



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 2005



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



MARCELO ALBORNOZ SERRANO, DIRECTOR DEL TRABAJO

## "QUEREMOS POTENCIAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES"

Como una definición de principios el nuevo Director del Trabajo sostiene que más allá de la sanción, del rol fiscalizador propio de este organismo, bajo su dirección pretende relevar también su capacidad de mediación, de análisis, capacitación y prevención de riesgos.

El abogado Marcelo Albornoz Serrano ingresó a la Dirección del Trabajo siendo aún estudiante de la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile, en abril de 1990, desempeñándose como procurador, pero con el transcurrir del tiempo, y ya titulado, fue adquiriendo nuevas responsabilidades en la Institución, destacando entre ellas su paso por Temuco como Director Regional del Trabajo de la IX Región, entre los años 1995 y 1996, la jefatura del Departamento Jurídico, en el año 1999, y la de Subdirector Nacional del Trabajo a partir del año 2000 hasta octubre de 2004, fecha en que asume como Director Subrogante del Trabajo. Después de esta larga experiencia acumulada como funcionario de carrera en la Dirección del Trabajo es nombrado Director Titular de esta Institución el 27 de enero de 2005 por el Presidente de la República, don Ricardo Lagos Escobar. Por este motivo quisimos hablar con él para saber sobre su visión de la Institución y las metas que se propuso para su gestión.

**Después de 14 años de carrera en la Dirección del Trabajo, ¿qué es para usted esta Institución?**

Es un ámbito de mi vida muy relevante, no solamente en el plano profesional sino que también en lo personal, pues no sólo me



Tenemos que dar pasos firmes, pero también pasos veloces para potenciar esta Institución como un Servicio que cada día se moderniza más.

ha permitido crecer como profesional, aprender, adquirir destrezas, conocimientos, experiencias, sino que también en el plano personal ha significado un desarrollo humano importante, pues entre otras cosas he podido conocer a muchas personas, conocer el alma de la Institución, que está muy ligada también a valores que me representan mucho, como es el hecho de preocuparse de los más desvalidos, el tema de la justicia social y la preocupación por el otro, el asumir sus problemas, sus dramas, pero siempre buscando una solución.

Además, hay una sensibilidad social y un sentido de preocupación humana muy fuerte a partir de las funciones propias de esta Institución y esos valores se van encarnando en cada uno de nosotros como el cariño mismo por el Servicio. Obviamente en el plano profesional ha sido la Institución la que me ha dado las oportunidades para poder desarrollarme e ir avanzando en mi carrera profesional, hasta llegar justamente al máximo de la carrera dentro de ella, que es conducir y estar a cargo de este Servicio, y cuando uno parte de abajo y paulatinamente va asumiendo distintas responsabilidades, tanto en Santiago como en provincia, experiencia que me ha tocado vivir y permitido conocer la realidad regional, uno se puede dar cuenta de la riqueza de esta Institución, de sus personas y de los valores que ella encarna.

**Volviendo al mismo sentido, en general cuando uno está en un trabajo por muchos años puede mirar para atrás y decir esto es mío, esto lo hice yo. Al respecto, ¿qué es lo suyo acá?**

Uno va dejando en cada lugar que pasa una pequeña o una gran huella, dependiendo de las magnitudes y dependiendo de los ámbitos de decisión que tú puedes tener. Uno va dejando una huella desde el punto de vista personal y humano al relacionarse con la gente en un clima de confianza, transparencia y respeto, al generar relaciones interpersonales, al generar relaciones humanas estrechas. De esta manera uno va haciendo también amistades, va construyendo lazos de unión con la gente, que es algo muy importante, yo diría lo más relevante que uno puede dejar.

En segundo lugar, uno también va dejando ideas, conceptos, proyectos instalados que se van a ejecutar, desde menos a más, obviamente dependiendo de los lugares que me ha tocado, el paso que más me marcó fue mi estadía en la Dirección Regional de la Araucanía, en donde quizás la principal hue-

lla es haber conformado un muy buen equipo de trabajo, haber generado un ambiente distendido, haber superado los conflictos tradicionales que se habían vivido en esa época en aquella región, ambientes de desconfianza, de enfrentamiento, incluso en algunos aspectos de carácter generacional, luchas entre los viejos y los jóvenes, diferencias con la autoridad anterior, etcétera.

Y eso se pudo superar con un estilo de trabajo que fue bien comprendido, que pasó por darle un espacio a todos, a los jóvenes que tenían mucho ímpetu en poder tener un rol más protagónico y a los más viejos que necesitaban también un reconocimiento de su larga trayectoria y su capacidad de seguir entregando sus conocimientos y experiencias acumuladas en el tiempo.

