave perjuicio en el funcionamiento de la empresa y no acreditó excusa legítima que justificara tales inasistencias.
- 7° Que en cuanto a la causal contenida en el N° 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, ella no se encuentra acreditada toda vez que la norma indicada requiere que la falta sea justificada, cuestión que no sucede en la litis, por cuanto a fojas 29 y 30, rola una licencia médica, inobjetada por la contraria, fecha 24 de enero de 2000, que otorga al actor un descanso por 3 días a contar del 24 de enero del mismo año, por lo que en la especie no se configura la causal de caducidad aludida.
- 8° Que, en cuanto a la causal contenida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave

de las obligaciones que impone el contrato, cabe tener presente que la demandada aparentemente las sustenta en una serie de amonestaciones que rolan en el proceso de fojas 41 a 55, fechadas 25 de septiembre de 1997, 6 de agosto de 1999, 27 de junio de 1996, 31 de julio de 1998, 30 de noviembre de 1998, 31 de diciembre de 1998, 30 de abril de 1999, 30 de junio de 1999, 16 de julio de 1999, y 29 de enero de 1999.

- 9° Que al efecto hay que tener presente, que si bien es cierto que la ley no establece un plazo entre la comisión de la falta que da origen al despido y la materialización del mismo, es obvio que si el legislador ha dado un plazo de tres para comunicar el despido a la autoridad, es porque ha presumido, con toda lógica, que el despido debe producirse inmediatamente después de la falta. Y por el contrario, al haberse materializado el despido no sólo días, sino meses después de cometida la falta, debe entenderse que la empleadora renunció tácitamente a su derecho a poner término al contrato o bien que no consideró dicha falta un incumplimiento suficientemente grave de las obligaciones que imponía el contrato como para ponerle término.
- 10° Que así las cosas a juicio de esta sentenciadora no se encuentran acreditadas en la especie las causales invocadas por la demandada para poner término al contrato de trabajo del actor, por lo que se accederá al pago de las indemnizaciones pretendidas por éste, tal como se dispondrá en lo resolutivo del presente fallo.
- 11° Que en cuanto al feriado proporcional y saldo del mes de enero de 2000, que reclama el actor en su demanda, se accederá a dichas pretensiones, por cuanto consta del acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo –fojas 17–, que la demandada reconoció los conceptos reclamados pero señaló que los iba a descontar para imputarlos a

tres cuotas de un préstamo que el actor mantenía pendiente con la Caja de Compensación 18 de Septiembre, pero en el transcurso de la litis no se acreditó que la demandada hubiera pagado en la Institución respectiva, la cantidad que indicó ante la Inspección del Trabajo.

- 12° Que por lo razonado precedentemente habrá de rechazarse la excepción de compensación alegada por la demandada en su escrito de contestación de fojas 18 y siguientes.
- 13° Que para los efectos de determinar el monto de las prestaciones a que será condenada la demandada, se tendrá como remuneración del actor la suma de \$ 204.595, según se desprende de las tres últimas liquidaciones de remuneraciones acompañadas al proceso de fojas 8 a 10, e inobjektadas por la contraria.
- 14° Que la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica.
- 15° Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta.
- 16° Que los demás antecedentes allegados al proceso en especial la prueba confesional y testimonial, en nada altera las conclusiones a que se ha llegado.

Y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 1° y siguientes, 7° y siguientes, 41 y siguientes, 63, 66 y siguientes, 160 y siguientes, 168, 173, 425 y siguientes, 439 y siguientes del Código del Trabajo; 144, 158 y 160 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, y demás normas legales vigentes, se declara:

- I Que el despido de que fue objeto don Rodrigo Alberto Aracena Gómez, con fecha 26 de enero de 2000, es injustificado.
- II Que en consecuencia la demandada Industrias Halcón Ltda., representada por don Alejandro Halpern Jiménez, deberá

pagar al actor, ya individualizado, las siguientes sumas, por los conceptos que se indican:

- a) \$ 204.595, por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) \$ 928.056, por indemnización por años de servicios, ya aumentada en un 20%;
- c) \$ 5.503, por feriado proporcional; y
- d) \$ 19.533, por saldo del mes de enero de 2000.
- III Practicarse la liquidación del crédito por el Secretario del Tribunal, en su oportunidad, por los conceptos mandados pagar, debidamente reajustados, con los intereses legales respectivos, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- IV Que se rechaza la excepción de compensación alegada por la parte demandada en su escrito de contestación de fojas 18 y siguientes.
- V Que no se condena en costas a la parte demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad procesal.

Pronunciada por la señora Carmen Gloria Correa Valenzuela, Juez Subrogante del Noveno Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

#### **Sentencia de apelación.**

Santiago, 7 de noviembre de 2001.

Vistos:

En el considerando séptimo de la sentencia en alzada, se suprime la palabra "inobjektada".

Y teniendo, además, presente:

1° Que no existen antecedentes aportados por la demandada que demuestren la falsedad, falta de integridad o autenticidad con que se descalifica en el escrito de objeción de fojas 56 a la licencia médica acompañada por el actor a fojas 29.

2° Que dicha documental unida al testimonio de Ricardo Díaz a fojas 69, apreciados conforme a la sana crítica, permiten concluir que los días 24 y 25 de enero de dos mil, el actor no concurrió a sus labores por causa justificada.

3° Que las argumentaciones contenidas en el escrito de fs. 110 no alteran lo que viene decidido.

Atendido, además, lo dispuesto en los artículos 472 y 473 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia de siete de diciembre del año pasado, escrita a fs. 90.

Regístrese y devuélvase.

Dictada por el Ministro señor Juan Manuel Muñoz Pardo y Abogados Integrantes señor Roberto Jacob Chocair y señora Angela Radovic Schoepen.

Rol N° 273-2001.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

La libertad sindical constituye uno de los ejes de la reforma laboral de fines del año pasado. Es éste uno de los ámbitos en que existió una importante cantidad de modificaciones dirigidas a hacer efectivo el ejercicio de los derechos de organización sindical y de negociación colectiva, protegiéndolos y promoviéndolos.

Justamente esta clara orientación del legislador constituye también un norte para el intérprete, quien al momento de fijar el sentido y alcance de las nuevas disposiciones –y también de las antiguas– debe buscar aquella interpretación que esté más conforme con el respeto de principios como la autonomía sindical, la no injerencia, protección de los representantes, derecho a la actividad sindical, libre afiliación, pluralismo sindical, etc.

El presente Boletín incluye un primer Dictamen (3.644/188) sobre libertad sindical, referido a un tipo de sindicato que no sería de aquellos cuatro que expresamente regula la ley, sino que responde al derecho de los trabajadores de constituir "otro" tipo de sindicato, expresión de la autonomía para constituir las organizaciones que ellos estimen pertinente.

En este caso estamos frente a un sindicato de un holding de empresas, que tiene como particularidad la de reunir a trabajadores de distintas empresas, pero relacionadas, situación que lo diferencia de un simple sindicato interempresa. Se reconoce por tanto su particularidad y se pronuncia sobre algunos de los derechos de los dirigentes sindicales de este "otro" tipo de sindicatos. Sobre el fuero señala que "los directores sindicales

sólo tienen derecho a invocar el fuero laboral frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding". Se reconoce también el derecho a los permisos y licencias sindicales.

Otro pronunciamiento (3.582/187) clarifica qué dirigentes de una federación o confederación constituida por sindicatos, tienen derecho a fuero, atendido que pueden ser elegidos como tales los directores de los sindicatos base, y como entre estos la actual normativa permite que algunos no gocen de dicha protección contra el despido, se presenta la razonable duda de cómo determinar quienes gozan de fuero. Al respecto se concluyó un criterio análogo al de los sindicatos y complementaria con una doctrina anterior sobre el número máximo de dirigentes que puede tener una federación: "gozan de fuero como directores de la federación o confederación, constituida por sindicatos, los directores electos con las más altas mayorías relativas, en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base afiliados a aquélla".

Por último, dentro de los contenidos de libertad sindical, en el ámbito de la negociación colectiva, se solicitó un pronunciamiento sobre la extensión de la comunicación que debe hacer el empleador de una empresa dividida en establecimientos, cuando se le presenta un proyecto de contrato colectivo de acuerdo a las normas de las empresas sin instrumento colectivo vigente. Es decir, si se le presenta un proyecto de contrato colectivo en un establecimiento ¿debe comunicar dicha presentación a todos los trabajadores de la empresa o sólo a los del establecimiento? La conclusión, atendido la letra y el sentido de la ley, es que dicha comunicación debe

efectuarse a todos los trabajadores de la empresa, de todos los establecimientos.

En otro ámbito, se ha emitido pronunciamiento (3.458/178) referido a la situación de un trabajador pensionado de invalidez, y sus efectos en la relación laboral. Se reitera que la pensión de invalidez no constituye causal de término de contrato, y por tanto perduran las obligaciones del trabajador de prestar servicios y del empleador de otorgar el trabajo convenido.

Pero es evidente que dada la condición del trabajador, podría impedirle o ser nocivo para su salud seguir desempeñando la función para la cual fue contratado. En este caso el empleador estará obligado a otorgar un trabajo acorde con su salud, según lo dispuesto en los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo.

Por último, en un tema de cotidiana ocurrencia, y debido a la incorporación de nue-

vas tecnologías en los sistemas de control de asistencia, se ha consultado sobre los costos de reposición de la tarjeta magnética, si éste es de cargo del trabajador o del empleador. Se concluyó (3.716/190) que no es obligación del trabajador y, por tanto, la empresa no podría efectuar descuento a la remuneración para cubrir dicha reposición. Esto, sin perjuicio de que el empleador pueda fijar normas de orden, en su Reglamento Interno y sancionar dentro de los límites legales, al trabajador que extravía dicha tarjeta.

Se incluyen otros pronunciamientos sobre diversas materias de competencia de la Dirección del Trabajo, como por ejemplo referidos a salud municipal o trabajo portuario, los cuales junto con los comentados podrán ser estudiados en las siguientes páginas.

Rafael Pereira  
Jefe Departamento Jurídico

## INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Comunicación. Nómina adherentes. Empleador. Negativa a recibir. Efectos .....	3.581/186	29.10.02	57
Contrato individual. Existencia. Estudiante en práctica .....	3.581/186	29.10.02	57
Contrato individual. Funciones. Cambio. Invalidez. Obligación empleador .....	3.458/178	21.10.02	38
Contrato individual. Funciones. Cambio. Invalidez. Obligación empleador. Efectos .....	3.458/178	21.10.02	38
Documentación laboral. Conservación .....	3.677/189	6.11.02	65
Estatuto de Salud. Aplicabilidad .....	3.566/185	24.10.02	55
Estatuto de Salud. Capacitación. Actividades. Acreditación .....	3.564/183	24.10.02	52
Estatuto de Salud. Categoría E. Requisitos .....	3.461/181	21.10.02	48
Estatuto de Salud. Horas extraordinarias .....	3.563/182	24.10.02	50
Estatuto de Salud. Horas extraordinarias. Retribución .....	3.563/182	24.10.02	50
Estatuto de Salud. Jornada de trabajo. Distribución. Legalidad .....	3.563/182	24.10.02	50
Estatuto de Salud. Jornada de trabajo. Duración. Legalidad .....	3.563/182	24.10.02	50
Estatuto de Salud. Remuneraciones .....	3.564/183	24.10.02	52
Invalidez. Trabajo perjudicial. Calificación .....	3.458/178	21.10.02	38
Invalidez. Trabajo perjudicial. Calificación .....	3.459/179	21.10.02	42
Negociación Colectiva. Presentación proyecto. Comunicación. Nómina adherentes. Empleador. Negativa a recibir. Efectos .....	3.581/186	29.10.02	57
Negociación Colectiva. Presentación proyecto. Comunicación. Alcance .....	3.581/186	29.10.02	57
Organizaciones Sindicales. Federaciones y Confederaciones. Asamblea .....	3.582/187	29.10.02	60
Organizaciones Sindicales. Federaciones y Confederaciones. Directores. Elección .....	3.582/187	29.10.02	60
Organizaciones Sindicales. Federaciones y Confederaciones. Directores. Fuero .....	3.582/187	29.10.02	60
Organizaciones Sindicales. Naturaleza. Cambio. Requisitos .....	3.644/188	5.11.02	62
Organizaciones Sindicales. Permisos. Holding .....	3.644/188	5.11.02	62
Organizaciones Sindicales. Sindicato de empresa. Base Sindical. Holding .....	3.644/188	5.11.02	62
Registro de asistencia. Tarjeta magnética. Costa. Reposición .....	3.716/190	11.11.02	67

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Seguro de Cesantía. Aplicabilidad. Personal docente. Sector particular .....	3.460/180	21.10.02	45
Terminación contrato individual. Causales. Calificación .....	3.458/178	21.10.02	38
Terminación contrato individual. Causales. Calificación .....	3.459/179	21.10.02	42
Terminación contrato individual. Pensión de invali- dez. Procedencia .....	3.458/178	21.10.02	38
Trabajador Portuario. Concepto .....	3.565/184	24.10.02	54

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. PENSION DE INVALIDEZ PROCEDENCIA. CAUSALES. CALIFICACION. CONTRATO INDIVIDUAL. FUNCIONES. CAMBIO. INVALIDEZ. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.

3.458/178, 21.10.02.

- 1) El trabajador pensionado de invalidez que continúe laborando está obligado a asistir al trabajo y el empleador al pago de la remuneración convenida, dado que la obtención de pensión de invalidez no es causal de terminación de contrato, pudiendo emplear su capacidad residual de trabajo, por lo que si no asiste a trabajar el empleador tampoco está obligado a remunerarlo.
- 2) Si el pensionado de invalidez del D.L. N° 3.500, de 1980, no concurre a laborar una vez obtenida la pensión, no habiendo renunciado a su contrato de trabajo ni puesto término al mismo de mutuo acuerdo con el empleador, podría incurrir en infracción a sus obligaciones y en causal de despido, sin perjuicio de lo que puedan decidir en definitiva los Tribunales de Justicia sobre justificación de la inasistencia.
- 3) El Inspector del Trabajo se encuentra facultado para exigir al empleador el cambio de función del trabajador pensionado de invalidez que continúa laborando, si la que desempeña pone claramente y con toda evidencia en riesgo su salud o integridad, y se está infringiendo ostensiblemente los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo.
- 4) Corresponde que en caso de duda si un trabajo determinado es perjudicial para la salud o integridad física o psíquica del trabajador ello sea calificado por el Servicio de Salud, el cual podrá recabar antecedentes de la Compin, o Isapre, o Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que declaró la invalidez, si es el caso.
- 5) El empleador que proporcione un trabajo inadecuado a las condiciones del trabajador pensionado de invalidez que pueda poner claramente en riesgo su salud o integridad física o psíquica infringiría los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo, correspondiendo al Inspector del Trabajo según artículos 476 y 477 del Código del Trabajo, fiscalizar y aplicar las sanciones del caso, de haber mérito para ello.
- 6) Si el empleador no tiene otra labor adecuada para cambiar al trabajador pensionado de invalidez atendida la capacidad de trabajo de éste, y estima que podría configurar una causal de terminación de contrato, corresponde pronunciarse sobre su procedencia y ponderación a los Tribunales de Justicia, en caso de reclamación del trabajador.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 184, inciso 1°, y 187.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.658/82, de 8.05.01 y 4.927/112, de 8.07.88.

Solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de situación de trabajadores que han obtenido pensión de invalidez transitoria o permanente y que por motivos físicos

o psíquicos no pueden realizar las labores para las cuales fueron contratados, no obstante no quieren renunciar ni tampoco el empleador despedirlos con pago de indemnización.

Al respecto, se consulta:

- 1) Si los trabajadores estarían facultados para no asistir al trabajo y el empleador a no remunerarlos, de manera indefinida;
- 2) Si no concurren al trabajo o no lo realizan podrían ser despedidos sin pago de indemnización;
- 3) Si el Inspector del Trabajo estaría facultado para exigir el cambio de labores a una adecuada a la actual capacidad;
- 4) Quién calificaría cuál sería el trabajo adecuado a la capacidad del trabajador inválido;
- 5) Qué norma infringiría el empleador al no otorgar el trabajo adecuado y quién lo sancionaría, y
- 6) Qué ocurre si el empleador no tiene en el giro otro trabajo adecuado a la capacidad actual del trabajador.

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

En primer término, corresponde precisar que, acorde a la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 1.658/82, de 8.05.2001, y 4.927/112, de 8.07.88, la obtención de pensión por invalidez en el Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, que sería el caso, es compatible con el mantenimiento de la condición de trabajador dependiente, si tal hecho no constituye causal legal de terminación de contrato, como se deriva de lo dispuesto en los artículos 159, 160, 161 y 161 bis del Código del Trabajo, y de los incisos 1° y 2° del artículo 69, del D.L. N° 3.500, de 1980.

De esta manera, de partida, el trabajador pensionado de invalidez no estaría facultado de por sí para no asistir al trabajo, y de no hacerlo el empleador se encontraría liberado de pagar la remuneración, si el contrato de trabajo es un contrato bilateral, tal como lo ha confirmado reiteradamente la doctrina, entre otros, en Dictamen N° 3.292/348, de 20.07.98, e incluso se podría incurrir en causal legal de terminación de contrato, lo que deberá conocer y ponderar en definitiva el juez del trabajo, en caso de reclamación del trabajador, en materia de justificación de la inasistencia.

Pues bien, por otro lado, el artículo 184, inciso 1°, del Código del Trabajo, dispone:

*"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".*

A su vez, el artículo 187, del mismo Código, señala:

*"No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.*

*"La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende el denominado deber de seguridad del empleador, en favor de la persona del trabajador, en cuanto la prestación de servicios convenida a que éste se obliga no le pueda significar riesgos a su salud o integridad física o psíquica.

En efecto, de acuerdo a las disposiciones en comento el empleador estará obligado a tomar en el trabajo todas las medidas pertinentes para proteger de manera eficaz la vida y salud del trabajador, y por ello no podrá admitirle ni exigirle que se desempeñe en faenas superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud o seguridad personal.

De este modo el deber de seguridad del empleador constituye una obligación propia que éste asumiría como parte del contrato de trabajo, por la sola circunstancia de proporcionar los servicios a un trabajador, aun cuando ella no se exprese formalmente, dado que sería de aquellas "cosas" que según el artículo 1444 del Código Civil, son de la naturaleza de todo contrato, esto es, "las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial".

De esta suerte, constituyendo el deber de seguridad una obligación de la naturaleza del contrato de trabajo, su infracción por parte del empleador se encontraría sujeta al mismo procedimiento de sanción que rige para el incumplimiento de cualquiera otra obligación que le asiste emanada del contrato o del Código del Trabajo.

De esta manera, resultaría obligatorio para el empleador, según el deber de seguridad que le afecta, contenido en las disposiciones legales citadas, proporcionar al trabajador aquejado de algún menoscabo o limitación en su capacidad laboral una función o faena compatible con dicho estado, si las labores que desempeña no se compatibilizan con tal condición y ponen en riesgo real y efectivo su salud o integridad física o psíquica.

Asimismo, tampoco podrá admitirlo a laborar en aquellas faenas o funciones que puedan comprometer su salud y seguridad atendidas las características que éstas tienen y el estado o condiciones propias del trabajador.

En todo caso, de no ser evidente ni ostensible el riesgo a que se expone el trabajador según su estado en relación con las funciones que desempeña, se deberá requerir la calificación a los organismos médicos competentes, sea a instancia del empleador o del propio trabajador, los que podrán entenderse referidos al Servicio de Salud correspondiente, al cual cualquiera de las partes podría recurrir, el que tendrá en cuenta la opinión de instituciones de reconocida especialidad sean públicas o privadas, como se estima podrían ser la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o COMPIN, o ISAPRE, si el trabajador estuviere afiliado a ella, y en el caso particular de los pensionados de invalidez del Nuevo Sistema, la Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que emitió la calificación de invalidez.

Cabe agregar, que a nuestro juicio, tal recurso de solicitar una calificación no impide que si las funciones que ejecuta el dependiente son claramente inadecuadas para su salud o seguridad, el empleador, en cumplimiento del deber de seguridad que le imponen las disposiciones analizadas, deba proporcionarle desde ya una faena o función compatible con su estado o condición, mientras se obtenga tal declaración, situación evidente que puede ser fiscalizada por el Inspector del Trabajo.

Ahora, si el empleador no tuviere otra faena o función apropiada, habría que entrar a analizar si tal circunstancia constituiría un hecho que impediría la mantención de la vigencia del contrato, materia respecto de la cual este Servicio no se puede pronunciar si no tiene competencia, si la decisión al respecto corresponde al propio empleador que invoca y aplica las causales legales de despido, o a los Tribunales de Justicia, en conocimiento de reclamación del trabajador afectado.