Otra experiencia que valoro mucho, pero ya en un plano más especializado, es mi paso por el Departamento Jurídico. Cuando llegué a hacerme cargo del Departamento me pidieron que diseñara lo que es la actual Unidad de Coordinación y Defensa Judicial y tuve la oportunidad de implementarla. Hasta esa época nuestra coordinación a nivel jurídico con los abogados era totalmente dispersa, no existía una orgánica que pudiera reunir y generar un trabajo coordinado, sistematizado, con objetivos o diagnósticos comunes con los abogados del Servicio. Por otro lado, el Área de Defensa Judicial siempre estuvo dispersa y carecía de estadísticas, de direccionamiento y de información centralizada. Entonces fue crear algo nuevo, algo que no existía, creamos esta unidad y el primer sistema de control de gestión informatizado de este Servicio, bastante precario por cierto, pero con la idea de poder tener información y así hacer un seguimiento a las causas judiciales a nivel nacional y que fue la primera piedra de lo que hoy en día es todo el conjunto de actividades del Servicio en materia informática, es decir, el SF 2000, SIRELA, las materias de fiscalización, las materias de conciliación, de certificación, de relaciones laborales, etcétera.

También creamos por primera vez los encuentros de abogados y de coordinadores jurídicos regionales, trajimos por primera vez a los abogados a una reunión de trabajo con pautas, con objetivos. Se estableció allí la línea de trabajo para los abogados del Servicio que es un tema muy importante, no solamente por la labor interpretativa sino por la labor operativa que cumplen.

**Hemos conversado hasta el momento sobre el pasado, pasemos ahora al presente. Hasta hace poco una de las críticas que más se le hacía a la Dirección del Trabajo es que ésta tenía un acento marcadamente antiempresarial. ¿Qué opina al respecto?**

Primero que todo yo creo que la crítica es un poco sesgada, un poco injusta, porque el principal fiscalizado es el empleador y yo creo que a nadie le gusta que lo fiscalicen y que se entrometan en su ámbito, pero hay ciertos valores, ciertas normas, ciertos derechos que la autoridad y el Estado deben asumir como vitales y esenciales, en este caso los derechos laborales.

Por otra parte, es injusta porque los organismos públicos que tienen una función especialmente en materia social, en materia de protección de derechos ciudadanos, siempre van a aparecer mucho más proclives, por su naturaleza, a atender a aquellos que demandan este requerimiento de defensa y protección de derecho. A nuestras Inspecciones llegan fundamentalmente trabajadores solicitando una asesoría, una orientación, una fiscalización, solicitando una respuesta, una solución a un problema que los aqueja, y esos problemas justamente se relacionan con la falta de respeto a sus derechos, ya sea que no se les pague su remuneración o que no se les reconozcan sus derechos sindicales o el derecho a una jornada de trabajo adecuada, a su salud, a su previsión. El Servicio,



En mi gestión aspiro a que junto con enfatizar la línea de respeto irrestricto a los derechos laborales de los trabajadores, también se generen aquellos espacios de comunicación, de trabajo, de entendimiento con el sector empresarial, porque es vital tener a las dos partes de la relación laboral arriba de la mesa.

por su parte, debe saber tener al mismo tiempo, no obstante su proximidad natural con los trabajadores, una manera creativa e inteligente de captar y llegar a la otra parte de la relación laboral. Es decir, permitir que los trámites que se realizan en la Inspección del Trabajo por parte de los empleadores también sean tan ágiles, expeditos y tan certeros como para un trabajador. A nuestra Institución llegan muchos empleadores a pedir asesoría, orientación jurídica y certificados para poder emitir sus estados de pago, especialmente en el gran sector de contratistas y subcontratistas que crece cada día más. Ellos hacen consultas y desean claridad y un punto de vista de cómo aplicar la ley. Aquí también existe una diversidad de la cual nos debemos hacer cargo, empleadores, sobre todo los más pequeños, que exigen y que piden una charla, seminario, una capacitación y también sectores más importantes del

empresariado que quieren plantear su punto de vista y que la autoridad laboral que fiscaliza los derechos laborales también tenga conocimientos de lo que es el contexto del mundo productivo.

Creo que equilibrar ambos intereses me parece una necesaria actividad que la Dirección del Trabajo debe realizar. Finalmente, nosotros somos una autoridad laboral que se inserta en relaciones laborales que las conforman dos partes, empleador y trabajador, y en mi gestión yo pretendo aspirar a que junto con seguir y enfatizar la línea de respeto irrestricto a los derechos laborales de los trabajadores, también se generen aquellos espacios de comunicación, de trabajo, de entendimiento con el sector empresarial, porque es vital tener a las dos partes de la relación laboral arriba de la mesa.

**Pero en términos públicos lo que sale a través de los medios de comunicación es precisamente el rol fiscalizador. Por ejemplo, ha tenido mucha cobertura la fiscalización que ha realizado la Dirección del Trabajo a los buses interurbanos de pasajeros o por la reducción de la jornada laboral. ¿Cómo, entonces, piensa usted potenciar los otros ámbitos de acción de esta Institución?**

A la Dirección del Trabajo por su naturaleza se la conoce por su rol de fiscalización, su rol de sanción, su rol de presencia pública por evitar atropellos o evitar infracciones a las personas, pero la Dirección del Trabajo es mucho más que eso, es una institución que históricamente ha ido abarcando distintos ámbitos de las relaciones laborales, una Institución también preocupada por los trabajadores que son despedidos, hay una gran cantidad de despidos que se resuelven armónicamente en las Inspecciones del Trabajo y no llegan a tribunales. En la Dirección del Trabajo se reciben a lo menos tres veces más requerimientos de actuación en caso de despido, más de lo que llegan a tribunales. En la Dirección del Trabajo también se realiza una labor que busca solucionar los conflictos alternativos desde el punto de vista de las

relaciones colectivas, como es la mediación, que si bien en la reforma se establece como un instrumento claro, preciso y regulado, históricamente esta Institución ha intermediado en los conflictos colectivos, en negociaciones colectivas, en huelgas, etcétera, por lo tanto es una institución rica en experiencia, una institución que vive de muchos otros aspectos y en ese sentido nosotros también tenemos que ser capaces de crear lazos, de poder potenciar nuestros productos, de difundirlos y ponerlos a disposición de la ciudadanía.

Para este año tenemos un gran desafío, que es potenciar al máximo la capacidad de capacitación a micro y pequeños empresarios. Hay una preocupación constante de parte del mundo productivo, de parte del gobierno, del mundo académico, del sector político por abocarse también a los desafíos y la problemática de este mundo productivo precario. Así como el trabajador es precario, también hay emprendedores precarios, aquellos por ejemplo que parten tan sólo con una idea, muchas veces con un pequeño capital o préstamo y se embarcan en esta travesía de generar riqueza. Creo que nosotros también tenemos que darle la mano a ese mundo, debemos darle las posibilidades y los elementos para que puedan optar por el cumplimiento, ese es uno de los ejes que en relación al mundo productivo la Dirección del Trabajo y en mi gestión, en particular, quiero potenciar.

**¿En eso se inserta el trato preferencial que usted dio a las microempresas respecto a la fiscalización de la nueva jornada laboral?**

Efectivamente, nosotros bajo esta premisa tomamos la determinación que para fiscalizar la reducción de la jornada, y compartiendo un diagnóstico común en nuestro país, de permitirle un espacio de cumplimiento mayor a aquellos que en términos generales están en menores condiciones de cumplimiento rápidos y efectivos, sobre todo cuando entra a regir una norma tan importante, tan relevante, tan histórica como ésta. No

obstante el plazo que se dio (tres años antes de la puesta en marcha de la reducción de la jornada laboral), sabemos que en nuestro país el sector de la micro y pequeña empresa es el sector que más le cuesta acceder a otros aspectos de la producción, como por ejemplo al crédito financiero, a la asesoría, a la tecnología. Por lo tanto nosotros tenemos que, además de hacer cumplir la ley, entregar las condiciones para poder tener la certeza de que estamos exigiendo algo de lo cual nuestras condiciones y nuestro esfuerzo también han sido puestos a disposición de este emergente y pujante sector productivo del pequeño y micro empresario.

#### **¿Cómo evaluaría la reducción de la jornada laboral?**

La evaluamos positivamente, pero de manera también responsable tendría que decir que la información que hemos ido dando a conocer como Institución son sólo los primeros resultados. Nuestra obligación no es quedarnos simplemente en un mes, sino hacerle seguimiento permanente a los cambios importantes de nuestra legislación y de nuestro sistema de jornada laboral. Pero creemos que con este esfuerzo que pusimos logramos aclarar algunos vacíos, algunas imprecisiones o algunas confusiones que se habían ido generando en tiempo pasado. Sin embargo, este éxito no es casual, creemos que ello fue producto de convocar a los actores empresariales y sindicales a sumarse al llamado público y, al mismo tiempo, a mostrarnos disponibles para el cumplimiento. También tendría que decir que ello fue producto de la campaña previa que realizamos, para informar a través de los medios de comunicación y a través de otros mecanismos de difusión internos y externos, y conjuntamente con una capacidad operativa de fiscalización bastante aumentada, en relación a lo que es la tradición de esta Institución, colocando a cerca del 80% de las actividades operativas de nuestros funcionarios al servicio de la fiscalización de la reducción de la jornada laboral. En definitiva, todos esos esfuerzos se vieron reflejados en el resultado que con-

sideramos positivo en el primer mes de aplicación de la reforma, en cuanto a lograr una tasa de infraccionalidad que es inferior a la que esperábamos en estas condiciones e inferior a la histórica en este tipo de materias.

#### **Hablemos ahora del futuro, ¿cuáles van a ser los ejes a seguir?**

Un año es poco tiempo, pero tenemos muchos desafíos. Creo que los desafíos en materia de gestión y movilización del Servicio se deben acentuar y redoblar, tenemos que dar pasos firmes, pero también pasos veloces para potenciar esta Institución como un Servicio que cada día se moderniza, tanto en sus sistemas de trabajo, como en su capacidad operativa, en sus sistemas tecnológicos, de información, etcétera. Uno de los ejes prioritarios es tener este año un remozado y fortalecido sitio web, que nos permita al mismo tiempo, con el contacto personal y tradicional en nuestras Inspecciones del Trabajo, tener un contacto interactivo a través de ella para que trabajadores y empleadores tengan un espacio de información y de consulta permanente.