De acuerdo a lo expresado, es posible responder cada una de las consultas primeramente numeradas, señalando:

- 1) El trabajador pensionado de invalidez que continúe laborando está obligado a asistir al trabajo y el empleador al pago de la remuneración convenida, dado que la obtención de pensión de invalidez no es causal de terminación de contrato, pudiendo emplearse la capacidad residual de trabajo, por lo que sino asiste a trabajar el empleador no está obligado a remunerarlo.
- 2) Si el pensionado de invalidez del D.L. N° 3.500, de 1980, no concurre a laborar una vez obtenida la pensión, no habiendo renunciado a su contrato de trabajo ni puesto término al mismo de mutuo acuerdo con el empleador, podría incurrir en infracción a sus obligaciones y en causal de despido, sin perjuicio de lo que puedan decidir en definitiva los Tribunales de Justicia sobre justificación de la inasistencia.
- 3) El Inspector del Trabajo se encuentra facultado para exigir al empleador el cambio de función del trabajador pensionado de invalidez que continúa laborando, si la que desempeña pone claramente y con toda evidencia en riesgo su salud o integridad, y se está infringiendo ostensiblemente los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo.
- 4) Corresponde que en caso de duda si un trabajo determinado es perjudicial para la salud o integridad física o psíquica del trabajador ello sea calificado por el Servicio de Salud, el cual podrá recabar antecedentes de la COMPIN, o ISAPRE, o Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que declaró la invalidez, si es el caso.
- 5) El empleador que proporcione un trabajo inadecuado a las condiciones del trabajador pensionado de invalidez que pueda poner claramente en riesgo su salud o integridad física o psíquica infringiría los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo, correspondiendo al Inspector del Trabajo según artículos 476 y 477 del Código del Trabajo, fiscalizar y aplicar las sanciones del caso, de haber mérito para ello.
- 6) Si el empleador no tiene otra labor adecuada para cambiar al trabajador pensionado de invalidez atendida la capacidad de trabajo de éste, y estima que podría configurar una causal de terminación de contrato, corresponde pronunciarse sobre su procedencia y ponderación a los Tribunales de Justicia, en caso de reclamación del trabajador.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CAUSALES. CALIFICACION. INVALIDEZ. TRABAJO PERJUDICIAL.**

**3.459/179, 21.10.02.**

- 1) Si el empleador no tiene otra labor adecuada para cambiar al trabajador pensionado de invalidez atendida la capacidad residual de trabajo de éste, y su integridad física y psíquica, y estima que podría configurar causal de terminación de contrato, será el juez del trabajo, el que deba pronunciarse en cuanto a su procedencia y justificación, en caso de reclamación del trabajador, no constituyendo la invalidez en sí causal para tales efectos.
- 2) En caso de duda si un trabajo es perjudicial para la salud o seguridad del trabajador o superior a sus fuerzas, deberá requerirse la calificación a que alude el artículo 187 del Código del Trabajo, del Servicio de Salud correspondiente, y de así estimarse el empleador no podrá exigir ni admitir en tal trabajo al dependiente, correspondiendo al Inspector del Trabajo fiscalizar esta infracción y sancionarla, según los artículos 476 y 477 del Código del Trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 184, inciso 1º, y 187.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 3.227/172, de 1º.10.2002 y 1.658/82, de 8.05.2001.

Mediante presentación consulta si a un trabajador que ha obtenido pensión de invalidez total transitoria y que por motivos físicos o de salud le es imposible volver a su puesto de trabajo, o a cualquiera otro que la empresa pudiera otorgarle, puede el empleador aplicarle una causal de terminación de contrato distinta de la invalidez. Por otro lado, cuales serían los alcances prácticos del artículo 187 del Código del Trabajo.

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

En primer término, corresponde precisar que, acorde a la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 1.658/82, de 8.05.01, y 4.927/112, de 8.07.88, la obtención de pensión por invalidez en el Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, que

sería el caso, es compatible con el mantenimiento de la condición de trabajador dependiente, si tal hecho no constituye causal legal de terminación de contrato, como se deriva de lo dispuesto en los artículos 159, 160, 161 y 161 bis del Código del Trabajo, y de los incisos 1º y 2º del artículo 69, del D.L. N° 3.500, de 1980.

Lo mismo podría decirse de un pensionado de invalidez de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De esta manera, de partida, el trabajador pensionado de invalidez de los regímenes legales indicados no estaría facultado de por sí para no asistir al trabajo, aun cuando por sus condiciones no pueda desempeñar las labores previas contratadas, y de no hacerlo, podría incurrir en causal legal de terminación de contrato, salvo que hubiere renunciado voluntariamente o puesto término al contrato de mutuo acuerdo, materia que es de decisión del empleador, y que deberá conocer y ponderar en definitiva el juez del trabajo, en caso de reclamación del trabajador, analizando la justificación de la inasistencia.

Pues bien, por otro lado, el artículo 184, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

*"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".*

A su vez, el artículo 187, del mismo Código, señala:

*"No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.*

*"La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende el denominado deber de seguridad del empleador, en favor de la persona del trabajador, en cuanto la prestación de servicios convenida a que éste se obliga no le pueda significar riesgos a su salud o integridad física o psíquica.

En efecto, de acuerdo a las disposiciones en comento el empleador estará obligado a tomar en el trabajo todas las medidas pertinentes para proteger de manera eficaz la vida y salud del trabajador, y por ello no podrá admitirle ni exigirle que se desempeñe en faenas superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud o seguridad personal.

De este modo el deber de seguridad del empleador constituye una obligación propia que éste asumiría como parte del contrato de trabajo, por la sola circunstancia de propor-

cionar los servicios a un trabajador, aun cuando ella no se exprese formalmente, dado que sería de aquellas "cosas" que, según el artículo 1444 del Código Civil, son de la naturaleza de todo contrato, esto es, "las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial".

De esta suerte, constituyendo el deber de seguridad una obligación de la naturaleza del contrato de trabajo, su infracción por parte del empleador se encontraría sujeta al mismo procedimiento de sanción que rige para el incumplimiento de cualquiera otra obligación que le asiste emanada del contrato o del Código del Trabajo.

De esta manera, resultaría obligatorio para el empleador, según el deber de seguridad que le afecta, contenido en las disposiciones legales citadas, proporcionar al trabajador aquejado de algún menoscabo o limitación en su capacidad laboral una función o faena compatible con dicho estado, si las labores que desempeña no se compadecen con tal condición y ponen en riesgo real y efectivo su salud o integridad física o psíquica.

Asimismo, tampoco podrá admitirlo a laborar en aquellas faenas o funciones superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud y seguridad atendidas las características que éstas tienen y el estado o condiciones propias del trabajador.

En todo caso, según la última de las disposiciones legales citadas, el artículo 187 del Código del Trabajo, y para el caso de no ser evidente ni ostensible el riesgo a que se expone el trabajador según su estado en relación con las funciones que desempeña, se deberá requerir la calificación a los organismos médicos competentes, sea a instancia del empleador o del propio trabajador, que podrán entenderse referidos al Servicio de Salud correspondiente, el que tendrá en cuenta la opinión de instituciones de reconocida especialidad sean públicas o privadas, como

se estima podrían ser la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o COMPIN, o ISAPRE, si el trabajador estuviere afiliado a ella, o Mutual de Seguridad, y en el caso particular de los pensionados de invalidez del Nuevo Sistema, la Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que emitió la calificación de invalidez.

Cabe agregar, que a nuestro juicio, tal recurso de solicitar una calificación no impide que si las funciones que ejecuta el dependiente son claramente inadecuadas para su salud o seguridad, el empleador, en cumplimiento del deber de seguridad que le imponen las disposiciones analizadas, deba proporcionarle desde ya una faena o función compatible con su estado o condición, mientras se obtenga tal declaración, situación evidente que puede ser fiscalizada por el Inspector del Trabajo.

Ahora, si el empleador no tuviere otra faena o función apropiada, habría que entrar a analizar si tal circunstancia constituiría un hecho que impediría la mantención de la vigencia del contrato, materia respecto de la cual este Servicio no se puede pronunciar si no tiene competencia legal para ello, si la decisión al respecto corresponde al propio empleador que invoca y aplica la causal legal de despido que estime pertinente, o a los Tribunales de Justicia, en conocimiento de reclamación del trabajador afectado, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, no constituyendo la invalidez de por sí causal para ello, como lo precisa el artículo 161 bis del mismo Código.

Ahora, de acuerdo al artículo 187 del Código del Trabajo, en caso de duda si un trabajo determinado es superior a las fuerzas del trabajador o perjudicial para su salud o integridad física o psíquica, deberá solicitarse esta calificación del Servicio de Salud corres-

pondiente, el cual recabará antecedentes de la COMPIN, o ISAPRE, o Mutual de Seguridad, o Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que declaró la invalidez de ser el caso.

De ser calificada la faena como superior a las fuerzas o que pueda comprometer la salud o seguridad del trabajador no será posible exigirle ni admitirle en tal trabajo. No obstante, de hacerlo el empleador infringiría los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo, correspondiendo al Inspector del Trabajo, fiscalizar y aplicar las sanciones del caso, según artículos 476 y 477 del Código del Trabajo, de haber mérito para ello.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) Si el empleador no cuenta con otra labor adecuada para cambiar al trabajador pensionado de invalidez atendida la capacidad residual de trabajo de éste, y su integridad física y psíquica, y estima que podría configurar causal de terminación de contrato, será el juez del trabajo, el que deba pronunciarse en cuanto a su procedencia y justificación, en caso de reclamación del trabajador, no constituyendo la invalidez en sí causal para tales efectos.
- 2) En caso de duda si un trabajo es perjudicial para la salud o seguridad del trabajador o superior a sus fuerzas, deberá requerirse la calificación a que alude el artículo 187 del Código del Trabajo, del Servicio de Salud correspondiente, y de así estimarse el empleador no podrá exigir ni admitir en tal trabajo al dependiente, correspondiendo al Inspector del Trabajo fiscalizar la infracción y sancionarla, según los artículos 476 y 477 del Código del Trabajo.

**SEGURO DE CESANTIA. APLICABILIDAD. PERSONAL DOCENTE. SECTOR PARTICULAR.****3.460/180, 21.10.02.**

**El seguro obligatorio de cesantía establecido por la Ley N° 19.728, recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Ley N° 19.728, artículos 1° y 2°.

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Ley N° 19.728, que aprueba el Seguro de Desempleo, es aplicable a los profesionales de la educación del sector particular regidos por el Estatuto Docente.

Al respecto, se solicitó informe a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, organismo competente para pronunciarse al efecto, quien tuvo a bien dar respuesta mediante Oficio Ordinario N° 13.435 de 9 de septiembre de 2002, cuya copia se adjunta.

El citado pronunciamiento concluye que el "*Seguro obligatorio de cesantía recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo*".

Saluda a Ud.,

María Ester Feres Nazarala  
Abogada  
Directora del Trabajo

**Oficio Ordinario N° 13.435, de 9.09.02, de la Superintendencia de A.F.P.**

**Seguro obligatorio de cesantía recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo.**

Mediante oficios que se singularizan en antecedentes, ese Organismo Fiscalizador ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento destinado a precisar si el seguro obligatorio de cesantía establecido en la Ley N° 19.728, es aplicable a los profesionales de la educación del sector particular, regidos por el Estatuto Docente, dentro de los cuales quedan comprendidos aquellos que laboran en establecimientos educacionales

particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, particulares pagados y técnicos profesionales regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980.

Al respecto, ese Servicio de conformidad al tenor literal del artículo 1° de la citada Ley N° 19.728, estima que quedarían afectados al seguro obligatorio de cesantía no sólo

los trabajadores regidos en sus relaciones laborales íntegramente por el Código del Trabajo, sino también aquellos que estando afectados a un estatuto especial, se rigen supletoriamente en materia de terminación del contrato de trabajo por el Código del Trabajo, como es el caso de los profesionales de la educación del sector particular.

En relación con la materia objeto de consulta, esta Superintendencia cumple con expresar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.728, el beneficio en consulta está establecido a favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en esa ley.

Enseguida, cabe tener en consideración que el inciso tercero del artículo 2° de esta misma ley, establece expresamente que el seguro obligatorio de cesantía no regirá respecto de los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan, y los pensionados, con excepción de los pensionados por invalidez parcial. En consecuencia, puede colegirse esta disposición que las exclusiones del seguro son de carácter taxativo.

Precisado lo anterior, resulta útil señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 78 del D.F.L. N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 sobre "Estatuto de los Profesionales de la Educación", las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular subvencionado, particulares pagados y los que se desempeñan en establecimientos regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980, son de derecho privado y se rigen por el Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título IV de dicho Estatuto y su Reglamento, contenido en el D.S. N° 453, del Ministerio de Educación, de 1992.

En general, el contrato de los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular se rige por las normas contenidas en los Títulos I y II que les son aplicables, y en particular, las del Título IV del citado Estatuto.

- a) De acuerdo con el artículo 2° en relación con el artículo 1° del Estatuto en comento, este cuerpo legal norma los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV. No obstante, no se aplica a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados, las normas del inciso segundo del artículo 15, (referidas a conceder carácter resolutivo a los Consejos de Profesores), de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88 del Título IV, (disposiciones referidas a: duración, modalidades del contrato de trabajo, jornada semanal de trabajo, feriado legal, normas que debe considerar los reglamentos internos de los establecimientos educacionales particulares, derecho a la asignación por establecimientos educacionales particulares, derecho a la asignación por desempeño en condiciones difíciles y normas que permiten excluir al establecimiento del mecanismo de la negociación colectiva).
- b) Los profesionales de la educación del sector particular tienen derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

No obstante, si un sostenedor de establecimiento particular subvencionado contrata indefinidamente a todos los profesionales de la educación que allí se desempeñan, y a lo menos los remunera según las normas establecidas en el Estatuto Docente para el sector municipal,

las partes de común acuerdo podrán excluir el establecimiento del mecanismo de la negociación colectiva.

Asimismo, a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980, se le aplica la norma precedentemente reseñada que permite excluir al establecimiento educacional del mecanismo de la negociación colectiva.

- c) El contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular termina por las causales establecidas en el Código del Trabajo.

Además, se les aplican las normas contenidas en el artículo 87 del citado Estatuto. Conforme con esta disposición legal, si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163, de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiere durado hasta el término del año laboral en curso.

La indemnización adicional será incompatible con la establecida en el artículo 75 del Código del Trabajo.

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo, sin incurrir en la

obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primer día del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta día de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

En consecuencia, de conformidad a las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, esta Superintendencia cumple con informar que los profesionales de la educación del sector particular quedan afectos al seguro obligatorio de cesantía establecido en la Ley N° 19.728, en atención a que no se encuentran comprendidos dentro de los trabajadores que el artículo 2° de esta ley excluye expresamente del seguro y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título IV y en las disposiciones de los Títulos I y II que les son aplicables del Estatuto Docente, y muy especialmente porque la terminación de los contratos de trabajo de este tipo de profesionales se rige por las causales establecidas en el Código del Trabajo. Por lo tanto, este Organismo dentro del ámbito de su competencia concuerda con la opinión de ese Servicio.

Saluda atentamente a usted,

Alejandro Ferreiro Yazigi  
Superintendente de A.F.P.

**ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIA E. REQUISITOS.****3.461/181, 21.10.02.**

**Pueden acceder a la Categoría "E", Administrativos de Salud, que contempla el artículo 8° de la Ley N° 19.378, aquellos funcionarios que estén en posesión de Licencia Media Científico-Humanística, otorgada bajo el Programa de Nivelación de Educación Básica y Media para Adultos, que reglamenta el Decreto N° 683, de 2000, de Educación.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 8°, Ley N° 18.962, artículo 25, Decreto N° 683 de Educación, de 2000, artículo 18.

Se consulta si el Cuarto Medio Laboral es válido para dar cumplimiento al requisito contemplado por el artículo 8° de la Ley N° 19.378 para los funcionarios de la Categoría E, Administrativos de Salud.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 8° de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Para ser clasificado en la categoría señalada en la letra e) del artículo 5° de esta ley, se requerirá licencia de enseñanza media."*

*"El reglamento determinará los otros requisitos por cumplir y las funciones que podrán desempeñar los administrativos de salud"*.

Del precepto legal transcrito, en lo pertinente se desprende que en salud primaria municipal, para acceder a la Categoría "E", Administrativos de Salud, el funcionario deberá estar en posesión de Licencia de Enseñanza Media.

En la especie, se consulta si el Cuarto Medio Laboral es válido para dar cumplimiento al requisito del artículo 8° de la Ley N° 19.378, más arriba transcrito.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 25 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, prevé:

*"Los establecimientos reconocidos oficialmente certificarán las calificaciones anuales de cada alumno y, cuando proceda, el término de los estudios de enseñanza básica y media. No obstante, la licencia de educación media será otorgada por el Ministerio de Educación Pública"*.

Por su parte, el artículo 18 del Decreto N° 683, de Educación, de 23.11.2000 y publicado en el Diario Oficial de 22.01.2001, que Reglamenta Programa Especial de Nivelación de Educación Básica y Media para Adultos, prevé:

*"Los alumnos que aprueben las cinco áreas del Primer Ciclo y las seis áreas del Segundo Ciclo del Plan de Estudios formal no regular de Educación Media, establecido en el presente decreto, obtendrán una certificación de estudios equivalente a segundo y cuarto año de Educación Media, respectivamente."*

*"Los alumnos que egresen del segundo ciclo de este plan, recibirán la Licencia Media Humanístico-Científica, la que tendrá validez para todos los efectos legales"*.

De las normas legal y reglamentaria en estudio es posible derivar, en primer lugar, que la ley orgánica constitucional de ense-

ñanza exige que los establecimientos educacionales reconocidos por el Ministerio de Educación, deberán certificar anualmente las calificaciones de los alumnos al término de cada año y el término de sus estudios en la enseñanza básica y media, pero la Licencia de Enseñanza Media corresponde otorgarla al Ministerio de Educación.

Por otra, se establece que obtienen una certificación de estudios equivalente a segundo y cuarto año de Enseñanza Media, respectivamente, los alumnos que aprueben todas las áreas del Primer Ciclo y Segundo Ciclo del Plan de Estudios formal no Regular de Educación establecido por el Decreto N° 683, de Educación, de 2000, mientras que los alumnos egresados del segundo ciclo de ese mismo plan educacional, recibirán la Licencia de Educación Media Humanístico-Científica, la que puede ser invocada y hacerse valer para todos los efectos legales.

Según la normativa invocada, para ser encasillados en la Categoría "E", Administrativos de Salud, los funcionarios de salud primaria municipal deberán estar en posesión de la Licencia de Enseñanza Media, documento habilitante que también es otorgado a los alumnos que egresan del Segundo Ciclo del Plan de Estudios formal no Regular para adultos que contempla el aludido Decreto N° 683, de Educación.

De ello se deriva, en opinión de la suscri-

ta, que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal que han completado su enseñanza media a través del Programa Especial de Nivelación de Educación Básica y Media para Adultos y siempre que por este hecho, estén en posesión de la Licencia de Enseñanza Media, pueden acceder a la categoría "E", Administrativos de salud que refiere el artículo 8° de la Ley N° 19.378.

Por el contrario, aquellos trabajadores que a través del mismo sistema, se les haya otorgado solamente una certificación de estudios equivalente a segundo y cuarto año de Educación Media, que la ocurrente denomina cuarto medio laboral, no están habilitados para acceder a dicha categoría funcionaria, toda vez que por expresa disposición de la Ley del ramo y de la normativa reglamentaria, únicamente la Licencia de Enseñanza Media habilita para ser encasillado en la Categoría "E".

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y reglamentarias, cúpleme informar que pueden acceder a la Categoría "E", Administrativos de Salud, que contempla el artículo 8° de la Ley N° 19.378, aquellos funcionarios que estén en posesión de la Licencia de Enseñanza Media Científico-Humanística, otorgada bajo el Programa de Nivelación de Educación Básica y Media para Adultos, que Reglamenta el Decreto N° 683, de Educación, de 2000.

**ESTATUTO DE SALUD. HORAS EXTRAORDINARIAS. JORNADA DE TRABAJO. DURACION. LEGALIDAD. DISTRIBUCION. LEGALIDAD. RETRIBUCION.**

**3.563/182, 24.10.02.**

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, constituye jornada extraordinaria de trabajo solamente aquella que, por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, se requiere el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, y aquélla laborada a continuación de la jornada ordinaria o la que excede la misma.
- 2) No se ajusta a derecho la jornada ordinaria semanal distribuida en 6 días con 1 día de descanso con turnos de 12 horas diarias, para el personal del SAPU dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Viña del Mar.
- 3) Debe compensarse con descanso compensatorio o remunerarse con el recargo legal, solamente las horas laboradas por el mismo personal que exceden la jornada semanal de 44 horas.

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 15. Ley N° 18.883, artículo 62.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 486/34, de 23.01.98; y 4.539/317, de 23.09.98.

Se solicita pronunciamiento sobre la naturaleza jurídica del trabajo en horas nocturnas o en días domingo o festivos, de los trabajadores de los denominados Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), dependiente de la Corporación Municipal de Viña del Mar, porque no obstante que los Dictámenes N°s. 486/34, de 1998 y 4.539/317, de 1998, señalan que las labores que ordinariamente se prestan en horario inhábil o domingo o festivos no constituirían jornada extraordinaria, sin embargo en el caso de los trabajadores de los SAPU dependientes de la aludida corporación, la jornada de trabajo supone turnos alternados de 12 horas, dos días de jornada diurna, luego descanso, dos días de jornada nocturna, etc., de manera que esa jornada incluye indistintamente días y horas hábiles e inhábiles.

Para el evento de concluirse que parte de la jornada señalada es extraordinaria, se solicita la forma para su cálculo.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.539/317, de 22.09.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La prestación de servicios que atendida su especial naturaleza y finalidad, son efectuados por los trabajadores municipales que se desempeñan en los Servicios de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), en días sábado, domingo, festivos o en forma nocturna, corresponden a su jornada ordinaria de trabajo, no debiendo en consecuencia, ser calificada ni remunerados como servicios prestados de manera extraordinaria, salvo por supuesto que se exceda del límite legal de dicha jornada de trabajo"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 15 de la Ley N° 19.378 y 62 de la Ley N° 18.883, y lo resuelto en los Dictámenes N°s. 5.762/248, de 21.10.96 y 486/34, de 23.01.98, de la Dirección del Trabajo, constituye jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 que se desempeñan en los SAPU, aquella distribuida de lunes a viernes en período diurno, como aquella que, por la espe-

cial naturaleza de esas funciones asistenciales, deben cumplirse en días sábado, domingo o festivos, o durante la noche.

En la especie, se consulta si debe considerarse extraordinaria la jornada semanal de los funcionarios que se desempeñan en los SAPU, administrados por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Viña del Mar, la que se cumple en turnos alternados de 12 horas, en jornadas diurnas y nocturnas, comprendiendo días y horas hábiles e inhábiles y, para el evento de considerarse extraordinaria parte de esa jornada, se señale la forma de su cálculo.