En segundo lugar, nosotros tenemos un gran desafío, que el Parlamento y el Ejecutivo nos entregó al momento de aumentar el número de funcionarios, destinándolos a las labores y productos esenciales, a nuestro contacto con el público y ese esfuerzo y esa mayor dotación debe ir dirigida fundamentalmente a fortalecer, redoblar y aumentar la capacidad de respuesta en nuestras Inspecciones del Trabajo, que son las unidades operativas que representan el alma de esta Institución, que son nuestra cara visible, que son nuestra cara al público. En el ámbito de los contenidos y de los énfasis en materia de gestión, fiscalización y de las relaciones laborales, claramente este año va a estar marcado por la implementación de una nueva ley importante para los derechos fundamentales de las personas, los ciudadanos, los trabajadores, que es la Ley de Acoso Sexual.

En tercer lugar, también pondremos un fuerte énfasis en el aspecto que ya el año pasado vivimos como dramático, que es el sistema de prevención de riesgos. La seguridad en el trabajo va a ser un eje fundamental para esta Institución durante el año 2005 y para eso no solamente necesitamos tener un diagnóstico claro, sino que también tener funcionarios que estén capacitados para poder realizar esa importante labor, y para eso vamos a capacitar este año a una gran cantidad de funcionarios fiscalizadores, entregándoles herramientas que les permitan tener una capacidad operativa, de respuesta, investigativa y de resolución mucho mayor a la que tradicionalmente teníamos. Aspiramos este año nada menos que a tener un fiscalizador en cada una de las Inspecciones del país, capacitado en el más alto nivel en materias de Higiene y Seguridad.

**Pero ¿eso significa fortalecer los equipos de Relaciones Laborales y Estudios?**

Obviamente. También nosotros requerimos tener un sistema de información rápido y efectivo que nos permita tomar decisiones y generar información pública de lo que está sucediendo en el mundo del trabajo. No queremos solamente fortalecer las líneas tradicionales de gestión, que son la interpretación jurídica, las relaciones laborales, la asistencia técnica, sino también generar evaluaciones y mediciones de lo que está pasando con los sindicatos, con la negociación colectiva, con las tasas de infraccionalidad, etcétera. Pero esto de una manera expedita, que permita a nuestra Institución tener información ágil y eficaz para su toma de decisiones y que también el público, la opinión pública, pueda

conocer lo que está sucediendo. Eso pasa por tener informes rápidos, estudios certeros y encuestas de opinión que nos permitan acceder a la información tanto a nosotros como también a los actores políticos, parlamentarios, Gobierno, empresarios y sindicatos.

**Y para terminar. En lo personal ¿qué espera de este año?**

Lo que espero es conformar, primero que todo, una Institución motivada, que se vuelva a su trabajo, generando espacios de participación interna importantes, una Institución que se le respeta y valora cada día más por la opinión pública y por los actores laborales, y que se destaque dentro de la Administración Pública. Desarrollar también una cercanía con el mundo real, aquel de los trabajadores, empleadores y sus organizaciones, etcétera, y terminar una gestión con una Institución ordenada, después de un episodio dramático que experimentamos a fines del año pasado.

Pero, además de una Institución motivada y ordenada, me gustaría, producto de la ley especial que se dictó para este Servicio, tener una Dirección del Trabajo en donde la gente y sus funcionarios se sientan valorados en su desempeño, en los esfuerzos que colocan a diario en las labores que realizan, adecuadamente recompensados en lo económico, capacitados y también con condiciones de estabilidad del empleo que les permitan seguir desarrollando sus potencialidades y entregando cada día más de sí en el gran esfuerzo que demandan las tareas institucionales comunes.

# NATURALEZA JURIDICA Y EFECTOS DEL ACTA DE MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

*Mario Varas Castillo*<sup>(1)</sup>

## I. INTRODUCCION

La Mediación Laboral ha alcanzado un notable éxito en su posicionamiento como método alternativo de resolución de conflictos colectivos del trabajo y con ello, resulta evidente que ante su desarrollo permanente se planteen día a día nuevas inquietudes que dicen directa relación con los efectos y consecuencias que dicho procedimiento está llamado a generar, tanto en los agentes del mundo del trabajo como en los contextos en que le ha tocado intervenir.

En este orden de ideas, diversas cuestiones de orden jurídico comienzan a emerger, exigiendo detenerse en ellas a objeto de construir respuestas satisfactorias que permitan continuar avanzando en el camino de consolidar a la mediación laboral, como herramienta eficaz de solución de conflictos.

Dentro de tales inquietudes alcanza alta relevancia aquella referida a determinar la naturaleza jurídica y los efectos del Acta de Mediación que suscriben trabajadores, empleadores y el propio mediador dentro de conflictos colectivos del trabajo. Como es por todos conocido, un porcentaje importante de meditaciones se verifican con

ocasión de disputas laborales que inciden en la regulación de las condiciones de trabajo de grupos más o menos extensos de dependientes; de arribarse a una solución, ésta por regla general se contendrá en la misma acta de mediación laboral, instrumento en el que constarán derechos y obligaciones para los involucrados.