De acuerdo con la normativa citada y doctrina administrativa invocada, la jornada ordinaria del personal regido por la Ley N° 19.378 es de 44 horas semanales, sea que ella esté distribuida de lunes a viernes o que su distribución comprenda los sábado, domingo y festivos o se cumpla en horario nocturno.

Por su parte, la misma normativa define la jornada extraordinaria como aquella que, por razones extraordinarias de funcionamiento o cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria de trabajo.

De ello se deriva que en el sistema de atención primaria de salud municipal, atendida la particular naturaleza de servicio asistencial que presenta, la determinación de la jornada extraordinaria no está vinculada al trabajo nocturno o en sábado, domingo o festivos porque, como se ha señalado, en dicho sistema público de salud la distribución de la jornada ordinaria semanal puede comprender los días sábado, domingo y festivos y en horario nocturno.

Sin embargo, y de acuerdo con los antecedentes que se acompañan al informe de fiscalización evacuado el 30.04.2002 por la Inspección Provincial del Trabajo de Viña del Mar, los trabajadores del SAPU dependiente

de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Viña del Mar cumplen su jornada semanal de trabajo de 48 horas bajo el sistema de turnos rotativos y alternados diurnos y nocturnos de 12 horas diarias, distribuidos en un total de seis días, con 1 día íntegro de descanso.

En efecto, de los mencionados antecedentes consta que el referido sistema de turnos implica laborar una jornada diurna de 08:00 a 20:00 horas, seguida de una nocturna distribuida de 20:00 a 8:00 horas, con 1 día de descanso a continuación y así sucesivamente, lo que se traduce en que en un período de 7 días, los mencionados trabajadores laboran 48 horas semanales distribuidas en los citados 6 días teniendo en dicho período un solo día íntegro de descanso.

En ese contexto, resulta evidente que la jornada de trabajo en cuestión excede el máximo de 44 horas establecida por el artículo 15 de la Ley N° 19.378, para la jornada ordinaria semanal del personal que labora en salud primaria municipal, por lo que corresponde considerar como extraordinario el período laboral en exceso y deberá compensarse con descanso complementario o pagarse con un 25% o 50% de recargo sobre el valor de la hora diaria de trabajo, según sea el caso, como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en los Dictámenes N°s. 4.472/314, de 27.09.98 y 3.192/178, de 2.06.97, atendido lo dispuesto por los artículos 15 de la Ley N° 19.378 y 62 de la Ley N° 18.883.

Por otra parte, y como se ha resuelto en Dictamen N° 5.762/248, de 21.10.96, de la Dirección del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal es de 44 horas semanales, con un tope máximo de 9 horas diarias, según lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley del ramo y 62 de la Ley N° 18.883, supletoria de la Ley N° 19.378, por lo que no se ajusta a dicha normativa la distribución de la jornada en turnos de 12 horas diarias, en cuyo caso

la Corporación denunciada deberá adecuar a las disposiciones legales citadas, la jornada ordinaria semanal del personal que labora en el SAPU.

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

- 1) En el sistema de salud primaria municipal, constituye jornada extraordinaria de trabajo solamente aquella que por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, se requiere el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, y

aquella laborada a continuación de la jornada ordinaria o la que excede la misma.

- 2) No se ajusta a derecho la jornada ordinaria semanal distribuida en 6 días con 1 día íntegro de descanso, con turnos de 12 horas diarias, para el personal de SAPU dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Viña del Mar.
- 3) Debe compensarse con descanso compensatorio o remunerarse con el recargo legal, solamente las horas laboradas por el mismo personal que exceden la jornada semanal de 44 horas.

### **ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION. ACTIVIDADES. ACREDITACION. REMUNERACIONES.**

**3.564/183, 24.10.02.**

- 1) **Son útiles para acreditar las actividades de capacitación los títulos, diplomas o certificados originales o copias autorizadas, expedidas por los organismos que dictaron la capacitación.**
- 2) **No existe impedimento jurídico para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, beneficien con ingresos propios la remuneración de sus funcionarios, en cuyo caso las remuneraciones actuales se adecuarán según lo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, pago que es imponible y tributable.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 23 y 3° transitorio, Decreto N° 1.889, artículo 46.

**Concordancias:** Dictamen N° 108/9, de 9.01.98.

Se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal:

- 1) ¿Cuál es la manera idónea de certificar las actividades de capacitación, acom-

pañando los originales, las fotocopias debidamente legalizadas o las copias simples?

- 2) Si puede destinarse al pago de remuneraciones de los funcionarios de salud primaria municipal, como bono parcial o total, los ingresos que la corporación ocurrentemente percibe por prestaciones de salud de beneficiarios de la Ley N° 18.469, y por los incentivos relativos a compromisos de gestión de atención otorgados por el Ministerio de Salud, respectiva-

mente y, si ello es posible, dichos bonos serían imponderables y tributables.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta, el artículo 46 del Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"Los funcionarios deberán presentar la documentación que certifique la duración en horas pedagógicas, la asistencia y la evaluación de la actividad de capacitación realizada durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año".*

Del precepto reglamentario transcrito, se desprende que para el reconocimiento dentro del año respectivo de las actividades de capacitación, el funcionario deberá presentar hasta el 31 de agosto de cada año la documentación que, según la ley, permite certificar el cumplimiento de las exigencias establecidas para que los cursos y estadías sean computados para los efectos de la capacitación.

En la especie, se consulta cuál es la manera idónea para certificar dichas actividades de capacitación, si con los documentos originales, fotocopias debidamente legalizadas o copias simples, en su caso.

De acuerdo con la normativa citada, el legislador exige que el funcionario acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos por el artículo 46 del citado Reglamento para el reconocimiento de las actividades de capacitación, a través de los documentos expedidos por el organismo que dictó la respectiva capacitación, a saber, títulos, diplomas o certificados.

En ese contexto, la entidad administradora tiene la facultad de requerir del funcionario afectado la presentación del documento original o copia autorizada del mismo que, por sí sólo, permita la acreditación del curso o estadía para el reconocimiento de la capacitación.

De consiguiente, son útiles para acreditar el reconocimiento de las actividades de capacitación, los títulos, diplomas o certificados originales o copias autorizadas, expedidos por el organismo que dictó el curso o estadía respectivo.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, en Dictamen N° 108/9, de 9.01.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y de movilización, porque dichos beneficios no forman parte de las remuneraciones asignadas a dicho sector".*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley N° 19.378, solamente constituyen remuneración el Sueldo Base, la Asignación de Atención Primaria Municipal, la Asignación de Responsabilidad Directiva de Consultorio Municipal de Atención Primaria, la Asignación por Desempeño en Condiciones Dificiles, la Asignación de Zona y la Asignación de Mérito.

En la especie, se consulta si puede destinarse al pago de remuneraciones del personal, a título de bono total o parcial, los ingresos que la corporación ocurrente percibe por las prestaciones de salud a beneficiarios de la Ley N° 18.469, y por los incentivos relativos a compromisos de gestión otorgados por el Ministerio de Salud, respectivamente, y en tal evento si esos bonos serían imponderables y tributables.

Según el claro tenor de la disposición legal invocada, la expresa voluntad del legislador es que constituyen remuneración solamente los estipendios que en ella se precisa

y, de acuerdo con la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 20 del Código Civil, las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, y de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "solamente" significa de un solo modo, en una sola cosa, o sin otra cosa, por lo que los "bonos" propuestos por la corporación que consulta, no forman parte de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378.

No obstante lo anterior, la misma entidad administradora no tiene impedimento para beneficiar la remuneración de sus funcionarios con el bono total o parcial que propone, para cuyos efectos las remuneraciones actuales se adecuarán imputando dichos bonos al estipendio que corresponda, según la fórmula que se contempla en el artículo 3° de la Ley N° 19.378, por lo que debe entenderse

que dicho pago remuneratorio es imponible y tributable.

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

- 1) Son útiles para acreditar las actividades de capacitación, los títulos, diplomas o certificados originales o copias autorizadas, expedidos por los organismos que dictaron la capacitación.
- 2) No existe impedimento jurídico para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, beneficien con ingresos propios la remuneración de sus funcionarios, en cuyo caso las remuneraciones actuales se adecuarán según lo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, pago que es imponible y tributable.

### **TRABAJADOR PORTUARIO. CONCEPTO.**

**3.565/184, 24.10.02.**

**Deniega reconsideración del Dictamen N° 1.539/090, de 17.05.2002, solicitada por la empresa...**

Mediante oficio citado en el antecedente 1) la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso remitió su solicitud de reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.539/090, de 17.05.2002, por el cual esta Dirección resolvió que el trabajador que se desempeña en calidad de watchman o cuidador a bordo de un buque es trabajador portuario y, por tanto, debe cumplir con los requisitos necesarios para desempeñarse como tal.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que las alegaciones formuladas en la presentación que nos ocupa, así como los fundamentos de las mismas, fueron debidamente consideradas por este Servicio al momento de emitir el pronunciamiento cuya reconsideración se solicita y, por tanto, al no constituir aquellos nuevos antecedentes que permitan variar el criterio sustentado, deniégase la reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.539/090, de 17.05.2002, de esta Dirección, solicitado por la empresa...

**ESTATUTO DE SALUD. APLICABILIDAD.****3.566/185, 24.10.02.**

**En el sistema de salud primaria municipal, la designación de un funcionario en un cargo de confianza no altera su condición de trabajador regido por la Ley N° 19.378.**

**Recházase la solicitud de reconsideración del punto N° 2 del Dictamen N° 3.362/164, de 5.09.2001, de la Dirección del Trabajo.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 3°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.598/298, de 28.11.96 y 3.362/164, de 25.09.2001.

Se solicita la reconsideración del Dictamen N° 3.362/164, de 25.09.2001, de la Dirección del Trabajo, porque según la ocurrencia el cargo de jefe administrativo de los establecimientos de atención primaria de salud municipal designado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, por dichos del mismo Secretario General de esa corporación, es de exclusiva confianza, por lo que no debe estar bajo el ámbito de la Ley N° 19.378 ni estar adscrito al régimen de carrera funcionaria.

Para ello la ocurrencia estima que los actos administrativos de nombramiento de personal de exclusiva confianza, debe realizarse según el artículo 51 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y artículo 6° de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, toda vez que, a su juicio, los funcionarios de establecimientos de atención primaria municipal realizan una función pública y se rigen por un estatuto público aun cuando los empleadores, como es el caso de las corporaciones, tengan un carácter privado.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 3.362/164, de 5.09.2001, la Dirección del Trabajo ha re-

suelto que "2) *El funcionario encasillado en la categoría "E", que ejerce como jefe administrativo de un consultorio de salud municipal, está regido por la Ley N° 19.378 no obstante el carácter de confianza que tiene dicho cargo para la corporación empleadora*".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley N° 19.378, dicho cuerpo es aplicable a todos aquellos funcionarios que cumplen funciones en establecimientos municipales de atención primaria de salud y en las entidades administradoras de salud municipal y, en este último caso, sólo cuando el funcionario ejecuta personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

El mismo pronunciamiento agrega que el ámbito de aplicación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, está determinado por el tipo de establecimiento o entidad administradora donde se desempeña el funcionario, y no por el tipo de cargo que ejerce.

En la especie, se solicita la reconsideración del referido dictamen porque, a juicio de la trabajadora ocurrencia, los cargos de confianza en salud primaria municipal, se rigen por las Leyes N°s. 18.575 y 18.834, cuerpos legales que son aplicables a los funcionarios públicos de la administración del Estado, toda vez que según su parecer los funcionarios de salud primaria realizan una función pública y se rigen por un estatuto público aun cuando los empleadores, como es

el caso de las corporaciones municipales, tengan carácter privado.

Sobre el particular, cabe precisar que como se ha resuelto en Dictamen N° 6.598/298, de 28.11.96, de la Dirección del Trabajo, la naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce al personal que labora en las Corporaciones Municipales de Derecho Privado, que administran y operan la atención primaria de salud municipal, no tiene el alcance propio de los servidores de organismos públicos.

En efecto, la naturaleza jurídica de funcionarios públicos que se reconoce a dicho personal, no tiene el alcance propio que se atribuye a quienes laboran para un organismo público, por cuanto y como lo ha expresado la Contraloría General de la República en Dictamen N° 29.730, de 21.09.95, las corporaciones constituidas por las municipalidades "para administrar establecimientos de salud en los términos que lo prevé el artículo 12 del D.L.F. N° 1-3.063, de 1985, del Ministerio del Interior, como las instituciones privadas sin fines de lucro a las que se haya entregado dicha administración de acuerdo con el mismo precepto, son entidades de derecho privado.

Por ello, el mismo organismo contralor concluye que no puede atribuirse a dicho personal el carácter de funcionario público, porque esta condición sólo es atribuible al trabajador que "preste sus servicios para un organismo público", conclusión que no puede verse alterada por el hecho de que el

personal de que se trata disponga de una carrera funcionaria, se organice gremialmente según las normas del sector público y se aplique supletoriamente el Estatuto de los Funcionarios Municipales, por cuanto tales circunstancias no tienen la virtud de cambiar la condición jurídica de derecho privado que caracteriza a las corporaciones constituidas por las Municipalidades y las instituciones que administran y operan establecimientos de salud, en los términos previstos por el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063 ya citado.

En ese contexto, resulta evidente que los funcionarios que laboran en establecimientos de atención primaria de salud municipal y en las entidades de derecho privado donde ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, están regidos por la Ley N° 19.378, consecuencia jurídica que excluye la aplicación a dicho personal de las Leyes N°s. 18.575 y 18.834, no obstante el carácter de función pública que presenta la atención primaria de salud.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que en el sistema de salud primaria municipal, la designación de un funcionario en un cargo de confianza no altera su condición de trabajador regido por la Ley N° 19.378.

Recházase la solicitud de reconsideración del punto N° 2 del Dictamen N° 3.362/164, de 5.09.2001.

**NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. COMUNICACION. NOMINA ADHERENTES. EMPLEADOR. NEGATIVA A RECIBIR. EFECTOS. ALCANCE. CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. ESTUDIANTE EN PRACTICA.**

3.581/186, 29.10.02.

- 1) Si el empleador se negare a recibir la nómina de trabajadores adherentes a un proyecto de contrato colectivo, que ha tenido su origen en la comunicación contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que la comisión negociadora laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma, proceda a notificarla al empleador.
- 2) La obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, se debe cumplir respecto de todos los dependientes de la misma, habilitados para negociar colectivamente, tal como se señala en los artículos 318 a 321 del Código del Trabajo, sin distinguir si ésta se encuentra o no organizada por establecimientos.
- 3) La figura del estudiante en práctica no se encuentra regida por la legislación laboral. En consecuencia, no da origen a un contrato de trabajo y tampoco existe norma alguna que limite su aplicación.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 78 y sgts., 85, 320 y 324, inciso 2°.

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 1.672/102, de 5.06.2002 y 1.983/100, de 28.03.1995.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la aplicación del artículo 320, del Código del Trabajo, esto es, la obligación que asiste al empleador en cuya empresa se negocia por primera vez, de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, con el fin que éstos presenten sus propios proyectos o se adhieran al primero.

La consulta dice relación, específicamente, con la presentación de un proyecto de contrato colectivo efectuado por un grupo de trabajadores de un establecimiento de una empresa que funciona a nivel nacional. En dicho proyecto se encontrarían involucrados 26 trabajadores de un total de 33 que laborarían en el respectivo establecimiento.

Pues bien, el empleador, una vez recibido el proyecto de contrato colectivo, habría comunicado al resto de los trabajadores tal circunstancia, para que éstos procedieran a presentar un proyecto de contrato colectivo o se adhieran al inicial.

Ahora bien, en la situación descrita los restantes trabajadores que han recibido la comunicación pueden optar, de acuerdo con el texto expreso del artículo 320 del Código del Trabajo, por presentar un proyecto de contrato colectivo, en este caso con el riesgo que el empleador se excuse de negociar atendido que no reúnen el quórum necesario, en la especie se requeriría 25 trabajadores, que representen a lo menos el 30% de los dependientes de dicho establecimiento, facultados para negociar colectivamente, o adherirse al presentado. Para hacer uso de esta última prerrogativa, los interesados cuentan con un plazo de treinta días, contado desde la fecha de la comunicación. En este período deben acercarse a la comisión nego-

ciadora laboral y expresarle su voluntad de formar parte del grupo que negocia. Considerando que la adhesión es un derecho de los restantes trabajadores de la empresa que no forman parte de proyecto originario, la comisión no podría, en caso alguno, negarse a aceptarlos en el proceso. (Aplica Ordinario N° 1.672/102, de 5.06.2002).

En la práctica, la comisión negociadora laboral, debe elaborar una nómina con los trabajadores adherentes en la que conste el nombre y la firma del interesado y hacerla llegar al empleador con copia a la Inspección del Trabajo en donde se encuentre depositado el proyecto.

En el caso que el empleador se negare a recibir la nómina de adherentes, presentada en los términos descritos en el párrafo anterior, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324, del Código del Trabajo. Lo anterior significa que la comisión negociadora laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma, proceda a notificarla al empleador.

La conclusión anterior tiene su fundamento en la circunstancia que esta nueva nómina, forma parte integrante del proyecto de contrato colectivo que se ha presentado al empleador y debe ponerse en su conocimiento dentro de los plazos legales establecidos, esto, dentro de los treinta días de que disponen los demás trabajadores de la empresa o establecimiento para hacer uso de la facultad de adherirse.

Solicita, asimismo, se resuelva por esta Dirección si la comunicación a que está obligado el empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, debe efectuarse dentro del establecimiento en el cual se ha presentado el respectivo proyecto o el empleador puede ampliarla al total de trabajadores de la empresa.

Al respecto cabe recordar que la intención del legislador al establecer en el artículo

320 del Código del Trabajo la obligación del empleador, en cuya empresa se negocia por primera vez, de comunicar a los demás trabajadores de la misma que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, es promover y facilitar la negociación colectiva entre las partes, manteniendo ciertos criterios orientadores de la regulación del proceso de negociación colectiva, como es el caso de la norma contenida en el inciso 4° del artículo 315, del Código del Trabajo, mediante la cual se establece imperativamente que la negociación colectiva en la empresa debe tener lugar en un mismo período. Agrega, asimismo, que en el caso en que la negociación colectiva tenga lugar en distintas épocas, deberá existir acuerdo de las partes.

A mayor abundamiento, es preciso agregar que del tenor literal de las normas que regulan la figura de la comunicación a los demás trabajadores, contenidas en los artículos 318 a 321 del Código del Trabajo, sólo es posible concluir que el legislador no establece diferencias respecto de la circunstancia de presentarse el proyecto de contrato colectivo a la empresa o a un establecimiento de ella, atendido que la existencia o no de este último sólo dice relación con la facultad de administrar y organizar la empresa con que cuenta el empleador, ejercicio de facultades que, en caso alguno, podría restringir o limitar los derechos de los trabajadores, como ocurriría en el evento que sólo comunicara a los demás dependientes del establecimiento en donde se le hubiere presentado el proyecto, dejando sin poder ejercer, en esta oportunidad, la facultad de presentar sus propios proyectos o adherirse al presentado, a todos los demás trabajadores de la empresa.

De este modo, la obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, se debe cumplir respecto de todos los dependientes de la misma, tal como lo señalan los preceptos citados, sin distinguir si ésta se encuentra o no organizada por establecimientos.

Por último, solicitan en su presentación un pronunciamiento acerca de la aplicabilidad de la norma contenida en el artículo 85 del Código del Trabajo, mediante la cual se limita la contratación de aprendices, a un 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

Al respecto cabe señalar que de acuerdo con el texto de su consulta existe un error respecto de los conceptos de aprendiz y estudiante en práctica y de la relación jurídica de ambos con la empresa. En efecto, según lo señalado en el Ordinario N° 1.983/100, de 28.03.1995, "no dan origen a un contrato de trabajo los servicios prestados por un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, para cumplir con el requisito de práctica profesional". Cabe agregar que en este caso no es aplicable la norma contenida en el artículo 85 del Código del Trabajo, citada en su presentación.

Por su parte, dentro de los contratos especiales de que trata el Libro I, Título II, Capítulo I, del Código del Trabajo, artículos 78 y siguientes, se encuentra el contrato de aprendizaje, convención que tiene por objeto que un sujeto llamado aprendiz adquiera de otro denominado empleador, por sí o a través de un tercero, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, en un período y condiciones determinadas.

Ahora bien, por las especiales características de este tipo de contrato de trabajo, el legislador ha dispuesto que su número no puede superar el 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, artículo 85, del Código del Trabajo.

De este modo, considerando que la figura del estudiante en práctica, no da origen a

un contrato de trabajo y que no existe norma alguna que limite su aplicación, sólo cabe concluir que el número de ellos dependerá del criterio de administración que prime en cada empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo que sigue:

- 1.- Si el empleador se negare a recibir la nómina de trabajadores adherentes a un proyecto de contrato colectivo, que ha tenido su origen en la comunicación contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que la comisión negociadora laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma, proceda a notificarla al empleador.
- 2.- La obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, se debe cumplir respecto de todos los dependientes de la misma, habilitados para negociar colectivamente, tal como se señala en los artículos 318 a 321 del Código del Trabajo, sin distinguir si ésta se encuentra o no organizada por establecimientos.
- 3.- La figura del estudiante en práctica no se encuentra regida por la legislación laboral. En consecuencia, no da origen a un contrato de trabajo y tampoco existe norma alguna que limite su aplicación.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. DIRECTORES. ELECCION. ASAMBLEA. FUERO.**

**3.582/187, 29.10.02.**

- 1) Puede ser electo como director de una organización de grado superior, federación o confederación, que agrupa sindicatos, cualquier director de los sindicatos base.
- 2) A la luz de lo dispuesto en el Código del Trabajo, artículo 268, inciso 4º, la asamblea de la organización de grado superior, federación o confederación, debe constituirse por todos los directores de los sindicatos base que la componen.
- 3) Gozan de fuero como directores de la federación o confederación, constituida por sindicatos, los directores electos con las más altas mayorías relativas, en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base afiliados a aquélla.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 235, inciso 1º y 2º, 268, incisos 4º, 273 y 274.

**Concordancias:** Ord. N° 5.885/370, de 2.12.1999 y Ord. N° 4.777/221, de 14.12.2001.

Se ha solicitado un pronunciamiento tendiente a determinar la manera como se armoniza la aplicación del artículo 274 del Código del Trabajo, con la del artículo 235, del mismo cuerpo legal, especialmente en lo que dice relación con la forma en que debe integrarse la asamblea de una organización de grado superior, federación o confederación, conformada por sindicatos, y el número de dirigentes de la misma que gozará de fuero sindical.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que el artículo 235, en sus incisos 1º y 2º, establece:

*"Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de presidente y gozará de fuero laboral."*

*En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca".*

De la norma precedentemente transcrita es posible colegir que el legislador inspirado en el principio de autonomía sindical, consagrado en la Constitución Política de la República y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, N°s. 87 y 98, ha dejado entregado a los estatutos de los sindicatos la regulación respecto del número de directores que conformarán la directiva sindical respectiva. Salvo, aquellas organizaciones que afilien a menos de veinticinco trabajadores, en cuyo caso, por expreso mandato legal, la directiva sindical está compuesta sólo por un dirigente quien tiene la calidad de presidente de la misma.

Por su parte el artículo 272, del Código del Trabajo, señala:

*"El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos".*

Acorde con la norma comentada precedentemente, el legislador, siguiendo el mismo razonamiento, ha dejado entregado a los

estatutos de las organizaciones de grado superior, federaciones y confederaciones, la regulación en cuanto al número de directores que conforman la directiva sindical y las funciones asignadas a los cargos respectivos.

Ahora bien, del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas precedentemente, es posible concluir que, si bien el artículo 235, inciso 2º, del Código del Trabajo, señala que el directorio del sindicato estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca y a su vez el artículo 272, del mismo cuerpo legal, señala una norma similar para las organizaciones de grado superior, necesariamente, debe entenderse que la facultad entregada por el legislador no pudo ser concebida en términos absolutos, sino mediando la debida razonabilidad, de manera que los interesados elijan sus dirigentes dentro de ciertos límites y en número tal que permita el normal desempeño de sus funciones.

Asimismo, confirma el principio de razonabilidad, expuesto en el párrafo precedente, lo dispuesto en el inciso 3º, del artículo 235, que se encarga de establecer limitaciones respecto de las prerrogativas que benefician a los directores señalados en los estatutos. En efecto, tanto el derecho a fuero sindical como los permisos y licencias establecidos en los artículos 243, 249, 250 y 251, del Código del Trabajo, instrumentos esenciales para el ejercicio eficaz y eficiente de las funciones sindicales, se mantienen sólo en beneficio de aquellos directores que hubieren obtenido las más altas mayorías, de acuerdo con la tabla señalada en la misma norma.

A mayor abundamiento, la conclusión se reafirma mediante lo dispuesto en el artículo 273, del Código del Trabajo, cuando establece:

*"Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas".*

La norma preinserta, lleva implícita la condición fundamental que para ser miembro

del directorio de una confederación o federación, el trabajador electo esté en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones base que la constituyen.

Cabe señalar, además, que respecto de la manera en que se constituyen las asambleas de la federaciones y confederaciones el inciso 4º, del artículo 268, del Código del Trabajo, señala:

*"Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270".*

La norma transcrita establece expresamente que para ser miembro de la asamblea de una organización de grado superior, federación o confederación, es requisito esencial gozar de la calidad de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Pues bien, en esta materia cabe agregar que, los miembros con fuero que componen la directiva de la organización de grado superior, federación o confederación, integrada por sindicatos, corresponden a las más altas mayorías relativas en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base. En este mismo sentido se ha pronunciado el Ordinario N° 5.885/370, de 2 de diciembre de 1999, emanado de esta Dirección del Trabajo.

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

- 1.- Puede ser electo como director de una organización de grado superior, federación o confederación, que agrupa sindicatos, cualquier director de los sindicatos base.
- 2.- A la luz de lo dispuesto en el Código del Trabajo, Art. 268, inciso 4º, la asamblea de la organización de grado superior, federación o confederación, debe consti-

tuirse por todos los directores de los sindicatos base que la componen.

- 3.- Gozan de fuero como directores de la federación o confederación, constituida

por sindicatos, los directores electos con las más altas mayorías relativas, en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base afiliados a aquélla.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. NATURALEZA. CAMBIO. REQUISITOS. SINDICATO DE EMPRESA. BASE SINDICAL. HOLDING. PERMISOS.**

3.644/188, 5.11.02.

- 1) Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto.
- 2) La base de una organización sindical constituida como sindicato de empresas relacionadas o de holding de empresas, está dada por las empresas vinculadas o relacionadas respecto de las cuales ostentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, atendido lo cual, los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero laboral frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding.
- 3) Los dirigentes de un sindicato que tiene como base trabajadores contratados por un holding de empresas, tienen derecho a los permisos y licencias sindicales, establecidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo, prerrogativa que deberán ejercer frente a su respectivo empleador.
- 4) La figura de la cesión de los permisos, en el caso de sindicatos que agrupan a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas, sólo puede operar entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 243, incisos 1º y final, 249, incisos 1º y 2º.

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 1.534/079, de 26.03.1997, 8.09.1997 y 5.885/370, de 2.12.1999.

Se ha solicitado un pronunciamiento que determine si, a la luz de lo dispuesto en el artículo 216 del Código del Trabajo, resulta jurídicamente procedente que, vía reforma de estatutos se transformen sindicatos de empresa en un sindicato de grupo de empresas o holding. Asimismo, se hace presente la

necesidad de precisar ante quien, los directores de estos sindicatos deben ejercer su derecho a fuero y a permisos sindicales, prerrogativas contenidas en los artículos 229 y 249 y siguientes del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En relación con el derecho que asistiría a un sindicato de empresa de transformarse vía reforma de estatutos en un sindicato de grupo de empresas o holding cabe señalar que el ordenamiento jurídico laboral reconoce plenamente el principio de la libertad sin-

dical el que se manifiesta, a vía ejemplar, en la circunstancia de que las organizaciones sindicales puedan, libremente, redactar sus estatutos con la sola limitación de ajustarse a las disposiciones legales que regulan la materia y proceder de la misma manera a su modificación.

A su vez, cabe destacar que la ley no ha formulado prohibición alguna sobre el particular, de manera que las organizaciones sindicales pueden cambiar sin limitaciones, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto.

Ante la consulta de si estos dirigentes gozan de los derechos propios del desempeño de un cargo de esta naturaleza, es decir, fuero y permisos sindicales, basta señalar que tanto el artículo 243 del Código del Trabajo, como el Art. 249 del mismo cuerpo legal, no hacen distingo alguno respecto del tipo de organización de que se trate para otorgar dichas prerrogativas.

En efecto el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo establece:

*"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa".*

Del tenor literal de la norma preinserta es posible concluir que el legislador ha otorgado, sin distingo alguno, la prerrogativa del fuero a todos los directores sindicales, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las excepciones señaladas en la misma norma.

Se excluyen, expresamente, del goce

del fuero adicional de seis meses los dirigentes sindicales, sujetos a contrato de plazo fijo o por obra o servicio determinado, de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, en que este privilegio sólo les ampara durante el tiempo que dura su contrato. Es así como el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo, establece al respecto:

*"Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos".*

Sin embargo, la circunstancia que el beneficio del fuero sea aplicable a todos los directores de sindicatos, sin distingo alguno, con las limitaciones a que se refiere el inciso 3º, del artículo 235, del Código del Trabajo, esto es, a las más altas mayorías según la tabla contenida en la misma norma, no implica que beneficie también a los candidatos a directores de otro tipo de organizaciones que no sean aquellas expresamente mencionadas en el inciso 1º, del artículo 238, del mismo cuerpo legal, es decir, candidatos a dirigentes de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales.

La conclusión anterior obliga a sostener que los trabajadores que decidan constituir una organización sindical de aquéllas no enumeradas taxativamente en el inciso 1º del artículo 238 del Código del Trabajo, no gozan del fuero previo aludido en la misma disposición.

Aclarado lo anterior, corresponde establecer ante quien, los directores de estos sindicatos deberán hacer valer el fuero y los permisos sindicales. En esta materia, es preciso recordar lo resuelto mediante Dictamen N° 1.534/079, de 26 de marzo de 1997, en

el cual se establece que *"el director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un nuevo contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical"*.

Siguiendo en esta misma línea de razonamiento, sólo cabría concluir que atendido que la base de una organización sindical, como la de la especie, está dada por las empresas relacionadas respecto de las cuales ostentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero laboral frente a cada una de las empresas que constituyen el holding.

Una situación similar a la analizada ocurre con los permisos sindicales, en efecto el artículo 249, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

*"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores"*.

Del precepto legal transcrito se infiere que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores de su dependencia que han sido electos directores sindicales de las organizaciones respectivas, sin distingo alguno, los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera del lugar donde prestan servicios.

Asimismo, se deduce que los permisos aludidos no pueden ser inferiores a 6 u 8 horas semanales por cada director, según sea el caso.

De este modo, a la luz de la norma cita-

da anteriormente, sólo cabe concluir que los dirigentes de un sindicato que tiene como base trabajadores contratados por un holding de empresas, tienen derecho a los permisos y licencias sindicales, establecidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo, prerrogativa que deberán ejercer frente al respectivo empleador.

Ahora bien, en lo relativo a la figura contemplada en el inciso 2º, del Art. 249, del Código del Trabajo, esto es, la cesión a uno o más de los restantes dirigentes del total o parte del tiempo que, por tal concepto, corresponde a cada uno de los directores, la citada norma dispone:

*"El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador"*.

La disposición legal precedentemente transcrita autoriza para sostener que el legislador la contempla únicamente, entre trabajadores que dependen de un mismo empleador, ello atendido que tanto la prerrogativa de los permisos como los beneficios que de ellos se derivan han sido establecidos por el legislador para los trabajadores que invistan la calidad de directores, pero exclusivamente para ser exigible respecto de quien cuente, a su respecto, con la calidad de empleador.

A mayor abundamiento la circunstancia de que el inciso 2º del precepto en análisis otorgue la posibilidad de ceder los permisos en comento, a cada director, previo aviso al empleador, denota que la intención del legislador al establecer el beneficio en referencia, no fue otra que todos los dirigentes se desempeñen para un mismo empleador, toda vez que de no ser así, importaría imponer a este último una carga, por concepto de horas de permiso, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades de los dirigentes, pacto que sería inoponible al empleador.

Con todo, en el caso de sindicatos que agrupen a empresas relacionadas puede operar la aludida cesión pero únicamente entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador.

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

- 1.- Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto.
- 2.- La base de una organización sindical constituida como sindicato de empresas relacionadas o de holding de empresas, está dada por las empresas vinculadas o

relacionadas respecto de las cuales ostentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, atendido lo cual, los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding.

- 3.- Los dirigentes de un sindicato que tiene como base trabajadores contratados por un holding de empresas, tienen derecho a los permisos y licencias sindicales, establecidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo, prerrogativa que deberán ejercer frente al respectivo empleador.
- 4.- En el caso de sindicatos que agrupen a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas la figura de la cesión de los permisos, puede operar pero únicamente entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador.

## DOCUMENTACION LABORAL. CONSERVACION.

**3.677/189, 6.11.02.**

**La conservación y exhibición de la documentación que sustenta el pago de las gratificaciones –como obligación específica del empleador– puede exigirse dentro del plazo de cinco años, contados desde el término de los respectivos servicios.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 47 y 50. Ley N° 17.322, artículo 49.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.682, de 23.06.83; 3.648, de 21.09.81; 7.053/160, de 28.09.90, y 3.780/150, de 4.07.96.

Por el oficio del antecedente, esa Inspección consulta sobre el tiempo que una empresa está obligada a conservar y exhibir documentación laboral y contable. En este

caso específico, se trata de la documentación en que se sustenta eventuales derechos a gratificación.

Del examen de la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, se infiere que la obligación del empleador de conservar y exhibir estos documentos, se encuentra vinculada a los plazos de prescripción de los correspondientes derechos y obligaciones.

Sobre esta materia, los Dictámenes

N<sup>os</sup>. 2.682, de 23.06.83, y 3.648, 21.09.81, han dejado establecido que, "los derechos legales o convencionales que se reclamen ante los Inspectores del Trabajo podrán ser exigidos por éstos, en tanto no exista un pronunciamiento judicial que los declare prescritos". En la misma línea, el Dictamen N<sup>o</sup> 3.780/150, de 4.07.96, concluyó que, "las atribuciones fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo pueden ejercerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de los alcances que en definitiva establezcan los Tribunales de Justicia".

Por tanto, mientras no se declare judicialmente la prescripción es válido fiscalizar derechos y obligaciones laborales o previsionales pendientes, pero la *eficacia* de esta fiscalización dependerá de la documentación a la que pueda efectivamente acceder la institución fiscalizadora, debiendo el empleador conservarla, a lo menos, por el plazo de prescripción de los derechos y obligaciones correspondientes.

Así se ha dejado establecido, por lo demás, en Dictamen N<sup>o</sup> 7.053/160, de 28.09.90, al precisarse que, "en opinión de este Servicio, el lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación aludida es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones analizadas en párrafos que anteceden".

Consultada la opinión del Departamento de Fiscalización sobre esta materia, por Pase

N<sup>o</sup> 155, de 20.09.2002, manifestó en síntesis, "que considerando el carácter multipropósito de toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización, respecto a todos los derechos laborales, el plazo que debe conservarse es de, a lo menos, el del plazo de prescripción de mayor extensión concebido por la legislación, cual es, el aplicable a los derechos y obligaciones previsionales, esto es, de cinco años, contados desde la terminación de la respectiva relación laboral".

En estas condiciones, teniendo presente el carácter de impositivos de las gratificaciones –y por otra parte– la obligación que asiste a esta Dirección de fiscalizar la declaración o el pago oportuno de las correspondientes cotizaciones previsionales, es razonable concluir que a lo menos el empleador deberá conservar la documentación respectiva durante *cinco años*, que de acuerdo al artículo 49 de la Ley N<sup>o</sup> 17.322, es el plazo de prescripción de las acciones de los institutos de previsión para el cobro de las imposiciones, aportes y multas –como lo ha hecho ver el Departamento de Fiscalización del Servicio– sin perjuicio que pueda exigirse su pago en tanto la prescripción no sea judicialmente declarada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes, cumplo manifestar a Ud. que la conservación y exhibición de la documentación que sustenta el pago de las gratificaciones –como obligación específica del empleador– puede exigirse dentro del plazo de *cinco años*, contados desde el término de los respectivos servicios.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. TARJETA MAGNETICA. COSTA. REPOSICION.****3.716/190, 11.11.02.**

**Los trabajadores que se desempeñan para Compañías ... no están obligados a asumir el costo de reposición de la tarjeta magnética que la empresa nombrada utiliza para los efectos de controlar su asistencia, con ocasión de su extravío, cambio o deterioro, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente efectuar un descuento remuneracional al respectivo dependiente por tal concepto.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 N° 4; 33, inciso 1° y 58.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.254/0355, de 13.12.2000; 5.063/291, de 4.10.99; 1.174/58, de 3.03.99 y 3.681/57, de 17.05.89

Mediante la presentación del antecedente ustedes solicitan que esta Dirección determine si los trabajadores que se desempeñan para Compañías ... deben asumir el costo de la reposición de la tarjeta magnética que la empresa nombrada utiliza para los efectos de controlar la asistencia, con ocasión de su extravío, cambio o deterioro.

Al respecto, cúmpleme informar a ustedes lo siguiente:

Esta Dirección, mediante Dictamen N° 5.254/355, de 13 de diciembre de 2000, señaló que de lo prevenido en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo se infiere que el empleador, para los efectos de controlar la asistencia de su personal y determinar las horas de trabajo, debe llevar un registro que puede consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro.

De la misma disposición, es posible colegir, también, expresa el mencionado dictamen, que se trata de una obligación que afecta al empleador, razón por la cual es éste quien debe preocuparse que el registro que haya elegido para los efectos que el precepto

señala, sea llevado por su personal en forma correcta, pudiendo él tomar las medidas que sean pertinentes, dentro de sus facultades de administración de la empresa, para que se cumpla con tal objetivo.

Es del caso señalar, por otra parte, que este Servicio, mediante Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, fijó las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional para que pueda ser considerado un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de acuerdo con la normativa laboral vigente, de suerte que, en estos términos, la tarjeta magnética que se utiliza en la especie para los efectos indicados, constituye el procedimiento empleado por Compañías ... para tales fines.

Ahora bien, para los efectos de precisar si corresponde a los trabajadores asumir el costo de reposición de la aludida tarjeta magnética, con ocasión de su extravío, cambio o deterioro, es preciso señalar que el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo previene:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*"4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;"*

Del precepto legal anteriormente transcrito se colige que el contrato de trabajo debe contener, entre sus estipulaciones mínimas,

la indicación del monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, de suerte que la disposición convencional relativa a esta materia constituye una cláusula de la esencia del contrato de trabajo y debe necesariamente contenerse en él.

Cabe destacar que el objetivo que el legislador persigue al exigir dicha cláusula es otorgar certeza o cabal conocimiento al trabajador respecto a cuál es el monto de la remuneración a que tiene derecho por la prestación de los servicios a que se obliga mediante el contrato, propósito que se vulneraría si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración ante circunstancias calificadas por ella misma y por los montos que ella también determine, como sucedería en caso que el empleador pudiere efectuar tales descuentos por concepto de costo de reposición por extravío, cambio o deterioro de la tarjeta magnética que utiliza para controlar la asistencia de los dependientes.

En efecto, a la luz de los antecedentes aportados, aparece que es el empleador quien califica, en definitiva y unilateralmente, las circunstancias que dan origen al extravío, cambio o deterioro de la tarjeta magnética que se utiliza para registrar la asistencia, determina su valor de reposición y arbitra las medidas tendientes a la recuperación de éste, a través del descuento remuneracional correspondiente, procedimiento que, en opinión de esta Dirección, contraviene la normativa laboral vigente al afectar el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, según ya se ha expresado.

Con el mérito de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible concluir que no resulta jurídicamente procedente que el empleador efectúe descuentos de las remuneraciones de los trabajadores por quienes se consulta por concepto de extravío, cambio o deterioro de la tarjeta magnética que Compañías ... utiliza para efectos de controlar su asistencia.

A mayor abundamiento, cabe señalar que la ponderación del extravío, cambio o deterioro de la tarjeta de asistencia supone un juicio de imputabilidad acerca de la culpa o dolo en que habría incurrido el respectivo trabajador, materia que en el caso en estudio quedaría sujeta a la determinación de la empresa, no obstante que por su naturaleza debería ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, a menos que se regule que las mismas partes de consuno puedan reglar tal responsabilidad y a falta de acuerdo se recurra a la instancia judicial. Todo lo anterior debería establecerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que confeccione la empresa en conformidad al artículo 153 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo expresado, se hace presente que, en opinión de la suscrita, la ponderación del deterioro de la tarjeta de asistencia incide en una situación de hecho que, como tal, requiere de prueba ante los Tribunales de Justicia, que serán los encargados de su conocimiento y resolución, máximo si se considera que las innumerables variables que pueden incidir al respecto no hacen procedente la regulación de esta materia en el Reglamento Interno de la empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar que los trabajadores que se desempeñan para Compañías ... no están obligados a asumir el costo de reposición de la tarjeta magnética que la empresa nombrada utiliza para los efectos de controlar su asistencia, con ocasión de su extravío, cambio o deterioro, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente efectuar un descuento remuneracional al respectivo dependiente por tal concepto.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en los dictámenes citados en la concordancia, relativos a descuentos de remuneración por concepto de pérdida, extravío o deterioro de herramientas y elementos de trabajo.

## CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**111, 28.10.02.**

**Imparte instrucciones relativas a la recepción de convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores.**

En atención a que la incorporación del Art. 314 bis al Código del Trabajo, por la Ley N° 19.759, significa que el legislador ha establecido una negociación semirreglada cuando se trata de un grupo de trabajadores que se unen para negociar concertadamente un convenio colectivo, se ha hecho necesario instruir lo siguiente:

### **I. DE LOS PROCEDIMIENTOS Y ACTUACIONES REFERIDAS AL ART. 314 BIS DEL CODIGO DEL TRABAJO**

1. La citada disposición establece ciertas normas mínimas a cumplir en lo que se denomina la negociación semirreglada, que es aquella iniciada por un grupo de trabajadores que se unen para negociar la suscripción de un convenio colectivo.
2. De acuerdo a lo señalado en su letra a) el quórum mínimo para negociar es de 8 trabajadores. Estos deben ser representados por una comisión negociadora integrada a lo menos por 3 y no más de 5 trabajadores, la que se elige en votación secreta ante un Inspector del Trabajo (Fiscalizador).
  - 2.1. Previo a la votación de que se trata, debería instruirse a los

trabajadores que deben tener a disposición el material necesario para votar y los resguardos pertinentes a fin de garantizar que ésta sea secreta. Asimismo, al momento de solicitar la actuación de un Inspector (Fiscalizador), el grupo deberá tener definido cuantos serán los integrantes de la Comisión Negociadora y el número de preferencias que tiene derecho a marcar cada votante, lo que señalarán en la propia solicitud de votación.

El encargado de unidad, al recepcionar la solicitud de votación podrá recomendar a los trabajadores que el N° de preferencias no supere el número de cargos a elegir, ajustándose en lo posible a lo señalado al respecto en el Art. 326 letra d).