Identificar, entonces, cuál es la naturaleza jurídica del acta de mediación y qué efectos ésta produce, no es una cuestión menor en tanto es posible afirmar que la consolidación final del procedimiento de mediación laboral, se encuentra íntimamente ligado al grado de cumplimiento de los acuerdos y al poder vinculatorio que exhiban los mismos respecto de las partes, en el evento de materializarse la renuencia de cualquiera de ellas para dar íntegra y oportuna observancia a lo convenido.

Con la finalidad de contribuir a la reflexión en cuanto a la delimitación jurídica de la naturaleza y de los efectos del Acta de Mediación laboral, el presente artículo se adentra en la materia explicitando la posición del autor en lo particular.

## II. CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO Y REGULACION LABORAL

En nuestra legislación laboral la materia referida a conflictos colectivos del trabajo

(1) Abogado Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta.

se encuentra tratada en el Libro IV del Código del Trabajo a propósito de la Negociación Colectiva.

En términos generales, nuestras disposiciones legales distinguen entre procedimientos de carácter reglados y no reglados, unos y otros aplicables a organizaciones sindicales y/o grupos de trabajadores transitorios. Tal es así, que los artículos 315 y ss. y 334 y ss., consagran respectivamente procedimientos de negociación colectiva reglados a nivel de empresa y supraempresa y, por su parte, los artículos 314, 314 bis y 351, establecen procedimientos de negociación colectiva no reglados, sin perjuicio de las condiciones específicas con que los involucrados deben operar en cada caso.<sup>(2)</sup>

Ahora bien, tanto las negociaciones colectivas regladas y no regladas reconocidas expresamente en nuestra legislación laboral, inciden en conflictos colectivos de trabajo que tienen por objeto regular –por parte de uno o más empleadores y de trabajadores y sus organizaciones– condiciones comunes de trabajo y de remuneración, materializados en la suscripción de un instrumento colectivo, sea éste contrato o convenio.<sup>(3)</sup>

No obstante lo anterior, y como es común, la realidad tiende a desbordar aquellas situaciones reguladas jurídicamente, constatándose que dentro del ámbito laboral, comunes son un conjunto de conflictos colectivos del trabajo que son enfrentados mediante procedimientos informales de contratación colectiva que, por un lado, no se encuentran expresamente reconocidos por nuestra legislación y, por

otro, no participan de las características propias de los procedimientos reglados y no reglados, en términos tales que puedan ser subsumidos en unos u otros.

Tales modalidades de contratación involucran efectivamente colectivos de trabajadores que mediante estrategias de negociación más o menos estructuradas y valiéndose de distintos instrumentos de presión, logran convocar a sus empleadores –sea uno o más– en procedimientos tendientes a normar diversos beneficios laborales y remuneracionales por tiempos determinados, no apartándose en esencia de los objetivos propios de toda negociación colectiva.

Dichos procedimientos informales, han sido denominados por la doctrina como procedimientos de *contratación colectiva atípica*<sup>(4)</sup>, en tanto exceden a aquellos procedimientos colectivos de negociación sean reglados o no reglados que expresamente reconoce y regula nuestra legislación y que, como tales, se les llama *típicos*.

A nuestro entender dos causas podrían explicar el surgimiento de este tipo de contratación colectiva atípica. Desde una perspectiva, es de reconocer que la regulación nacional referida a negociación colectiva, en particular el marco aplicable a la reglada, es altamente reglamentarista, dando cuenta de un modelo de fuerte intervencionismo estatal que tiende a asfixiar a las partes antes que fomentar su protagonismo; cuestión que se traduce, a la postre, en la utilización de modalidades informales de negociación. Desde otro punto de vista, es posible observar la vinculación existente entre aquellos trabajadores cuyos derechos colectivos, aun cuando reconocidos, se encuentran re-

(2) Nos referimos en particular al procedimiento del artículo 314 bis del Código del Trabajo, aplicable a grupos de trabajadores transitorios reunidos con el único propósito de negociar colectivamente.

(3) Según se origine en un procedimiento reglado o no reglado.

(4) Ver **Gamonal, Sergio**; La Negociación y Contratación Colectiva Atípica. Revista Laboral Chilena, enero de 1999.

gulados restrictivamente y la utilización de procedimientos atípicos de contratación.

En efecto, la constatación empírica permite constatar que los procedimientos atípicos a que hacemos referencia, se verifican en categorías de trabajadores caracterizados por la circunstancia de que su derecho a negociar colectivamente se encuentra ostensiblemente limitado, sea por cuestiones de orden jurídico o material. Así, dentro de este contexto, podemos reconocer que esta modalidad de negociación se asocia preferentemente a trabajadores de carácter transitorio, a aquellos agrupados en organizaciones sindicales interempresas<sup>(5)</sup> y a los funcionarios públicos.<sup>(6)</sup>

En tal sentido, la contratación atípica da cuenta de un fenómeno cierto que hunde sus raíces en la necesidad real de articulación y coordinación de intereses de colectivos de trabajadores, que rebasan una regulación restrictiva o prohibitiva de la autonomía colectiva, para defender y promover sus intereses; dando cuenta con ello de la dinámica propia del Derecho del Trabajo.<sup>(7)</sup>