- 2.2. Quien asista a la votación debe ser necesariamente un *Fiscalizador o un funcionario investido como tal*, siendo insuficiente al efecto la investidura como ministro de fe. Ello implica entonces que el rol que debe asu-

mir el funcionario actuante debe ser el de garantizar que se dé cumplimiento a las normas mínimas de secreto del voto (lo faculta para requerir por ejemplo el retiro de representantes de la empresa del lugar de votación, si los hubiere). En otras palabras no basta con la mera presencia del Inspector (Fiscalizador), en tanto a él le compete verificar que se cumpla con ciertos procedimientos mínimos.

- 2.3. Cualquiera de los participantes en el grupo de que se trate, podrá ser elegido miembro de la comisión negociadora, por tanto todos los trabajadores presentes son potenciales candidatos. En consecuencia, el Inspector del Trabajo (Fiscalizador) actuante deberá rechazar el uso de votos preimpresos al efectuarse la elección.
- 2.4. Terminada la elección, luego de levantada el acta correspondiente, el Inspector (Fiscalizador) se llevará los votos a la Oficina de la cual depende, la que será depositaria de los mismos.
3. De acuerdo a lo señalado en la letra c) del mismo Art. 314 bis, el empleador debe dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. En mérito de ello, y en la oportunidad que se solicite la actuación de un Inspector (Fiscalizador) para votar la propuesta final, deberá pedirse a los trabajadores se compruebe que la aludida respuesta fue dada por el empleador dentro del plazo. Si no se acredita tal circunstancia no deberá accederse a lo solicitado.

4. En la votación para la aprobación o rechazo de la propuesta final, igualmente deberá tenerse en consideración lo instruido respecto a la obligatoria actuación de un Inspector (Fiscalizador) y del rol que éste debe cumplir, en cuanto a las normas mínimas para resguardar el secreto del voto. En este acto participarán los involucrados en la negociación que así lo decidan y que hubieren participado previamente en la elección de la Comisión Negociadora, lo cual deberá cautelarse el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales respectiva, proporcionando la nómina de los participantes en la votación para elegir la comisión negociadora al Inspector (Fiscalizador) actuante.

Por tanto el quórum para entender aprobada la propuesta final, estará referido al total de trabajadores, el que no podrá ser inferior a ocho, que participen en la votación para su aprobación o rechazo.

Lo anterior teniendo en consideración el Dictamen N° 1.589, del 24 de mayo de 2002, que señala:

*El convenio colectivo que se suscriba a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 bis), del Código del Trabajo, afectará solamente a aquellos trabajadores que expresamente manifestaron su voluntad de negociar colectivamente concurriendo a la elección de la comisión negociadora laboral y que, posteriormente, en el curso del proceso continuaron demostrando su ánimo de persistir forman-*

do parte del mismo para, finalmente, participar en la votación, aceptando o rechazando, la última propuesta del empleador.

Atendido el carácter voluntario del procedimiento en estudio, los trabajadores que han expresado su decisión de negociar colectivamente, en los términos señalados, pueden abstenerse, durante el desarrollo del procedimiento y antes de la suscripción del convenio, de seguir participando en él o participar en uno distinto, como podría ser una negociación reglada.

5. Al igual que en la primera votación, el fiscalizador actuante tomará los mismos resguardos mencionados, debiendo levantar acta y retirando los votos para su depósito en la Inspección.
6. Se hace presente que en el evento que se rechace la última propuesta del empleador el proceso termina. Conforme a ello no podrán votarse nuevas proposiciones de la empresa, debiendo iniciarse un nuevo proceso para tal efecto, según lo que se ha establecido anteriormente.
7. Cuando se trate de elecciones de comisiones negociadoras o aprobación de propuesta final que involucren a otras oficinas del país, se deberá remitir a la oficina que coordina, vía fax, copia del acta de la votación parcial, sin perjuicio que dicho resultado pueda ser informado más rápidamente vía correo electrónico, en cuyo caso bastará con dicha comunicación,

la cual se imprimirá y archivará conjuntamente con el acta de escrutinio final.

Se adjuntan modelos de actas a utilizar en las votaciones para elegir Comisión Negociadora y para Aprobación o Rechazo de la Propuesta Final del Empleador.

## II. DE LA RECEPCION DE CONVENIOS COLECTIVOS

Cuando se recepcione un documento denominado convenio colectivo, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá tener la precaución de verificar si se dio cumplimiento a las normas mínimas señaladas en el Art. 314 bis del Código del Trabajo.

### a) Se da cumplimiento

El documento deberá ingresarse y tener el mismo tratamiento que un contrato colectivo.

### b) No se da cumplimiento

De constatarse el no cumplimiento de dicha normativa, se dejará constancia en acta de tal hecho (se adjunta modelo), la que deberá ser suscrita por el depositante, a quien se informará que el documento no es un convenio colectivo y que los pactos allí señalados solo surtirán efecto en el ámbito individual.

Dicha presentación será recepcionada con el timbre de la oficina de partes, solo en su carta portadora y archivada luego en la Unidad de Relaciones Laborales en archivador aparte, conjuntamente con el acta señalada en el punto anterior, sin autenticar cada hoja del denominado "convenio". Se deberá señalar previamente en la parte superior de la primera hoja, con letra imprenta,

"No cumple con normas del Art. 314 bis", con el objeto de evitar posibles confusiones posteriores.

Asimismo, no se asignará número correlativo al documento ni al grupo negociador, no se ingresará al SIRELA, no se archivará en las carpetas de negociaciones colectivas, ni se informará como instrumento colectivo afinado, por no tener dicho instrumento la calidad de convenio colectivo.

### III. DE LA CUSTODIA DE ANTECEDENTES DE LAS VOTACIONES

Teniendo además en consideración, la gran cantidad de solicitudes de ministros de fe para elegir la Comisión Negociadora, como también para proceder a la aprobación o rechazo de la propuesta final del empleador, según lo dispuesto en el inciso 1º, letras b) y d) del Art. 314 bis, lo que implica guardar en las Unidades de Relaciones Laborales las nóminas

de votantes y los votos de cada elección, se autoriza mantener en custodia los votos ya escrutados por un plazo máximo de 90 días corridos, contados desde que se produjo el acto de votación. Posteriormente y en atención al volumen de los referidos antecedentes se podrá proceder a darlos de baja, dejando constancia de tal hecho en acta que se acompaña.

En la Unidad de Relaciones Laborales deberán mantenerse permanentemente, el acta de la votación respectiva (elección comisión o aprobación de propuesta final), las nóminas de los votantes y copia del acta en que se han dado de baja los votos, en los casos que haya transcurrido el plazo ya señalado.

La presente instrucción deberá ser dada a conocer al personal bajo su dependencia, en especial a los Encargados de las Coordinaciones Regionales de Relaciones Laborales y Encargados de Unidades del área en las Inspecciones. Ver actas en página siguiente.



**ACTA DE VOTACION PARA LA APROBACION O RECHAZO  
DE LA PROPUESTA FINAL DEL EMPLEADOR  
PARA LA SUSCRIPCION DE CONVENIO COLECTIVO**

En ....., a ..... de ..... de ..... entre las ..... y ..... horas, se constituyó el Fiscalizador Sr. (a) ..... en calle .....N° ..... Depto. (Of.) N° ....., de esta ciudad, para actuar en la votación de aprobación o rechazo de la propuesta final del empleador para la suscripción de convenio colectivo entre la Empresa..... y la Comisión Negociadora integrada por: .....

A este acto concurrieron ..... trabajadores, respecto de los cuales existe constancia que **todos** participaron al inicio del proceso en la votación para elegir la Comisión Negociadora. La nómina de participantes y sus firmas forman parte integrante de la presente Acta.

Previas explicaciones dadas por el Fiscalizador asistente acerca de la forma de votación y lo señalado en el Art. 314 bis, letra d) del Código del Trabajo, en cuanto a que ésta debe ser efectuada en forma secreta, se procedió a votar, obteniéndose el siguiente resultado:

	<b>Nº DE PREFERENCIAS</b>
Por la aprobación de la propuesta final del empleador	
Por el rechazo de la propuesta final del empleador	
Nulos	
Blancos	
<b>TOTAL</b>	

En consecuencia, se entiende APROBADA/RECHAZADA la propuesta final del empleador para la suscripción del Convenio Colectivo.

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Fiscalizador actuante y la Comisión Negociadora.

NOMBRE Y FIRMA FISCALIZADOR

NOMBRE Y FIRMA DE INTEGRANTES COMISION NEGOCIADORA

(\*) La propuesta se entiende aprobada o rechazada, si el número de preferencias por dicha opción es mayor al 50% del total de los asistentes a la votación.

**ACTA**

En ....., a ..... de ..... de 200 ....., comparecen ante el (la) Encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección ....., don (ña)....., ..... la(s) persona (s) que se individualiza(n) a continuación, Srs.:

.....  
.....  
.....

...,quienes en este acto presentan documento denominado "Convenio Colectivo", suscrito entre el (la) empleador(a) .....y el grupo de trabajadores denominado ..... integrado por ..... personas.

En este acto se hace presente a la(s) persona(s) depositante(s), ya individualizados, que el denominado "Convenio Colectivo", no tiene la calidad de tal, por cuanto no cumple con las siguientes normas mínimas de procedimiento establecidas en el Art. 314 bis:

- El grupo es de menos de 8 trabajadores.
- La Comisión Negociadora elegida fue integrada por menos de tres personas.
- La Comisión Negociadora elegida fue integrada por más de cinco personas.
- La Comisión Negociadora no fue elegida en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.
- La Comisión Negociadora fue elegida ante un ministro de fe distinto al Inspector del Trabajo.
- La propuesta final del empleador no fue aprobada por los trabajadores en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.
- La propuesta final del empleador fue aprobada por los trabajadores en votación celebrada ante ministro de fe distinto al Inspector del Trabajo.

Conforme a lo anterior, se informa que el documento depositado tendrá la naturaleza de contrato individual del trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el Art. 314 bis del Código del Trabajo.

---

FIRMA ENCARGADO UNIDAD RR.LL.

FIRMA DEPOSITANTE(S)

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes

**FIS-428, 06.02.**

**Improcedencia de eximirse del pago de cotizaciones por concepto de salud.**

Una persona ha recurrido nuevamente a esta Superintendencia señalando que no se encuentra conforme con lo informado por este Organismo, ya que no solicitó la devolución de los fondos previsionales que mantiene en una A.F.P., sino que sólo la exención de pagar las cotizaciones por concepto de salud por ser extranjera y con contrato vigente con una empresa chilena.

En esta oportunidad acompaña a su presentación copia del contrato de trabajo celebrado el 22 de agosto de 2001, con su empleador y un anexo del mismo celebrado el 24 de enero de 2002, en el cual se deja constancia que cotizará en su régimen de salud extranjero a través de una cuenta de cobertura en salud en la Compañía que indica, comprometiéndose a efectuar los pagos a la institución señalada en forma personal, desligándose de toda responsabilidad de pago al empleador. Se agrega que, en relación al régimen de A.F.P., opta a cotizar en el sistema chileno.

Al respecto, cabe señalar que la presentación que originó nuestro primer Oficio, fue remitida por la Superintendencia de Seguridad Social, y en ella no estaba clara la petición de la recurrente, como en esta oportunidad, razón por la cual se le contestó en tér-

minos generales sobre la aplicación de la Ley N° 18.156.

Ahora bien, respecto a la consulta cabe manifestar que no es posible que se exima a la interesada de cotizar para la salud conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.156. En efecto, dicho cuerpo legal constituye una excepción a los preceptos generales sobre cotizaciones, siempre que reúna todos los requisitos que se indican, en forma copulativa, es decir, detentar la calidad de técnico extranjero; encontrarse afiliada a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones en caso de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y haber manifestado en el contrato de trabajo respectivo, su voluntad de mantener la afiliación referida.

De esta manera, al no cumplir todos los requisitos ya señalados, se encuentra afectada a la obligación de dar cumplimiento a las leyes de previsión que rigen para los trabajadores en general, no pudiéndose eximir de cotizar para la salud, pese a tener un contrato vigente con una entidad internacional, debiendo de conformidad al artículo 84 del D.L. N° 3.500, de 1980, enterar una cotización del 7% en el Fondo Nacional de Salud o en una ISAPRE, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.469 o la Ley N° 18.933.

**FIS-433, 06.02.****Exención del pago de cotizaciones previsionales de la Ley N° 18.156.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la situación planteada por una persona, relativa a si un extranjero "con visa como inversionista", con un contrato de trabajo, jubilado en su país, puede estar exento de cotizar en una A.F.P. y estar afiliado a una ISAPRE, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.156, sobre exención de cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros.

Al respecto, cabe señalar que la Ley N° 18.156 establece en su artículo 1°, la exención de la obligación de dar cumplimiento a las leyes de previsión que rigen para los trabajadores en general, respecto de las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y de este personal, a excepción de aquellas contempladas en la Ley N° 16.744, sobre protección contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para acogerse a esta exención, los trabajadores extranjeros deben reunir los siguientes requisitos de carácter copulativo:

- a) detentar la calidad de técnicos,
- b) encontrarse afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones en caso de enfermedad, invalidez y muerte, y
- c) haber manifestado en el contrato de trabajo respectivo, su voluntad de mantener la afiliación referida.

A su vez, la Circular N° 553, de esta Superintendencia señala que el requisito establecido en la letra b) precedente, se encuentra cumplido respecto de los trabajadores que detenten la calidad de pensionados de algún régimen de previsión o seguridad social extranjero, situación que debe acreditarse mediante la certificación que otorgue acerca de dicha calidad, la entidad que concedió el beneficio. Además, respecto de la condición establecida en la letra c) antes aludida, la citada circular señala que tampoco operará en el caso de dichos pensionados.

Por su parte, la Ley N° 18.933 en su artículo 34, dispone que las ISAPRES pueden celebrar contratos de salud con personas que no encuentran cotizando en un régimen previsional o sistema de pensiones.

En consecuencia, no existe impedimento legal para que un trabajador extranjero pueda estar afiliado a una ISAPRE y paralelamente encontrarse acogido a la exención del pago de cotizaciones previsionales establecida en la Ley N° 18.156. En efecto, este último cuerpo legal tiene un carácter extraordinario y especial y ha sido concebido por el legislador como una excepción a los preceptos generales sobre cotizaciones, aludiendo de modo expreso a "las empresas que celebren contratos de trabajo con técnicos extranjeros", es decir, que detenten la calidad de trabajadores dependientes.

**FIS-435, 06.02.****Depósitos convenidos, contrato celebrado entre trabajador y empleador.**

Se ha recibido la consulta efectuada por una persona acerca de la procedencia de efectuar depósitos convenidos cuando el trabajador tiene la condición de socio de la empresa. Asimismo, solicita se le informe la ley y circular que regulan este tipo de ahorro previsional.

Al respecto, cabe señalar en primer término, que los depósitos convenidos se encuentran regulados en el inciso tercero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, que prescribe que el trabajador podrá depositar en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de Administradora de Fondos de Pensiones en la que se encuentre afiliado, *los depósitos convenidos que hubiera acordado con su empleador* con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 o para incrementar el monto de la pensión.

Agrega este inciso que además, el trabajador podrá instruir a la A.F.P. que los depósitos convenidos sean transferidos a las instituciones autorizadas o *instruir a su empleador* para que tales depósitos sean efectuados directamente en una de las citadas instituciones. Se entiende por instituciones autorizadas, aquellas entidades distintas de las A.F.P., que cuentan con planes de ahorro previsional voluntario autorizados por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros.

Estas sumas, en tanto se depositen en la cuenta de capitalización individual o en alguno de los planes de ahorro previsional voluntario, no constituirán remuneración para ningún efecto legal, no se considerarán renta para los fines tributarios y les serán aplica-

bles las normas referidas a los plazos para el entero y cobranza de cotizaciones, en caso de no pago, que establece el artículo 19 de este cuerpo legal.

Cabe señalar que los depósitos convenidos y la rentabilidad generada por ellos, pueden retirarse como excedentes de libre disposición, cumpliendo los requisitos establecidos por la ley. Sin embargo, de conformidad a lo prescrito en la parte final del artículo 42 ter. incorporado a la Ley sobre Impuesto a la Renta, no podrán acogerse a las modalidades de retiros exentos de impuesto que contiene dicha norma.

Por su parte, el artículo 10 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario del citado D.L. N° 3.500, dispone que los depósitos convenidos *serán de cargo de los empleadores* y deberán constar en contratos escritos celebrados entre el empleador y el trabajador. Los contratos deberán ponerse en conocimiento de la Administradora en que se encuentre incorporado el trabajador, con una anticipación de 30 días a la fecha en que deba efectuarse el único o primer depósito, de haberse convenido más de uno.

Finalmente, la Circular N° 1.198, de este Organismo se refiere también a estas materias, regulando más bien aspectos operativos de este tipo de ahorro previsional.

Pues bien, de las normas antes indicadas se concluye que quien puede efectuar depósitos convenidos es el trabajador dependiente, siendo precisamente de cargo de su empleador, el pago de estas sumas, calidad que normalmente no detenta el socio de una sociedad de personas, pues en la forma que desarrolla sus actividades, debe ser califica-

do como trabajador independiente para fines previsionales.

En efecto, conforme lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en la letra b) del artículo 3° del Código del Trabajo, se entiende por trabajador a toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo subordinación o dependencia y en virtud de un contrato de trabajo. En tanto, de acuerdo al artículo 7° de este cuerpo legal, se entiende por contrato de trabajo una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Asimismo, la Dirección del Trabajo ha precisado que según su reiterada jurisprudencia que según su reiterada jurisprudencia en materia de vínculo laboral entre una sociedad y los socios de la misma, el hecho que una persona detente copulativamente la cali-

dad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y representación de la misma, le impide prestar servicios en condición de subornación y dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad. En tanto, sostiene que la ausencia de uno de los requisitos copulativos señalados podría permitir la existencia de la relación laboral entre la sociedad y el socio de la misma, debiendo con todo, para efectuar la calificación, aportarse los antecedentes concretos del caso que se trate.

De lo expuesto, se concluye que el recurrente, para los efectos de determinar la procedencia de efectuar depósitos convenidos, habrá de analizar la situación particular que plantea a la luz de las consideraciones que anteceden, pudiendo, si lo estima conveniente, recabar de la citada Dirección del Trabajo un pronunciamiento acerca de la condición exacta del socio dentro de la sociedad.

#### **FIS-484, 06.02.**

#### **Depósitos convenidos, titular del derecho a enterar depósitos de ahorro previsional voluntario.**

Se ha recibido una consulta acerca de la procedencia de enterar como depósitos convenidos, las remuneraciones variables que pueda percibir un trabajador, tales como por ejemplo, los bonos por resultado.

Asimismo, consulta el recurrente si un trabajador técnico extranjero, que no efectúa cotizaciones en Chile por encontrarse acogido a la exención que establece en su favor la Ley N° 18.156, puede acogerse a los planes de ahorro previsional voluntario y enterar depósitos de esta naturaleza en una Institución Autorizada.

Al respecto, cabe señalar en primer término, que los depósitos convenidos se encuentran regulados en el inciso tercero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, que prescribe que el trabajador podrá depositar en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la Administradora de Fondos de Pensiones en la que se encuentre afiliado, los depósitos convenidos que hubiera acordado con su empleador con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 o para incrementar el monto de la pensión.

Agrega este inciso que además, el trabajador podrá instruir a la A.F.P. que los depósitos convenidos sean transferidos a las instituciones autorizadas o instruir a su empleador para que tales depósitos sean efectuados directamente en una de las citadas instituciones. Se entiende por instituciones autorizadas, aquellas entidades distintas de las Administradoras de Fondos de Pensiones, que cuentan con planes de ahorro previsional voluntario autorizados por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros.

Estas sumas, en tanto se depositen en la cuenta de capitalización individual o en alguno de los planes de ahorro previsional voluntario, no constituirán remuneración para ningún efecto legal, no se considerarán renta para los fines tributarios y les serán aplicables las normas referidas a los plazos para el entero y cobranza de cotizaciones, en caso de no pago, que establece el artículo 19 de este cuerpo legal. Cabe señalar que los depósitos convenidos y la rentabilidad generada por ellos, pueden retirarse como excedente de libre disposición, cumpliendo los requisitos establecidos por la ley. Sin embargo, de conformidad a lo prescrito en la parte final del artículo 42 ter. incorporado a la Ley sobre Impuesto a la Renta, no podrán acogerse a las modalidades de retiros exentos de impuestos que contiene dicha norma.

Por su parte, el artículo 10 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario del citado D.L. N° 3.500, dispone que los depósitos convenidos *serán de cargo de los empleadores* y deberán constar en contratos escritos celebrados entre el empleador y el trabajador. Los contratos deberán ponerse en conocimiento de la Administradora en que se encuentre incorporado el trabajador, con una anticipación de 30 días a la fecha en que deba efectuarse el único o primer depósito, de haberse convenido más de uno.

Finalmente, la Circular N° 1.198, de este Organismo se refiere también a estas materias, regulando más bien aspectos operativos de este tipo de ahorro previsional.

Pues bien, de las normas antes indicadas se concluye que los depósitos convenidos son sumas que empleador y trabajador acuerdan enterar, mediante convenios escritos, en la cuenta de capitalización individual de este último para los fines ya señalados, siendo solventados por el empleador. Además, estas sumas no constituyen renta para fines tributarios y no están afectas a descuentos por concepto de cotizaciones.

En tanto, las remuneraciones variables, como lo es el bono de producción por el que consulta el interesado, constituye precisamente una contraprestación en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa de contrato de trabajo y, como tal, constituyen renta para los fines tributarios y se encuentran afectas al pago de cotizaciones previsionales.

De esta manera, no es posible destinar las cantidades que debe percibir el trabajador por causa de su contrato de trabajo como remuneración y de acuerdo a las modalidades pactadas para la retribución por la prestación de sus servicios, a financiar los depósitos que conforme al artículo 20 del D.L. N° 3.500, ya citado, hubiera convenido con su empleador.