- (5) Las experiencias de mediación laboral en la Región de Antofagasta, dan cuenta de un importante porcentaje de mediaciones verificadas en conflictos colectivos que involucran a trabajadores transitorios, que conforme al artículo 305 del Código del Trabajo, carecen de derecho a negociar colectivamente; de trabajadores asociados a Sindicatos Interempresas y de trabajadores agrupados para el solo hecho de negociar, sin reunir las condiciones establecidas en el artículo 314 bis del mismo Código. En todos ellos, se trata de procedimientos de negociación colectiva que exhiben características distintas de los previstos expresamente en nuestra legislación, y que sin perjuicio de ello, terminan en acuerdos generalmente escriturados en un acta de mediación laboral.
- (6) Sin ir más lejos, es la situación verificada en la Dirección del Trabajo, en octubre de 2004.
- (7) Con ello nos referimos a la "informalidad" propia del Derecho Colectivo, esto es su permanente desarrollo paralelo al marco legal aplicable.

### III. CONTRATACION COLECTIVA ATIPICA Y MEDIACION LABORAL

La vinculación entre contratación colectiva atípica y mediación laboral es nueva y tal como ocurre en otras esferas de la experiencia humana, se cimenta antes en una práctica que en una norma jurídica. Recordemos que en nuestro ordenamiento jurídico sólo se encuentran reconocidas dos modalidades de mediación laboral, aquella prevista en el artículo 352 del Código del Trabajo<sup>(8)</sup> y la actuación de buenos oficios del Inspector del Trabajo<sup>(9)</sup>, ambas dentro del ámbito de la negociación colectiva reglada. Fuera de dicho campo, nuestro ordenamiento no reconoce la mediación laboral como un método alternativo de solución de conflictos colectivos del trabajo y, la misma, sólo se estructura como tal a partir del año 2001, oportunidad en que la Dirección del Trabajo la articula institucionalmente<sup>(10)</sup>, estableciendo principios, procedimientos y un cuerpo especializado de profesionales abocados a la tarea.

Dentro de este contexto, desde el momento mismo de la instalación de la mediación laboral y con mayor fuerza luego de la difusión de sus primeros resultados, cupo a la Dirección del Trabajo intervenir en procedimientos de contrataciones colectivas, ya fuere de aquellos reconocidos expresamente en nuestra legislación; o bien, de aquellos de carácter atípico.

En efecto, múltiples son las oportunidades en que un conflicto laboral no participa de las características propias de los

- (8) Sin existencia práctica; parte del derecho "muerto" del trabajo.
- (9) Ver del autor "La Mediación Laboral y la Actuación de Buenos Oficios en la Negociación Colectiva". Boletín Oficial Dirección del Trabajo N° 181, febrero 2004.
- (10) Orden de Servicio N° 1 de 30.01.2002. Crea y Ordena un Sistema de Solución Alternativo de Solución de Conflictos.

procedimientos de negociación reconocidos en el Código del Trabajo; sea porque dichos trabajadores se encuentran imposibilitados de negociar formalmente, sea porque el procedimiento dista absolutamente de aquel previsto por el legislador, sea porque los acuerdos a que se arriben no se han materializado en un contrato o convenio colectivo; en unos y otros casos es posible observar un rebasamiento del marco legal aplicable por una dinámica social que tiene su propio desarrollo.

No obstante lo anterior, la ausencia de reconocimiento y tratamiento legal específico de dicha conflictividad, en caso alguno empece la calidad de contratación colectiva del proceso, toda vez que el mismo incide en un procedimiento de negociación entre sujetos laborales, con el objeto de regular condiciones de trabajo y de remuneraciones. Más aún, el propio acuerdo al que arriban las partes es un contrato colectivo de trabajo<sup>(11)</sup>, por cuanto participa de los elementos de todo instrumento colectivo, esto es, acuerdo de voluntades entre partes, escrituración y regulación de condiciones de empleo o de trabajo.

La vinculación entre mediación laboral y contratación colectiva atípica, radica, entonces, no tan sólo en la intervención de un mediador dentro de un conflicto colectivo del trabajo de aquellos no reconocidos expresamente por el ordenamiento jurídico, sino que también en la existencia de un procedimiento que de ser exitoso concluirá en la suscripción de un Acta en donde, precisamente, se contendrán por escrito los acuerdos entre las partes.

Cabe preguntarse así, cuál es la naturaleza jurídica de dicha Acta y los efectos que la misma irroga respecto de los involucrados en su suscripción, cuestión que

—como advertíamos— no es menor, en tanto consideramos que en dicha acta constan derechos y obligaciones que deben ser vinculantes para las partes, tanto para asegurar la eficacia del acuerdo, como para la validez del procedimiento de mediación en que éste se ha generado.

#### IV. NATURALEZA JURIDICA DEL ACTA DE MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

La doctrina conceptualiza al contrato colectivo como "... un acuerdo celebrado entre un grupo de trabajadores y un patrón o, generalmente, un grupo de patrones... (que) tiene por objeto determinar, de una parte, las condiciones conforme a las cuales se celebran los contratos individuales y, por la otra, los derechos y obligaciones de los grupos que la otorgan".<sup>(12)</sup>

A su turno el artículo 344 del Código del Trabajo, en su inciso segundo señala "contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneración por un tiempo determinado". A lo que agrega el inciso tercero, la obligatoriedad de que el contrato colectivo conste por escrito. Por su parte, el artículo 351 del mismo Código define en términos idénticos el convenio colectivo, haciendo referencia a la circunstancia que el mismo se origina en un procedimiento de negociación no reglado.