Ahora bien, y en lo que respecta a la segunda consulta formulada por el interesado, cabe señalar que las normas contenidas en los artículos 18, 20 y 20 E del D.L. N° 3.500, se desprende que se encuentran autorizados para enterar cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la Administradora a la que se encuentren afiliados o a efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario en una institución autorizada, aquellas personas que detenten la condición de trabajadores activos, presuponiendo la normativa vigente, respecto del primer caso, la afiliación a una A.F.P.

No obstante, en el caso de los técnicos extranjeros es la propia Ley N° 18.156 la que los exime de la obligación de afiliarse a una Administradora de Fondos de Pensiones y de enterar cotizaciones en ellas, en la medida

que den cumplimiento a las exigencias copulativas que dicho cuerpo legal prescribe, sin que pierdan por esta razón, su condición de trabajadores activos.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que los trabajadores extranjeros que se encuentran acogidos a las disposiciones con-

tenidas en la Ley N° 18.156, pueden efectuar depósitos de ahorro previsional voluntario en una Institución Autorizada, correspondiendo a ellos analizar la conveniencia de efectuar este tipo de ahorro, desde el punto de vista tributario, puesto que, en un principio, no cumpliría los fines para los cuales fue autorizado.

### **FIS-511, 06.02.**

**Los depósitos convenidos no constituyen remuneración, sólo pueden ser efectuados por el empleador y son de su cargo exclusivo, por lo que un bono por antigüedad establecido en un contrato colectivo, no puede enterarse en la A.F.P. o directamente en una Institución Autorizada como depósito convenido.**

Una persona consulta si puede enviarse a la A.F.P. como depósito convenido, un premio por antigüedad establecido en un convenio colectivo que se devenga desde el año diez, se aumenta cada cinco años y se paga conjuntamente con la remuneración del mes en que se cumple con el requisito de antigüedad requerida.

En relación con la materia objeto de consulta, se informa lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que el inciso tercero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, establece que el trabajador podrá, también, depositar en su cuenta de capitalización individual en cualquier fondo de la A.F.P. en que se encuentre afiliado, los depósitos convenidos que hubiere acordado con su empleador con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o para incrementar el monto de la pensión.

Asimismo, el trabajador podrá instruir a la A.F.P. que los depósitos convenidos sean transferidos a una institución autorizada, o a su empleador para que sean efectuados di-

rectamente en una de las citadas instituciones. Son instituciones autorizadas, aquellas entidades distintas de las A.F.P., que cuentan con planes de ahorro previsional voluntario autorizados por las Superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según la institución de que se trate.

Estas sumas, en tanto se depositen en la cuenta de capitalización individual o en alguno de los planes de ahorro previsional voluntario, no constituirán remuneración para ningún efecto legal, no se considerarán renta para fines tributarios y les serán aplicables los plazos y normas establecidas en el artículo 19 del D.L. N° 3.500 para el entero de las cotizaciones previsionales obligatorias.

Los depósitos convenidos y la rentabilidad generada por ellos, pueden retirarse como excedente de libre disposición, cumpliendo los requisitos establecidos en el citado D.L. N° 3.500 pero de conformidad con lo establecido en la parte final del artículo 42 ter. de la Ley sobre Impuesto a la Renta, no podrán acogerse a las modalidades de retiro exento de impuesto que contiene dicha norma.

El precepto legal precedentemente reseñado, está reglamentado por el artículo 10 del Reglamento del D.L. N° 3.500, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social que establece en forma expresa que los depósitos convenidos serán de cargo de los empleadores y deberán constar en contratos escritos celebrados entre el empleador y el trabajador. Los contratos deberán ponerse en conocimiento de la A.F.P. en que se encuentre incorporado el trabajador, con una anticipación de treinta días a la fecha en que deba efectuarse el único o primer depósito, de haberse convenido más de uno.

De las disposiciones legal y reglamentaria preinsertas, se concluye que los depósi-

tos convenidos son de cargo exclusivo del empleador, no se considerarán renta o una mayor remuneración del trabajador, y debe existir una obligación de pago pactada en un contrato suscrito por las partes. Por consiguiente, una vez acordado formalmente, el empleador tiene la obligación de financiar íntegramente y enterar el valor del depósito convenido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones expuestas, se concluye que el trabajador no puede destinar a depósito convenido ningún emolumento extraordinario que reciba el título de remuneración, como es en el caso objeto de consulta, el premio por antigüedad establecido en un convenio colectivo de trabajo.

#### **FIS-513, 06.02.**

- 1) El empleador está obligado a retener de la remuneración de un trabajador, el pago de ahorro previsional voluntario que éste le solicite para enterarlo en una Institución Autorizada, ya que conforme con el artículo 58 del Código del Trabajo, se considera como una obligación con instituciones de previsión y no queda sujetos a límite, sin perjuicio de preferir otros descuentos.**
- 2) Obligación del empleador de acreditar pago de cotizaciones previsionales en caso de terminación del contrato de trabajo no comprende el ahorro previsional voluntario efectuado mediante descuento de la remuneración.**

Una persona consulta lo siguiente:

- 1) ¿Si el trabajador pacta en forma directa un monto por concepto de Ahorro Previsional Voluntario con otra institución que no sea una A.F.P., el empleador está obligado a realizarlo en forma directa?

La materia objeto de consulta fue dictaminada por esta Superintendencia, mediante el Oficio Ord. N° 4.550, de fecha 26 de marzo de 2002. En síntesis, se

expresa que el empleador está obligado a descontar de la remuneración de sus trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, los montos o porcentajes que les soliciten para efectuar cotizaciones voluntarias en su cuenta de capitalización individual, en cualquier fondo de la A.F.P. en la que se encuentre afiliado o depósito de ahorro previsional voluntario para realizarse directamente en las Instituciones Autorizadas o en una A.F.P., y por tratarse de un mandato que confiere el trabajador al

empleador que tiene su fuente en la ley, estos descuentos quedan comprendidos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo en la calidad de obligaciones con instituciones de previsión, que este precepto legal no deja sujeto a límite.

Sin embargo, por no tener el carácter de cotizaciones obligatorias de seguridad social, no constituyen descuentos legales, por lo que en el evento de que existan o sobrevengan retenciones o descuentos decretados por los Tribunales de Justicia, entre los cuales con mayor frecuencia se encuentran las pensiones alimenticias, éstos deberán ser deducidos de la remuneración del trabajador en forma previa a los descuentos de las cantidades correspondientes a cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario.

- 2) ¿Los pagos efectuados por Ahorro Previsional Voluntario enterados en forma directa en otras instituciones diferentes a las A.F.P. se consideraran en la información que el empleador debe entregar al trabajador al momento de poner término al contrato conforme a la Ley Bustos?

En cuanto a esta segunda consulta, cabe señalar lo siguiente:

De acuerdo con la Ley N° 19.631 que entre otros, modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales establecidas en los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159, esto es, 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato; 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y 6) Caso fortuito o fuerza mayor; o por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 (se refieren a conductas subjetivas impropias imputables al trabajador) y 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio), debe acreditar al momento de la terminación del contrato de trabajo, que ha enterado íntegramente las cotizaciones previsionales del dependiente hasta el último día del mes anterior al despido, a fin de que el término de la relación laboral produzca todos los efectos que le son propios.

En consecuencia, considerando que el ahorro previsional voluntario no tiene el carácter de cotizaciones previsionales, los empleadores están liberados de la obligación de acreditar e informar al trabajador al término de la relación laboral por alguna de las causales señaladas en el artículo 162 del Código del Trabajo, precedentemente citadas, el entero de los descuentos efectuados de su remuneración para ser enterados directamente en una Institución Autorizada.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**24.336, 1°.07.02.**

**La superioridad de un órgano público no puede contratar los servicios de una sala cuna no autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.**

La señora Directora de Bibliotecas, Archivos y Museos se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de que ese servicio celebre un convenio con un Jardín Infantil, que aún no se encuentra autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, con el objeto de otorgar el beneficio de sala cuna en Isla de Pascua a sus funcionarios, considerando al efecto que en ese lugar no existen establecimientos de esa naturaleza autorizados.

Al respecto, cabe hacer presente, en primer término, que la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General ha precisado que el deber principal impuesto por el artículo 203 del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado ha sido fijado por el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras, es el de tener una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo, obligación que el empleador puede cumplir, en subsidio,

pagando los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de 2 años, debiendo, en ese caso, designar la sala cuna de entre aquellas que cuenten con autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (aplica Dictamen N° 16.039, de 1991, entre otros).

Agrega dicha jurisprudencia, por otra parte, que en las localidades en que no funcionan salas cunas debidamente autorizadas, solo podrán cumplirse la obligación legal referida, creando una sala cuna propia e independiente del local de trabajo, destinada a los fines indicados.

Por tanto, en consideración a todo lo antes expuesto, cabe precisar que, en la especie, esa Superioridad tendrá que adoptar las medidas conducentes a dar cumplimiento a la obligación legal que le asiste, habilitando a su costo una sala cuna para otorgar el beneficio de este tipo que para sus funcionarias dispone la ley.

**26.661, 16.07.02.**

**Docente a quien en el año 1993 se le puso término a su relación laboral como directora de un Jardín Infantil dependiente de municipalidad por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se encuentra, desde ese año, inhabilitada para ejercer algún cargo público.**

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 1º, 6º, 9º y 19 de la Ley Nº 10.336, en relación con los artículos 51 y 52 de la Ley Nº 18.695, a la Contraloría General le corresponde, entre otras atribuciones, vigilar por la correcta aplicación de las normas estatutarias que rigen a los funcionarios que laboran en entidades sometidas a su fiscalización, como ocurre con las Municipalidades, así como también emitir dictámenes jurídicos sobre las materias de su competencia, de tal manera que su no cumplimiento oportuno, puede dar lugar a las responsabilidades consiguientes.

Por otra parte, tal como lo ha precisado la reiterada jurisprudencia, la circunstancia que la Contraloría General haya registrado un decreto municipal, en ningún caso puede interpretarse en el sentido que, lo que en él se dispone, se encuentra ajustado a un derecho, por cuanto el registro no es si un examen de su legalidad.

De acuerdo con lo anterior, se ha procedido a registrar el decreto, a través del cual la Municipalidad reconoce a doña XX, profesional de la educación, el derecho a acogerse al beneficio establecido en la Ley Nº 19.648, en cumplimiento a lo señalado al Dictamen Nº 6.656 de 2002.

No obstante, cabe hacer presente que esta Contraloría General al estudiar nuevamente los antecedentes, ha podido percatarse que a dicha funcionaria, previa investigación sumaria, se le puso término a la relación laboral que mantenía, en calidad de Directora de un Jardín Infantil dependiente de una Mu-

nicipalidad, en virtud de lo dispuesto en el actual artículo 160 Nº 7 del Código del Trabajo, vale decir, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, lo que se materializa mediante el Decreto Nº 538 de 1993, de esa Municipalidad.

De este modo, la señora XX, quedó inhabilitada para incorporarse a un cargo público, toda vez que el artículo 38 letra f) de la Ley Nº 10.336, impide la reincorporación inmediata a la Administración Pública, de aquellas personas que han salido obligadamente de ella, como consecuencia de la aplicación de una medida que significa una forma de castigo, tal como acontecería en la situación en análisis (aplica criterio contenido en el Dictamen Nº 13.888, de 2000).

Así las cosas, como la señora XX, fue objeto de una sanción que puso término a su relación laboral, encontrándose impedida para ingresar a una dotación docente, según lo dispuesto en el artículo 24 Nº 5 de la Ley Nº 19.070, salvo que se hubiere dictado un decreto de rehabilitación, lo cual no consta que haya ocurrido en la especie, cabe concluir que todos los nombramientos posteriores, los que fueron considerados para los efectos de que se acogiera a los beneficios contemplados en la Ley Nº 19.648, no se encontraban ajustados a derecho.

En relación con lo anterior, dable es manifestar que no obstante que la sanción en comento fue impuesta en el año 1993, la información al respecto fue ingresada a este Organismo de Control, con posterioridad al año 1998, razón por la cual todos los nom-

bramientos anteriores de la señora XX, fueron registrados sin observación alguna.

En consecuencia, en mérito a lo precedentemente expuesto y nuevos antecedentes tenidos a la vista, esta Contraloría General necesariamente debe reconsiderar el Dic-

tamen N° 6.656 de 2002; por lo tanto, esa Municipalidad deberá adoptar todas las medidas que procedan para restablecer el imperio del derecho.

Reconsidera el Dictamen N° 6.656, de 2002.

### **26.683, 16.07.02.**

#### **Organismos previsionales del sector público deben conceder beneficios de seguridad social a los servidores públicos aun si los entes en que laboran no integraron oportunamente sus cotizaciones.**

La Superintendencia de Seguridad Social ha solicitado la reconsideración de la jurisprudencia de esta Contraloría General en las materias que indica.

En primer término, la ocurrente se refiere a la jurisprudencia que ha señalado que los organismos previsionales del sector público no pueden abstenerse de conceder los beneficios de seguridad social que corresponden a los servidores públicos si los entes en que laboran se han abstenido de integrar oportunamente las cotizaciones pertinentes.

Al respecto, esa Superintendencia de Seguridad Social hace presente, entre otras consideraciones, que los beneficios previsionales tiene directa relación con los años de cotizaciones que registra el afiliado y, agrega, en relación con la presunción de derecho que establece el inciso segundo del artículo 3° de la Ley N° 17.322, que ésta sólo permite inferir que por el hecho de pagarse las remuneraciones por parte del empleador se entiende que las respectivas cotizaciones han sido descontadas, pero no puede atribuirse a esa disposición el efecto de darlas por enteradas en el organismo previsional respectivo.

Sobre el particular, debe tenerse presente que el artículo 1°, inciso tercero, del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, establece que las cotizaciones previsionales y de seguridad social "deberán ser deducidas por el empleador de las remuneraciones del trabajador y pagadas en las instituciones de previsión respectivas, aplicándose para todos los efectos las disposiciones de la Ley N° 17.322".

A su vez, el N° 1 del artículo 2° de este último cuerpo legal, encomienda al Jefe Superior de la respectiva institución previsional "determinar el monto de las imposiciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores", para lo cual debe emitir una resolución que tiene mérito ejecutivo.

Por su parte, el artículo 3° de esa Ley N° 17.322, luego de las modificaciones introducidas por los Decretos Leyes N°s. 1.526, de 1976, y 2.062, de 1977, establece, en lo que interesa, que "para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las imposiciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de previsión

y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las imposiciones", y agrega, que "se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden".

De la normativa señalada se deduce con claridad que la responsabilidad por el entero de las cotizaciones previsionales y su cobro, en caso de adeudarse éstas, no recae en el funcionario, toda vez que la propia Ley N° 17.322 obliga exclusivamente al empleador a descontar, declarar y enterar las correspondientes imposiciones, siendo función del ente previsional perseguir judicialmente su cobro.

Ahora bien, esta Contraloría General ha tenido oportunidad de manifestar, respecto del alcance del inciso segundo del artículo 3° de la Ley N° 17.322, después de que fuera modificado por el referido Decreto Ley N° 1.526, de 1976, que la presunción de derecho que establece, en orden a que se han efectuado los descuentos de cotizaciones por el solo hecho de haberse pagado las remuneraciones, únicamente ha tenido por objeto acreditar que se han deducido las imposiciones de tales estipendios, obviándose la prueba al respecto.

En este sentido, resulta ilustrativo hacer presente que la doctrina ha señalado que existe independencia entre la obligación del empleador y el derecho a obtener beneficios previsionales por parte del trabajador, y que el derecho a reclamar una prestación de seguridad social no puede depender de la obligación de un tercero para con el organismo destinado a otorgarla.

Lo anterior guarda armonía con la posición sustentada por esta Contraloría General

y que se fundamenta tanto en la normativa establecida en la citada Ley N° 17.322, modificada en la forma señalada, como en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, toda vez que en dicha legislación se otorgan a la entidad previsional amplias facultades para fiscalizar el entero de las cotizaciones y perseguir judicialmente su cobro, y se obliga al empleador a declarar, enterar y pagar las imposiciones.

Así pues, el hecho de que un organismo de la Administración del Estado no recude o entere debidamente las imposiciones de los funcionarios públicos, no es responsabilidad de tales servidores, por lo que ello no puede redundar en un perjuicio para éstos y convertirse en un impedimento para que accedan a un determinado beneficio de seguridad social, tal como lo ha informado de modo reiterado y en el ámbito de su competencia la jurisprudencia administrativa de esta Entidad Fiscalizadora, en los Dictámenes N°s. 23.946 de 1984, 13.928 de 1996, 15.294 de 1999 y 5.045 de 2000, entre otros.

Por último, es del caso expresar que conforme a lo señalado en la Constitución Política y en Ley N° 7 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, los servicios públicos deben conformar sus actuaciones estrictamente al principio de legalidad, y cumplir sus cometidos eficientemente y coordinadamente, con sujeción a los organismos previsionales pertinentes de la Administración, no pueden eludir el cumplimiento de las obligaciones que la ley le señala, tanto en lo relativo al cobro de las cotizaciones como en cuanto al otorgamiento de los beneficios de que se trata, resultando en consecuencia, inadmisibles que un servicio público se abstenga de otorgar préstamo previsional excusándose en el incumplimiento o negligencia de otro ente de igual naturaleza.

Por consiguiente, atendidas las consideraciones que anteceden, esta Contraloría General ratifica el criterio sustentado en la jurisprudencia administrativa sobre la materia.

Se refiere luego la Superintendencia de Seguridad Social, a la jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador que se pronuncia sobre la facultad de Contralor General para condonar sumas correspondientes a prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas y para otorgar facilidades de pago para el reintegro de las mismas.

Al respecto, cabe tener presente que el inciso primero del artículo 67 de la Ley N° 10.336, Orgánica de la Contraloría General, establece, en lo que interesa, que "el Contralor General podrá ordenar que se descuenten de las remuneraciones de los funcionarios de los Organismo y Servicios que controla, en las condiciones que determine y adoptando los resguardos necesarios, las sumas que éstos adeuden por concepto de beneficios pecuniarios que hayan percibido indebidamente", en tanto que el inciso cuarto de dicho artículo se expresa que el Contralor podrá, por resolución fundada, liberar total o parcialmente de la restitución antes mencionada, cuando, a su juicio "hubiere habido buena fe o justa causa de error".

En relación con esta normativa, la jurisprudencia de esta Contraloría General ha manifestado a través de los Dictámenes N°s. 6.560 y 56.865, ambos de 1977, entre otros, que el citado artículo 67 de la Ley N° 10.336 tiene un alcance amplio, debiendo por tanto entenderse que faculta al Contralor General para otorgar facilidades para el reintegro o para condonar todas aquellas sumas que adeuden tanto los funcionarios como los ex funcionarios de los organismos que controla, sea que provengan de beneficios pecuniarios que se hayan percibido indebidamente o de cantidades que el Estado haya tenido que pagar a terceros en las condiciones descritas.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el Decreto Ley N° 3.536, de 1980 cuyo artículo 4° derogó el artículo 11 de la Ley N° 17.213, dispuso en su artículo 3° en lo que interesa que corresponderá a los Jefes

Superiores de las instituciones de previsión social y a los directores de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, resolver sobre el otorgamiento de facilidades para la restitución y pago de las sumas que se hayan percibido por concepto de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas.

Agrega esa disposición, que si concurren circunstancias calificadas que lo justifiquen, los Jefes Superiores y el Directorio podrán remitir la obligación de restituir esa cantidad.

De este modo, atendido que el artículo 3° del mencionado Decreto Ley N° 3.536, de 1980, entregó a los Jefes Superiores de las instituciones de previsión social una facultad similar a la que antes tenía esa Superintendencia de Seguridad Social en virtud del aludido artículo 11 de la Ley N° 17.213, la jurisprudencia de esta Contraloría General emitida en relación con el citado artículo 3°, manifestada, por ejemplo en los Dictámenes N°s. 15.323 de 1983, 8.098 de 1987, 9.481 de 1982, 40.482 de 1994, 21.861 de 1998 y 17.258 de 2000, ha mantenido el criterio de que en materia de prestaciones de seguridad social erróneamente concedidas por un organismo previsional de la Administración estatal a funcionarios de este sector, y en que se encuentran comprometidos fondos públicos, debe resolver la Contraloría General.

De acuerdo con dicho criterio, debe este Organismo Contralor ejercer, por tanto, las atribuciones relacionadas con la condonación o el otorgamiento de facilidades para el reintegro de beneficios previsionales o de seguridad social erróneamente concedidos, a que se refiere el artículo 67 de la señalada Ley N° 10.336, sin que corresponda, por lo tanto, acceder a lo solicitado por la Superintendencia.

Por último, la Superintendencia de Seguridad Social solicita la reconsideración de la jurisprudencia emitida por la Contraloría Ge-

neral en la que se ha manifestado que los incrementos de remuneraciones establecidos en el artículo 2º del D.L. N° 3.501, de 1980, no se pueden conceder al personal de los establecimientos educacionales municipalizados afectos al régimen remuneratorio previsto en el artículo 4º del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980 del Ministerio del Interior, como tampoco a los servidores que trabajan en Universidades Estatales, las que cuentan con autorización para establecer su propio sistema de remuneraciones, en conformidad con lo previsto en el D.F.L. N° 3, de 1980, del Ministerio de Educación, toda vez que sus estipendios no se fijan por ley.

Al respecto, debe recordarse que esta Contraloría General ha informado, en anteriores pronunciamientos –Dictámenes N°s. 7.315 de 1994 y 36.042 de 1995, emitido este último precisamente atendiendo una consul-

ta de esa Superintendencia de Seguridad Social–, que, atendido lo prescrito expresamente por el artículo 2º, inciso cuarto, del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, –que beneficia solamente “a quienes ingresen a entidades cuyas remuneraciones se fijan por ley”– a los aludidos trabajadores desde su cambio de régimen remuneratorio, no les ha correspondido percibir el incremento regulado por dicho artículo, considerando que los estipendios de tales personales ya no se fijan por ley, sino que en forma convencional o por la propia autoridad.