Tanto de la definición doctrinaria como de la legal, se desprenden aquellas características inherentes a todo contrato colectivo, entre ellas podemos distinguir:

(11) Aunque atípico atendido que no proviene de un procedimiento reglado o no reglado.

(12) Durand, P. y Jaussaud, R. Citados en Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I, Thayer, W. y Novoa, 1997.

- a) *Sujetos*: debe tratarse de un colectivo de trabajadores y de empleadores, aun cuando tratándose de este último bastará con uno.
- b) *Objeto*: el contrato colectivo debe regular "condiciones comunes de trabajo y de remuneración",
- c) *Solemnidad*: debe constar por escrito.

Ahora bien, dentro de los instrumentos colectivos que nuestra legislación reconoce expresamente, encontramos únicamente el contrato colectivo, cuyo origen radica en un procedimiento de negociación colectiva reglado, el convenio colectivo, originado en una negociación no reglada y el fallo o laudo arbitral, generalmente suscrito con ocasión de un procedimiento reglado, en que las partes entregan –forzada o libremente– la decisión del asunto a un árbitro.

Fuera de este ámbito estrictamente legal, no se consagran otros instrumentos colectivos expresamente reconocidos por el legislador; no obstante lo cual –y tal como antes apuntáramos– existen otros tipos de instrumentos escriturados por los que se pone término a un conflicto colectivo, conviniendo trabajadores y empleadores regulaciones de las condiciones laborales. A estos últimos acuerdos se les denomina contratos colectivos atípicos, tanto por la circunstancia de devenir de un procedimiento de negociación atípico, como en cuanto se trata de otras modalidades de contrato colectivo distintas a las previstas en el Código del Trabajo, careciendo así, de reconocimiento y de una regulación expresa por dicho cuerpo legal.

Conviene, en esta parte, hacer presente que aun cuando nuestra legislación positiva no reconoce otras modalidades de instrumentos colectivos fuera de los ya anotados; tal hecho no implica que otros

contratos colectivos de carácter atípico resulten, por esa sola circunstancia, ilegales, toda vez que el propio ordenamiento jurídico no los prohíbe expresamente.

Del examen de los elementos inherentes a todo contrato colectivo, podemos observar que el Acta de Mediación ante el Inspector del Trabajo, participa de los elementos propios de aquéllos. Así, por un lado, existe identidad en cuanto a los sujetos; por otro, en tanto ésta contiene acuerdos que ponen término al conflicto, por la vía de regular condiciones laborales y de remuneraciones por tiempos determinados, posee un objeto análogo al de todo contrato; cuestión a la que se suma su escrituración, tal como al efecto se exige respecto de todo instrumento colectivo.

En tales condiciones, podemos afirmar que la naturaleza jurídica del Acta de Mediación, corresponde a la de un contrato colectivo, de aquellos no reconocidos expresamente por nuestro ordenamiento jurídico y, por ello, de los así denominados atípicos.

## V. EFECTOS DEL ACTA DE MEDIACION EN CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

En este acápite, examinaremos los efectos del acta de mediación desde tres perspectivas que nos han resultado esenciales de aproximación frente al sentido y alcance de la negociación colectiva<sup>(13)</sup>. La primera de ellas en relación al poder vinculante de ésta para las partes; el segundo, referido a los efectos sobre la negociación colectiva, y, finalmente, su interrelación con los contratos individuales.

(13) Sin pretender desconocer que existen otros, nos han parecido éstos los más relevantes.

a) *Fuerza vinculante del Acta de Mediación*

Si bien hemos afirmado que el Acta de Mediación reviste la calidad de un contrato colectivo atípico, cabe preguntarse si sus efectos son homologables a este último, vinculando de dicha manera a las partes a la observancia de los derechos y obligaciones que en ella se contengan en términos tales de exigir, incluso, forzosamente su cumplimiento.

Sobre esta materia, el artículo 349 del Título III del Libro IV del Código del Trabajo, establece que "el original de dicho contrato (el colectivo), así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgado de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el artículo 461 de este Código". A renglón seguido se indica que el mérito ejecutivo del instrumento, es sin perjuicio de las sanciones que por su incumplimiento pudieren derivar y de la fiscalización pertinente de la Dirección del Trabajo.

Conviene precisar, así también, que conforme lo prevenido en el artículo 350, lo dispuesto en el Título pertinente del Cuerpo Legal en comento, resultará, a la vez aplicable a los fallos arbitrales y a los convenios colectivos suscritos de conformidad al artículo 314, sin extender dichos efectos a otras modalidades de contratación colectiva distintas de las expresamente consignadas.

A nuestro entender, aun cuando el Acta de Mediación revista el carácter de un contrato colectivo, atendido el conflicto en que interviene, así como los sujetos involucrados y el objeto que regula; no es posible asignarle los

efectos propios de un instrumento colectivo típico en relación al poder vinculante respecto de las partes frente al cumplimiento de las obligaciones en ella contenidas.