Por consiguiente, la Contraloría General cumple con hacer presente que, no habiéndose hecho valer nuevas argumentaciones en un asunto que fue latamente analizado en los dictámenes mencionados precedentemente, no cabe sino reiterar el criterio expuesto en dichos pronunciamientos.

**29.052, 31.07.02.**

**La prescripción de la acción disciplinaria en contra de los funcionarios regidos por el Código del Trabajo, es la contenida en el artículo 2515 del Código Civil, esto es, el plazo de 5 años.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General, el Contralor Regional de la Araucanía, solicitando un pronunciamiento respecto del plazo de prescripción de la acción disciplinaria en contra de los funcionarios afectos al Código del Trabajo.

Sobre el particular, como cuestión previa, es preciso señalar que el Código del Trabajo, no contempla un sistema para perseguir la responsabilidad administrativa de los funcionarios regidos por aquél, dado que no contiene normas que establezcan medidas disciplinarias, ni formas procedimentales para determinar la responsabilidad en comento.

No obstante lo anterior, frente a actuaciones irregulares de funcionarios afectos a las normas del Código del Trabajo, debe necesariamente practicarse una breve investigación sumaria, sin reglas rígidas de procedimiento, formulando cargos y con oposición de defensa, destinada a garantizar el principio constitucional del debido proceso y los principios generales del derecho.

De esta manera, una vez notificados los cargos al afectado, debe proponerse alguna de las causales de despido del artículo 160 del citado cuerpo legal, cuando por la gravedad de los hechos, así proceda, dictándose el acto administrativo correspondiente de término del contrato de trabajo. A su vez, si se

estimare que su falta no es de una gravedad suficiente como para ameritar esa decisión, podrá aplicársele alguna de las medidas del artículo 154 N° 10, del mismo cuerpo normativo, esto es, amonestación verbal o escrita o multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, siempre y cuando, siendo éste un requisito esencial, ellas estén expresamente previstas en un reglamento interno dictado por el Alcalde (aplica Dictámenes N°s. 30.018 de 1993 y 22.100 de 1998).

Finalmente, es preciso señalar, que dado que no se han contemplado, respecto de los funcionarios afectos al Código del Trabajo, normas de responsabilidad administrativa, tampoco existen disposiciones que se refieran a la prescripción de la misma.

En este contexto, es dable manifestar que, a falta de norma especial, será procedente la aplicación de lo preceptuado en el artículo 2515 del Código Civil, en orden a que la acción en comento prescribe en el plazo de 5 años, lapso que, por lo demás resulta más acorde con el término de 4 años que para la prescripción de la acción disciplinaria respecto de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, contemplan los artículos 152 y 154, de Leyes N°s. 18.834 y 18.883, respectivamente, y con el criterio contenido en los Dictámenes N° 72, de 1995 y 11.794, de 1967, de esta Contraloría General.

### **29.064, 31.07.02.**

**Se refiere a las normas sobre protección a la maternidad contemplada en el Código del Trabajo, específicamente, a la inamovilidad y al derecho de la madre a alimentar a su hijo menor durante su jornada laboral.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General doña XX, profesional funcionario dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente, con desempeño en el Departamento de Salud Ocupacional, solicitando un pronunciamiento que determine si corresponde a su respecto la aplicación de las normas de protección a la maternidad.

Manifiesta la interesada, que por razones de salud de su hijo menor de un año, no pudo ingresarlo a la sala cuna de su empleadora y hubo de acudir a alimentarlo en los periodos que la ley le confiere a su domicilio. Sin embargo, la autoridad del Servicio le hizo presente que no se encontraba amparada por la normativa relativa a la protección de la maternidad, procediendo, además, a reducir su contrato de trabajo de 33 a 22 horas semanales, no obstante encon-

trarse en la actualidad en estado de embarazo.

Sobre el particular, cabe señalar, primeramente, que las disposiciones relativas a la protección a la maternidad, contenidas en los artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo, poseen un ámbito de aplicación general, beneficiando, entre otras, a las funcionarias de la Administración del Estado, cualquiera sea el régimen estatutario a que estén afectas y con independencia de que sirvan el cargo de planta o a contrata.

Asimismo, el fuero maternal es irrenunciable, ya que la inamovilidad que él confiere solo deja de tener aplicación en la medida que exista una previa autorización judicial, sin desmedro, por cierto, del derecho que tiene toda funcionaria de renunciar a su em-

pleo, en cuyo evento, obviamente, no es aplicable la mencionada prerrogativa.

A su turno, en virtud del artículo 201 del señalado Código, la interesada está protegida por el fuero maternal, de modo que el empleador no podría poner término a su contrato sino por las causales indicadas en el artículo 174 del mismo ordenamiento, previa autorización judicial.

Enseguida, según el citado artículo 201, si por ignorancia del embarazo, se dispone el término del contrato en contraversión al artículo 174, la medida ha de quedar sin efecto y la trabajadora volver a sus labores, para lo cual basta la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, que lo acredite.

En relación, ahora, al derecho de alimentar a los hijos menores de dos años, cabe señalar que, del análisis de los artículos 203, incisos 1° y 7°, y 206 del Código del Trabajo, se infiere inequívocamente que el legislador no supeditó el ejercicio del derecho de la madre a alimentar a los hijos (el cual es irrenunciable), a la circunstancia de que la entidad donde labora posea sala cuna, pues la existencia de ésta se encuentra vinculada al número de trabajadoras, teniendo el empleador la obligación de habilitar tal dependencia si cuenta con 20 o más de aquéllas y eximiéndose de esa responsabilidad cuando el personal femenino es menos.

En este orden de ideas, la jurisprudencia de este Organismo de Control contenida en Dictámenes N°s. 34.024, de 1993; 3.801, de 1995, y 13.120, de 1997, entre otros, ha manifestado que el derecho de las madres trabajadoras para alimentar a sus hijos me-

nores de dos años no está condicionado a la obligación del empleador de mantener o no sala cuna, pudiendo éste ejercerse en su domicilio durante la jornada de trabajo si el servicio no está obligado a contar con una, o en el caso de presentarse una situación excepcional, como ocurre en la especie, que impida la asistencia del menor a la sala cuna excepcional, puesto que el derecho de alimento se estableció como una franquicia independiente destinada a proteger el desarrollo de los menores con prescindencia de otros derechos de seguridad social que puedan corresponderle.

Asimismo, no se ha establecido directamente límites en cuanto a distancia para ejercitar el derecho comentado, por lo que la distancia a que se encuentra la sala cuna institucional o la existente entre el hogar y el trabajo, es una situación irrelevante para otorgar el beneficio, ya que la ley permite ampliar proporcionalmente el tiempo de permiso, debiendo tenerse presente, en todo caso, que la madre que alimenta al menor en su domicilio debe retornar al trabajo sin considerar la mayor o menor distancia que exista entre ambos lugares.

En consecuencia, la interesada en su condición de funcionaria pública tiene derecho a gozar de los beneficios de la protección a la maternidad previstos en el Código del Trabajo, en la medida que acredite encontrarse en la circunstancia prevista por dicha normativa, como ocurre en la especie, motivo por el cual la autoridad del Servicio no puede modificar la relación laboral de la interesada, y, por ende, este Organismo Fiscalizador procede a devolver sin tramitar la Resolución N° 807, de 2002, del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente.

# NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (\*)

## Diciembre de 2002

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACA	Toda la Región	Toda la Región	Mario Poblete Pérez	Serrano Nº 389, Oficina 705, casilla 760, Iquique. Fonos 57-416392, 473367 (C. Jurídico); fonofax 57-416311	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane	Horacio Ara Martínez	Tarapacá Nº 568, casilla 760 Iquique. Fonos 57-413326, 425326 y 472945 (U. Fisc.), 472944 (Un. RR. LL.), y fonofax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica	Arica, Camarones, Putre y Gral. Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat Nº 305, Zocalo, casilla 255, Arica. Fonos 58-231469, 255911 (U. Fisc.), 255912 (U. RR. LL.); fonofax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte, Pica, Colchane, Huara y Camiña	Lidia Ilaja Miranda	21 de Mayo Nº 471 C. Pozo Almonte. Fono 57-752074; fonofax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región		Nelly Toro Toro	14 de Febrero Nº 2431, piso 5º, Casilla 494, Antofagasta. Fonosfax 55-282709, 284285 y 252438	
02.01	D.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Manuel Cabezas Castillo	14 de Febrero Nº 2431, pisos 1º, 2º y 3º, Antofagasta. Fonos 55-269096, 223716 y fonofax 222425	
02.02	I.P.T. EL LOA-CALAMA	Calama	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Jermán Villarroel Burotto	Santa María Nº 1657, Calama. Fonos 55-318615 y 318620 y fonofax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Juan Castillo Rojas	Arturo Prat Nº 1372, Tocopilla. Fono 55-812173, 814991 y fonofax 812173	

(\*) Según Resolución Nº 954 (exenta), de 6.09.01 (Boletín Oficial Nº 155, diciembre 2001).

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Tal -Tal	Tal-Tal		Arturo Prat N° 515, Tal-Tal. Fono Municipalidad 55-611030	Atendida desde I.P.T. Antofagasta; 3ª semana del mes
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla	María Elena		Aconcagua 2027, María Elena. Fono 55-639140	Atendida desde I.P.T. Tocopilla; jueves, semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Mejillones	Mejillones		Francisco Antonio Pinto 200, Mejillones. Fono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, lunes y miércoles, semanal
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región		Pedro Melo Lagos	Atacama N° 443, 2° piso (Edif. I.N.P.) Casilla 559, Copiapó. Fonosfax 52-230610, 230652, 236715	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Nelson Aguirre Sánchez	Atacama N° 443, 2° piso, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, fonofax 52-236716	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Victoriano Romero Espinoza	Merino Jarpa N° 1356, Chañaral. Fono 52-481265 y fonofax 52-480038	
03.03	I.P.T. HUASCO	Vallenar	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Ana Martínez Guzmán	Marañón N° 802, Vallenar. Fono 52-611246 y fonofax 52-612335	
03.05	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO (i)	Diego de Almagro	Diego de Almagro		Juan Martínez N° 1403, Diego de Almagro, Fonos Municipalidad: 52-441049, 441027	Atendida desde Chañaral; miércoles, semanal
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Caldera	Caldera		Carvallo 719-A, Caldera. Fono 52-316693	Atendida desde la I.P.T. de Copiapo; martes y viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	El Salvador	El Salvador		Delegación Municipal s/n° El Salvador. Fono 052-475440	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes, semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región		María Cecilia Gómez Bahamondes	O'Higgins N° 200 (esq. Colón), casilla N° 425, La Serena. Fonos 51-210728, 223667, 218357 y fonofax 223995	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.01	I.P.T. LA SERENA	La Serena	La Serena, La Higuera, Vicuña y Paiguano	Pedro Amador Astorga López	Manuel A. Matta N° 461, Of. 200, La Serena. Fonos: 51-211304, 213921 y fonofax 221644	
04.02	I.P.T. LIMARI	Ovalle	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Abdón Gustavo Anais Rojas	Vicuña Mackenna s/rº, Ovalle. Fono 53-620036 y fonofax 53-625042	
04.03	I.P.T. CHOAPA	Illapel	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Manuel Antonio Mundaca Mundaca	Carrera 135, Illapel. Fono 53-521316 y fonofax 53-523524	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	Fernando Christian Campos Codorniu	Melgarejo N° 980, Coquimbo. Fonos 51-317796 (fono-fax) y 321157	
04.06	I.C.T. VICUÑA (i)	Vicuña	Vicuña y Paihuano		Gabriela Mistral 200, Vicuña. (Municipalidad)	Atendida semanalmente desde I.P.T. La Serena, martes, de 9:00 a 14:00 hrs.
04.07	I.C.T. ANDACOLLO (i)	Andacollo	Andacollo		Urmeneta 599, Andacollo	Atendida semanalmente desde I.P.T. Coquimbo, jueves, de 9:30 a 16:00 hrs.
04.08	I.C.T. MONTEPATRIA (i)	Montepatria	Montepatria		Biblioteca Municipal, Montepatria	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, martes de 9:00 a 14:00 hrs.
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Combarbalá	Combarbalá		Edificio Municipal. Plaza de Armas, Combarbalá	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Limarí, martes de 9:30 a 14:00 hrs.
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Salamanca	Salamanca		José Joaquín Pérez N° 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, viernes, de 9:00 a 14:30 hrs.
	I.C.T. LOS VILOS (i)	Los Vilos	Los Vilos		Colo Colo 292 (salón Parroquial), Los Vilos	Se atiende desde I.P.T. Choapa; jueves de 9:30 a 14:30 hrs.
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región		Héctor Yáñez Márquez	Pudeto N° 351, 5º piso, Of. 14 Valparaíso. Casilla 2860, Fonos 32-250296, 212578 y 257050 fonofax 250017	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso	Valparaíso, Juan Fernández y Casablanca e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco N° 1281, Valparaíso. Fonos 32-212296, 257716 y fonofax 212767	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.02	I.P.T. SAN FELIPE	San Felipe	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Francisco Parada Ferrada	Merced N° 219, 6° piso, San Felipe. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	Carlos Montero Saavedra	Chacabuco N° 362, 2° piso, Quillota. Fonos-fax 33-312241, fax 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Marcos Fuentes Varela	Avenida Barros Luco N° 2526, San Antonio. Fonos 35-283563 y 288480 y fonofax 283562	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Juan Pablo Alvarez Bravo	Santa Rosa N° 252, Los Andes. Fonos 34-421137, 404051	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Viña del Mar	Viña del Mar y Con-Con	Luis Vásquez Vergara	Von Schroeders N° 493, Viña del Mar. Fonos 32-668452, 660740, 668453, 626882 y fonofax 662883	
05.07	I.P.T. PETORCA	La Ligua	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Hernán Basso Juárez	Portales con Uribe s/n°, La Ligua. Fonos 33-711033 y 715222	
05.08	I.C.T. QUILPUE	Quilpué	Quilpué, Villa Alemana	María Ester Varas López	Irrázabal 654, Quilpué, Casilla 31. Fonos: 32-918525, 912415, 923403 y fonofax 32-916758	
05.09	I.C.T. LIMACHE (i)	Limache	Limache y Olmué		Pasaje Llopis s/n°, Limache, Fono: 32-412246	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Quillota
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Casa Blanca	Casa Blanca		Constitución N° 654, Casablanca. Fono: 32-740187	Atendida desde I.P.T. Valparaíso; viernes, semanal
05.11	I.C.T. HIJUELAS (i)		Nogales e Hijuelas		Manuel Rodríguez 1665, Hijuelas, Fono: 32-272727	Atendida quincenalmente desde I.P.T. San Felipe
05.12	I.C.T. LLAY-LLAY (i)	Llay -Llay	Llay-Llay y Catemu		Balmaceda 98. Llay -Llay, Fono: 32-611070	Atendida quincenalmente desde I.C.T. Quillota
	I.C.T. QUINTERO (i)	Quintero	Puchuncaví y Quintero		Don Orione 225. Quintero	Atendida I.C.T. Viña del Mar; martes, semanal desde 9:30 a 17:30 hrs.
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS	Toda la Región		Adolfo Martín Misene Hernández	Andrés de Alcázar N° 561, Rancagua. Fono 72-226075 fonofax 72-223951	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Rancagua	Rancagua, San Francisco de Mostazal, Graneros, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	Irene Ester Cáceres González	Plaza Los Héroes N° 389, Rancagua. Fono 72-237000 fonofax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. SAN FERNANDO	San Fernando	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Edmundo Issi Padilla	Cardenal Caro s/n, San Fernando. Fonos 72-711162, 710492	
06.03	I.C.T. RENGÓ	Rengo	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Oscar Soto Passeron	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Fonos 512317 y 514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	San Vicente de Tagua Tagua	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	Juan Catalán Cueto	Arturo Prat N° 1090, San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498 y 573839	
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Santa Cruz	Santa Cruz, Lolol, Chépica, Pumanque, Palmilla y Peralillo	Juan Carlos González Gaete	Nicolás Palacios 85, Santa Cruz. Fonosfax 72-822814 y 824062	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO	Pichilemu	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Daniel Donoso Cancino	Agustín Ross 200, Pichilemu. Fono 72-841737	
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Las Cabras	Las Cabras		Kennedy 376, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Graneros	Graneros		Santa Lucía 125, Fono: 72-471108 anexo 28	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); miércoles y jueves, semanal
06.10	I.C.T. CHIMBARONGO (i)	Chimbarongo	Chimbarongo		Javiera Carrera esquina B. Encalada	Atendida desde I.P.T. Colchagua (San Fernando); jueves, semanal
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región		Francisco Huircaleo Román	Seis Oriente N° 1318. Casilla 756, Talca. Fono 71-224758 y fonofax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, San Rafael, Pencahue y Maule	Joaquín Torres González	Dos Norte N° 1303, Talca. Fonofax 71-233541 y Consulta 71-231426	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Sagrada Familia, Licantén, Vichuquén, Molina y Raucó	Guillermo Benavides Barros	Argomedo 350. Casilla 350, Curicó. Fonofax 75-317115 y Consulta 75-310135, 326971	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Villa Alegre y San Javier	Juan Carlos Blanco López	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Linares. Fono 216496 fonofax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Yina Orrego Retamal	Claudina Urrutia N° 513-A, Cauquenes. Fonofax 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Constitución	Constitución y Empedrado	Luis Sepúlveda Maldonado	O'Higgins 660, Constitución. Fonofax 71-671167	
07.06	I.C.T. MOLINA (i)	Molina	Molina		Independencia N° 1904, Molina	Atendida desde I.P.T. Curicó; miércoles, semanal
07.07	I.C.T. SAN JAVIER (i)	San Javier	San Javier y Villa Alegre		Arturo Prat 2412, San Javier	Atendida desde I.P.T. Linares; jueves, semanal
07.08	I.C.T. PARRAL	Parral	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Fonofax 73-462904	
07.09	I.C.T. CHANCO (i)	Chanco	Chanco		Abdón Fuentealba 334, Chanco	Atendida desde I.P.T. Cauquenes; jueves, semanal
07.10	I.C.T. CUREPTO	Curepto	Curepto		Municipalidad	
07.12	I.C.T. HUALAÑE (i)	Hualañé	Hualañé		Edificios Públicos	Atendida desde I.P.T. Curicó; miércoles, semanal 10:00 a 14:00 hrs.
07.13	I.C.T. LICANTEN (i)	Licantén	Hualañé, Licantén y Vichuquén		Juan Esteban Montero N° 25, Licantén	Atendida desde I.P.T. Curicó; martes, semanal
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región		Idelfonso Galaz Pradena	Castellón N° 435, 7° piso, casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y fonofax 41-230171	
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui	Rosa Urrutia Hernández	Castellón N° 435, Concepción. Fonos 41-229272, 223253 y fonofax 41-233511	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.02	I.P.T. ÑUBLE	Chillán	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue, Chillán Viejo y San Nicolás	Juan Concha Freire (S)	Carrera Nº 511, Chillán. Fonos 42-221429, 210846, 211356 y fonofax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO LOS ANGELES	Los Angeles	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Nery Parra Fuentealba	Mendoza Nº 276, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077 y fonofax 43-311602	
08.04	I.P.T. LEBU	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire Nº 310, Lebu. Fonos 41-512597, 512596 y fonofax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Talcahuano	Talcahuano	Carlos Domínguez Morales	Aníbal Pinto 347, Talcahuano. Fonos 41-544087, 544195 y fonofax 41-541128	
08.06	I.T.C. TOME	Tomé	Tomé, Coelemu, Penco, Florida	Elizabeth Illanes Contreras	Ignacio Serrano Nº 1055, Tomé. Fono 41-656293 y fonofax 41-650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Coronel	Coronel, Santa Juana y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera Nº 337, 2º piso, Coronel. Fonos 41-770019, 714234 y fonofax 711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO (i)	Arauco	Arauco		Condell Nº 676, Arauco. Fonofax 41-561271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; martes y jueves, semanal
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	San Carlos	San Carlos, Niquen y San Fabián	José Manuel Figueroa	Maipú Nº 743, San Carlos. Fonofax 42-413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Bulnes	Bulnes		Bianchi Nº 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal
08.011	I.C.T. YUMBEL (i)	Yumbel	Yumbel Nacimiento y Negrete		Castellón s/nº, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); viernes, quincenal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Nacimiento			A. Pinto s/nº, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Cañete	Cañete, Contulmo, Tirúa		Condell 113, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Yungay	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Curanilahue	Curanilahue y Arauco	Gloria Oportus Villagrán	Av. Salvador Allende N° 108, Curanilahue. Fono 41-693289 y fonofax 691343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Mulchén	Mulchén		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Coelemu	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal
08.19	I.C.T. SANTA BARBARA (i)	Santa Bárbara	Santa Bárbara		Rozas N° 160, Santa Bárbara. Fono 43-581207	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); último jueves del mes
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Balmaceda	Laja y San Rosendo		Balmaceda N° 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bio-Bío (Los Angeles); último jueves del mes
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Quirihue	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Blanco Encalada N° 245, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA	Toda la Región		Héctor Orrego Romero	Balmaceda N° 802, Temuco. Fonos 45-232162, 212173, 274897 y fonofax 238897	
09.01	I.P.T. TEMUCO	Temuco	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro, Carahue y Padre Las Casas	Rodrigo Trullen Jara	Balmaceda 802, Temuco. Fonos 45-212459, 219652 y fonofax 45-210935	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.02	I.P.T. MALLECO	Angol	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca Nº 343, Angol. Fono 45-715019 y fonofax 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Victoria	Victoria, Lonquimay y Curacautín	Jaime Barrientos Jara	General Lagos Nº 648, Victoria. Fono 45-841928 fonofax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Loncoche	Loncoche, Gorbea, Pitruquén y Toltén	Carmen Villablanca León	Bulnes 339 Fono 45-472401 y fonofax 45-471336	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Villarrica	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Gonzalo Pacheco Fuentes	Pedro Montt Nº 774, Villarrica. Fono 45-410220 y fonofax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Curacautín	Curacautín		Yungay Nº 265, 2º piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Collipulli	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/nº	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIGUEN (i)	Traiguén	Traiguén		Lagos 822, Traiguén	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región		Alejandro Cárdenas Aleite	Talca Nº 90, Of. 402, casilla 312 Puerto Montt. Fonos 65-272326 y 253630 y fonofax 250159	
10.01	I.P.T. PTO. MONTT	Puerto Montt	Cabalco, Llanquihue, Frutillar, Hualaihue, Puerto Montt, Cochamó, Maullín, Los Muermos y Fresia	Germán Cabrera Cuevas	Urmeneta Nº 509, Puerto Montt. Fono 65-273830 y fonofax 253604	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia	Valdivia, San José de la Mariquina, Corral, Los Lagos, Máfil y Futrono	Ramón Guevara Cárcamo	Yungay 550, 3º piso, Valdivia. Fono 63-203589 y fonofax 63-212737 y (Jefatura Provincial)	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, Puerto Octay, San Pablo, Puyehue y San Juan de la Costa	Mercedes Gutiérrez Bastidas	Av. Vicuña Mackenna Nº 930, 2º piso Osorno. Fono 64-249223 y fonofax 233687	
10.04	I.C.T. ANCUD	Ancud	Ancud y Quemchi	Manuel Muñoz Andrade	Arturo Prat Nº 348, Ancud. Fonofax 65-622044	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.05	I.P.T. CHILOE	Castro	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi y Queilén	Julio Barraza Pérez	A. Latorre N° 215, casilla 192, Castro. Fono 65-634048 y fono fax 635103	
10.06	I.C.T. LA UNION	La Unión	La Unión, Río Bueno y Lago Ranco	Enrique Ortega Munzenmayer (S)	Letelier s/n°, La Unión. Fono 64-322693	
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Río Negro	Río Negro		Av. Buschmann N° 84, Río Negro. Fono municipal 64-361258	Atendida desde I.P.T. Osorno; miércoles, quincenal
10.08	I.C.T. PTO. VARAS (i)	Puerto Varas	Llanquihue, Pto. Varas y Frutillar		San José 242, 2° piso, Puerto Varas	Atendida desde I.P.T. Llanquihue; martes, semanal
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Calbuco	Calbuco		Errázuriz s/n°, Calbuco. Municipalidad Calbuco	Atendida desde I.P.T. Llanquihue; martes, quincenal
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Lanco	Lanco		Dieciocho N° 315, 2° piso, Lanco. Fono 63-441212	Atendida desde I.P.T. Valdivia; miércoles, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Paillaco	Paillaco		A. Prat N° 908, 2° piso, Paillaco. Fono 63-441203	Atendida desde I.P.T. Valdivia; miércoles, semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	(Purranque)	Purranque		Pedro Montt N° 249, Purranque Fono 351966	Atendida desde I.P.T. Osorno; 1° martes, mensual
10.14	I.P.T. PALENA	Chaitén	Chaitén, Futaleufú y Palena	José Luis Bravo Becerra	A. Riveros N° 622, Chaitén. Fonofax 65-731316	
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Panguipulli	Panguipulli		Edificio Obras Públicas de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Valdivia; jueves, semanal
10.16	I.C.T. QUELLON (i)	Quellón	Quellón		21 de Mayo 351, Quellón	Atendida desde I.P.T. Chiloé (Castro); viernes, quincenal
11.00	D.R.T. AYSEN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO	Toda la Región		María Angélica Campos Oñate	Arturo Prat N° 188, casilla 49. Coyhaique. Fonos 67-233860, 211447 y 237865	
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda N° 41, Coyhaique. Fonos 67-211467, 238115 y 231385	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén	Aysén, Pto. Cisnes, Guaitecas y Lago Verde	Angel Ite Guerrero	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Aysén. Fono 67-332534, fax 67-335113	
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i)	Chile Chico	Chile Chico y Río Ibáñez		Manuel Rodríguez s/nº, Chile Chico (Of. Correos). Fono 67-411786	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i)	Cochrane	Cochrane. O'Higgins y Tortel		Esmeralda Nº 199, Cochrane, Fono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PTO. CISNES	Puerto Cisnes	Pto. Cisnes y Lago Verde	Jorge Alberto Muñoz Hernández	Rafael Sotomayor 191, Edificio Municipal, Pto. Cisnes. Fono 67-346423	
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Toda la Región		Juan Pablo Alveal Arriagada	Fagnano Nº 523, casilla 1217, Punta Arenas. Fonos 61-227543, 229039, fonofax 61-229019	
12.01	I.P.T. PUNTA ARENAS	Punta Arenas	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio	Mario García Altamirano	Pedro Montt Nº 895, Punta Arenas. Fonos 61-242158, 222581, 227282 y fonofax 241456	
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA	Puerto Natales	Natales y Torres del Paine	Rodolfo Rodríguez Pederos	Eberhard Nº 298, Puerto Natales. Fonofax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO	Porvenir	Porvenir, Primavera, Timaukel	Juan Oviedo Yáñez	Bernardo Phillipi s/nº. Fono 61-580493	
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la región	Talagante, Cordillera, Melipilla, Chacabuco, Maipo	Fernando Silva Escobedo	Moneda Nº 723, 5º piso, Of. 503 Fono 7317174 y fonofax 6392352	
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago	Santiago	Gabriel Contreras Romo	Moneda Nº 723, Santiago. Fono 7317100 y fonofax directo 6397102	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, San Miguel, San Joaquín, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Reveco Leyer	Pirámide Nº 1044, San Miguel. Fonos 5225175, 5233345 y fonofax 5225197	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflor, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Adriana Moreno Fuenzalida	Lucas Pacheco Nº 887, Talagante. Fono 8151586, fonofax 8150040	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Jorge A. Meléndez Córdova	Ortúzar N° 492, 2° piso, Melipilla. Fonos 8323978, 8314107 fonofax 8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Irarrázabal 180, Fonos 8519743, 8503818 y fonofax 8500758	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 203, Fonos 8212471, 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) y Chacabuco	Independencia, Recoleta, Colina, Lampa, Til-Til, Conchalí, Huechuraba, Quilicura, Renca	Nancy Olivares Monares	San Antonio N° 427, 6° piso. Fonos 6397103, 6397104 6329378, 6323109 y fonofax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Nuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	José Castillo Flores	José Domingo Cañas N° 1121, Nuñoa. Fonos 2091824, 2691980, 2691979, 2641977 y fonofax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	Patricia Stocker Muñoz	Manuel Rodríguez N° 1876, Maipú. Fonos 7669435, 7669404, 7669228 y fonofax 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1429, Edificio de la Municipalidad de Curacaví	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente; martes y viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Nibaldo Sánchez Paredes	Placilla N° 45. Fonos 7781237, 7764799, 7763386 y fonofax 7781236	
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Rafael Merino Mercado	Providencia, 1275. Providencia. 2366839, 2364931, 2362815 y 2362817	
13.13	I.P.T. MAIPO	Maipo (parte) y Santiago (parte)	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	René Díaz Guler	Freire N° 473, 2° piso, San Bernardo. Fonos 8598806, 8583235 y fonofax 8592416	
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Av. 11 de Septiembre N° 78, María Pinto	Atendida desde I.P.T. Melipilla; viernes, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco	Colina, Lampa, Til-Til		Concepción 2, Fono 8442077	Atendida desde I.C.T. Santiago Norte; lunes y viernes, semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Lidia León San Martín	Vicuña Mackenna Poniente N° 5893, La Florida. Fonos 2210305, 2930631, 2930681, 2930627 y fonofax 2930412	
	I.C.T. ALHUE (i)	Melipilla (parte)	Alhué		Plaza de Armas Alhué (Municipalidad)	Atendida todos los viernes desde I.P.T. Melipilla

# INDICE DE MATERIAS

	Página
<b>ENTREVISTA</b>	
• Manuel Barrera, sociólogo: "La globalización trae consigo un fenómeno fundamental que es la competitividad" .....	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• En el camino hacia una nueva época: La noción de globalización .....	5
<b>GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO</b>	
• Terminación del contrato de trabajo (Segunda Parte) .....	21
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• D.F.L. N° 2, de la Subsecretaría del Trabajo, de 4 de octubre de 2002. Crea nuevos cargos en la planta de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo .....	25
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	26
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL</b>	
• Análisis de causales de caducidad prescritas en el artículo 160 del Código del Trabajo en un mismo fallo. Inasistencia justificada al lugar de trabajo por licencia médica. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Renuncia tácita del empleador a su derecho a poner término al contrato. "El perdón de la causal" .....	28
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico .	34
Indice temático .....	36
<b>JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES</b>	
<b>3.458/178, 21.10.02.</b>	
1) El trabajador pensionado de invalidez que continúe laborando está obligado a asistir al trabajo y el empleador al pago de la	

remuneración convenida, dado que la obtención de pensión de invalidez no es causal de terminación de contrato, pudiendo emplear su capacidad residual de trabajo, por lo que si no asiste a trabajar el empleador tampoco está obligado a remunerarlo.

- 2) Si el pensionado de invalidez del D.L. N° 3.500, de 1980, no concurre a laborar una vez obtenida la pensión, no habiendo renunciado a su contrato de trabajo ni puesto término al mismo de mutuo acuerdo con el empleador, podría incurrir en infracción a sus obligaciones y en causal de despido, sin perjuicio de lo que puedan decidir en definitiva los Tribunales de Justicia sobre justificación de la inasistencia.
- 3) El Inspector del Trabajo se encuentra facultado para exigir al empleador el cambio de función del trabajador pensionado de invalidez que continúa laborando, si la que desempeña pone claramente y con toda evidencia en riesgo su salud o integridad, y se está infringiendo ostensiblemente los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo.
- 4) Corresponde que en caso de duda si un trabajo determinado es perjudicial para la salud o integridad física o psíquica del trabajador ello sea calificado por el Servicio de Salud, el cual podrá recabar antecedentes de la COMPIN, o ISAPRE, o Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que declaró la invalidez, si es el caso.
- 5) El empleador que proporcione un trabajo inadecuado a las condiciones del trabajador pensionado de invalidez que pueda poner claramente en riesgo su salud o integridad física o psíquica infringiría los artículos 184 y 187 del Código del Trabajo, correspondiendo al Inspector del Trabajo según artículos 476 y 477 del Código del Trabajo, fiscalizar y aplicar las sanciones del caso, de haber mérito para ello.
- 6) Si el empleador no tiene otra labor adecuada para cambiar al trabajador pensionado de invalidez atendida la capacidad de trabajo de éste, y estima que podría configurar una causal de terminación de contrato, corresponde pronunciarse sobre su procedencia y ponderación a los Tribunales de Justicia, en caso de reclamación del trabajador .....

38

**3.459/179, 21.10.02.**

- 1) Si el empleador no tiene otra labor adecuada para cambiar al trabajador pensionado de invalidez atendida la capacidad residual de trabajo de éste, y su integridad física y psíquica, y estima que podría configurar causal de terminación de contrato, será el juez del trabajo, el que deba pronunciarse en cuanto a su procedencia y justificación, en caso de reclamación del trabajador, no constituyendo la invalidez en sí causal para tales efectos.
- 2) En caso de duda si un trabajo es perjudicial para la salud o seguridad del trabajador o superior a sus fuerzas, deberá requerirse la calificación a que alude el artículo 187 del Código

del Trabajo, del Servicio de Salud correspondiente, y de así estimarse el empleador no podrá exigir ni admitir en tal trabajo al dependiente, correspondiendo al Inspector del Trabajo fiscalizar esta infracción y sancionarla, según los artículos 476 y 477 del Código del Trabajo .....	42
<b>3.460/180, 21.10.02.</b>	
El seguro obligatorio de cesantía establecido por la Ley N° 19.728, recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo .....	45
<b>3.461/181, 21.10.02.</b>	
Pueden acceder a la Categoría "E", Administrativos de Salud, que contempla el artículo 8° de la Ley N° 19.378, aquellos funcionarios que estén en posesión de Licencia Media Científico-Humanística, otorgada bajo el Programa de Nivelación de Educación Básica y Media para Adultos, que reglamenta el Decreto N° 683, de 2000, de Educación .....	48
<b>3.563/182, 24.10.02.</b>	
1) En el sistema de salud primaria municipal, constituye jornada extraordinaria de trabajo solamente aquella que, por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, se requiere el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, y aquella laborada a continuación de la jornada ordinaria o la que excede la misma.	
2) No se ajusta a derecho la jornada ordinaria semanal distribuida en 6 días con 1 día de descanso con turnos de 12 horas diarias, para el personal del SAPU dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Viña del Mar.	
3) Debe compensarse con descanso compensatorio o remunerarse con el recargo legal, solamente las horas laboradas por el mismo personal que exceden la jornada semanal de 44 horas.....	50
<b>3.564/183, 24.10.02.</b>	
1) Son útiles para acreditar las actividades de capacitación los títulos, diplomas o certificados originales o copias autorizadas, expedidas por los organismos que dictaron la capacitación.	
2) No existe impedimento jurídico para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, beneficien con ingresos propios la remuneración de sus funcionarios, en cuyo caso las remuneraciones actuales se adecuarán según lo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, pago que es imponible y tributable .....	52
<b>3.565/184, 24.10.02.</b>	
Deniega reconsideración del Dictamen N° 1.539/090, de 17.05.2002, solicitada por la empresa ... ..	54

**3.566/185, 24.10.02.**

En el sistema de salud primaria municipal, la designación de un funcionario en un cargo de confianza no altera su condición de trabajador regido por la Ley N° 19.378.

Recházase la solicitud de reconsideración del punto N° 2 del Dictamen N° 3.362/164, de 5.09.2001, de la Dirección del Trabajo .....

55

**3.581/186, 29.10.02.**

- 1) Si el empleador se negare a recibir la nómina de trabajadores adherentes a un proyecto de contrato colectivo, que ha tenido su origen en la comunicación contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que la comisión negociadora laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma, proceda a notificarla al empleador.
- 2) La obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, se debe cumplir respecto de todos los dependientes de la misma, habilitados para negociar colectivamente, tal como se señala en los artículos 318 a 321 del Código del Trabajo, sin distinguir si ésta se encuentra o no organizada por establecimientos.
- 3) La figura del estudiante en práctica no se encuentra regida por la legislación laboral. En consecuencia, no da origen a un contrato de trabajo y tampoco existe norma alguna que limite su aplicación .....

57

**3.582/187, 29.10.02.**

- 1) Puede ser electo como director de una organización de grado superior, federación o confederación, que agrupa sindicatos, cualquier director de los sindicatos base.
- 2) A la luz de lo dispuesto en el Código del Trabajo, Art. 268, inciso 4°, la asamblea de la organización de grado superior, federación o confederación, debe constituirse por todos los directores de los sindicatos base que la componen.
- 3) Gozan de fuero como directores de la federación o confederación, constituida por sindicatos, los directores electos con las más altas mayorías relativas, en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base afiliados a aquella .....

60

**3.644/188, 5.11.02.**

- 1) Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto.

- 2) La base de una organización sindical constituida como sindicato de empresas relacionadas o de holding de empresas, está dada por las empresas vinculadas o relacionadas respecto de las cuales ostentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, atendido lo cual, los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero laboral frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding.
- 3) Los dirigentes de un sindicato que tiene como base trabajadores contratados por un holding de empresas, tienen derecho a los permisos y licencias sindicales, establecidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo, prerrogativa que deberán ejercer frente a su respectivo empleador.
- 4) La figura de la cesión de los permisos, en el caso de sindicatos que agrupan a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas, sólo puede operar entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador ..... 62

**3.677/189, 6.11.02.**

La conservación y exhibición de la documentación que sustenta el pago de las gratificaciones –como obligación específica del empleador– puede exigirse dentro del plazo de cinco años, contados desde el término de los respectivos servicios ..... 65

**3.716/190, 11.11.02.**

Los trabajadores que se desempeñan para Compañías ... no están obligados a asumir el costo de reposición de la tarjeta magnética que la empresa nombrada utiliza para los efectos de controlar su asistencia, con ocasión de su extravío, cambio o deterioro, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente efectuar un descuento remuneracional al respectivo dependiente por tal concepto ..... 67

**CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

**111, 28.10.02.**

Imparte instrucciones relativas a la recepción de convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores ..... 69

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes**

**FIS-428, 06.02.**

Imprudencia de eximirse del pago de cotizaciones por concepto de salud ..... 76

**FIS-433, 06.02.**

Exención del pago de cotizaciones previsionales de la Ley N° 18.156 ..... 77

<b>FIS-435, 06.02.</b>	
Depósitos convenidos, contrato celebrado entre trabajador y empleador .....	78
<b>FIS-484, 06.02.</b>	
Depósitos convenidos, titular del derecho a enterar depósitos de ahorro previsional voluntario .....	79
<b>FIS-511, 06.02.</b>	
Los depósitos convenidos no constituyen remuneración, sólo pueden ser efectuados por el empleador y son de su cargo exclusivo, por lo que un bono por antigüedad establecido en un contrato colectivo, no puede enterarse en la A.F.P. o directamente en una Institución Autorizada como depósito convenido .....	81
<b>FIS-513, 06.02.</b>	
1) El empleador está obligado a retener de la remuneración de un trabajador, el pago de ahorro previsional voluntario que éste le solicite para enterarlo en una Institución Autorizada, ya que conforme con el artículo 58 del Código del Trabajo, se considera como una obligación con instituciones de previsión y no queda sujetos a límite, sin perjuicio de preferir otros descuentos.	
2) Obligación del empleador de acreditar pago de cotizaciones previsionales en caso de terminación del contrato de trabajo no comprende el ahorro previsional voluntario efectuado mediante descuento de la remuneración .....	82
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes</b>	
<b>24.336, 1º.07.02.</b>	
La superioridad de un órgano público no puede contratar los servicios de una sala cuna no autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles .....	84
<b>26.661, 16.07.02.</b>	
Docente a quien en el año 1993 se le puso término a su relación laboral como directora de un jardín infantil dependiente de municipalidad por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, se encuentra, desde ese año, inhabilitada para ejercer algún cargo público .....	85
<b>26.683, 16.07.02.</b>	
Organismos previsionales del sector público deben conceder beneficios de seguridad social a los servidores públicos aun si los entes en que laboran no integraron oportunamente sus cotizaciones .....	86

**29.052, 31.07.02.**

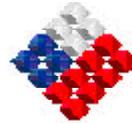
La prescripción de la acción disciplinaria en contra de los funcionarios regidos por el Código del Trabajo, es la contenida en el artículo 2515 del Código Civil, esto es, el plazo de 5 años ..... 89

**29.064, 31.07.02.**

Se refiere a las normas sobre protección a la maternidad contemplada en el Código del Trabajo, específicamente, a la inamovilidad y al derecho de la madre a alimentar a su hijo menor durante su jornada laboral ..... 90

**Nomina de Inspecciones del Trabajo** ..... 92





GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • Nº 167  
Diciembre 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.lexisnexus.cl  
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

**ENTREVISTA** Manuel Barrera, sociólogo: "La globalización trae consigo un fenómeno fundamental que es la competitividad".

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- En el camino hacia una nueva época: La noción de globalización.

#### GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Terminación del contrato de trabajo (Segunda Parte).

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- D.F.L. Nº 2, de la Subsecretaría del Trabajo, de 4 de octubre de 2002. Crea nuevos cargos en la planta de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Análisis de causales de caducidad prescritas en el artículo 160 del Código del Trabajo en un mismo fallo. Inasistencia justificada al lugar de trabajo por licencia médica. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Renuncia tácita del empleador a su derecho a poner término al contrato. "El perdón de la causal".

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### CIRCULAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

111, 28.10.02.

Imparte instrucciones relativas a la recepción de convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores.

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Selección de Dictámenes.

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** Selección de Dictámenes.

**NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO**

# 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>Ildelfonso 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)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

# DIRECCION DEL TRABAJO

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Marcelo Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.

## COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**  
Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**  
Abogado  
Jefe Unidad Asistencia Técnica a Usuarios

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**  
Abogado  
Jefe de Gabinete 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:  
Viviana Margarita Segovia R.

Composición : **LexisNexis Chile**,  
Miraflores 383, Piso 11. Fono:  
510 5000.  
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von  
Plate. Fono: 209 1613

## NOTASDEEDITOR

La globalización como un complejo fenómeno con implicancias socio-políticas, económicas, tecnológicas y laborales, es el tema central de la entrevista y del estudio del sociólogo Manuel Barrera quien ejerce funciones diplomáticas en Ginebra.

Las ventajas y desventajas, su efecto en las relaciones laborales y los cambios en las empresas que conlleva este proceso, son tratadas en detalle en el artículo de este destacado autor bajo el título: En el camino hacia una nueva época: La noción de globalización.

En la sección Guía práctica del Código del Trabajo, se incluye la segunda parte de la Terminación del contrato de trabajo.

Luego, la jurisprudencia judicial seleccionada para esta edición, incluye un interesante fallo que analiza las causales de caducidad prescritas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Por último, de la jurisprudencia administrativa del período, Rafael Pereira, abogado jefe del Departamento Jurídico, destaca, entre otros, dos dictámenes sobre libertad sindical, aspecto que constituyó uno de los ejes de la reforma de fines del año pasado y sobre el cual se introdujeron importantes modificaciones dirigidas a hacer efectivo el ejercicio de los derechos de organización sindical y de negociación colectiva, protegiéndolos y promoviendo.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