Tal conclusión, a nuestro entender, se encontraría avalada por dos cuestiones fundamentales.

La primera de ellas está relacionada con el tenor de la regulación de la negociación colectiva y de los instrumentos colectivos en nuestra legislación. Recordemos que la misma establece procedimientos entre partes llamados a concluir con la suscripción de instrumentos específicos, reconocidos como tales, a los cuales se les asigna expresamente ciertos efectos, no resultando susceptible extenderlos más allá de las figuras previstas expresamente por el legislador.

Desde otra perspectiva, en tanto muchas veces las negociaciones colectivas atípicas provienen del ejercicio de facto de derechos colectivos restringidos o derechamente no reconocidos a categorías de trabajadores, nuestro ordenamiento jurídico no les atribuye validez alguna para los efectos de exigir obligatoriamente su cumplimiento.

En consecuencia, podría sostenerse que, dadas así las cosas, el Acta de Mediación ante el Inspector del Trabajo, aun cuando pone término a un proceso de negociación colectiva, estableciendo derechos y obligaciones para las partes; carece de efectos vinculatorios para éstas, en términos tales que ninguna puede conminar a la otra a su cumplimiento forzado en caso de inobservancia de lo pactado.

No obstante lo anterior, a nuestro juicio, los acuerdos contenidos en un Acta de Mediación Laboral facultan a

las partes para exigir el cumplimiento forzado de lo convenido, en atención a su carácter de instrumento suscrito ante ministro de fe<sup>(14)</sup>, antes que por su carácter de contrato colectivo atípico; lo anterior, al tenor de lo dispuesto sobre el particular en el artículo 462 del Código del Trabajo, que señala: "Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral...".

De lo dispuesto en la disposición legal transcrita, se desprenden aquellos requisitos formales y sustantivos que debe reunir un acta ante inspector del trabajo para tener mérito ejecutivo laboral. Entre estos, podemos consignar: contener una relación de hechos, individualización de los sujetos que a ella concurren y suscripción del instrumento por los mismos, así como por el Inspector respectivo –en su carácter de ministro de fe–. En cuanto a los requisitos sustanciales, el acta debe contener acuerdos entre partes donde conste una obligación de carácter laboral, sin perjuicio de los demás requisitos propios de todo instrumento ejecutivo.

De más está decir que la norma en comento no distingue la fuente de la que emana dicha acta –sea un conflicto individual o colectivo–, ni los sujetos vinculados por las mismas –nuevamente, sean individuales o colectivos–; lo que al legislador ha inte-

resado es dotar de eficacia a los acuerdos suscritos ante el inspector del trabajo en que se consignen obligaciones laborales, tanto como una manera de dar eficacia al derecho mismo, cuanto con la finalidad de amparar la situación de el o los trabajadores.

En consecuencia, desde la perspectiva de los efectos del Acta de Mediación, nos encontramos en condiciones de afirmar que la misma, resulta vinculante para las partes que concurren a su suscripción, en tanto dicha acta cumpla con los requisitos formales y sustantivos antes anotados. De ahí que ante el incumplimiento de lo convenido en dicho instrumento, la parte afectada se encontrará en condiciones de exigir su cumplimiento forzado conforme a lo dispuesto en el Párrafo 4º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, en particular, lo prevenido en el artículo 461 del mismo; disposiciones que en su conjunto regulan el procedimiento ejecutivo en las obligaciones de dar y en las obligaciones de hacer y no hacer en la jurisdicción laboral.<sup>(15)</sup>

#### *b) Efectos sobre la Negociación Colectiva*

En cuanto a los efectos del Acta de Mediación respecto a procedimientos de negociación colectiva posteriores, en particular reglados, aparece como una cuestión interesante a dilucidar si por el hecho de encontrarse un trabajador involucrado en una contrato colectivo atípico, se encuentra impedido de negociar colectivamente, sea por el procedimiento reglado o no reglado previsto en el Código del Trabajo.

(14) Mérito ejecutivo de que participa, conjuntamente con todos aquellos instrumentos suscritos ante inspector del trabajo, que reuniendo las demás condiciones previstas por el ordenamiento jurídico, contengan una obligación laboral.

(15) Procedimiento que con las modificaciones del artículo 460, corresponde a los de los Títulos I y II del Código de Procedimiento Civil.

A nuestro juicio, la prohibición contenida en el artículo 307 del Código del Trabajo<sup>(16)</sup>, sólo alcanza a aquellos instrumentos colectivos expresamente reconocidos por nuestra legislación, sin que pueda extenderse a aquellos que subsisten extramuros a ésta.

Lo anterior, atendido el rango constitucional del derecho de negociación colectiva<sup>(17)</sup> y por aplicación del principio general de hermenéutica que indica que toda prohibición debe interpretarse restrictivamente.

En consecuencia, en nuestra opinión, los trabajadores involucrados en una modalidad de contratación colectiva atípica, materializada en un Acta de Mediación, mantendrán su derecho a negociar colectivamente, de acuerdo a las condiciones establecidas en la Constitución y la ley.

*c) Efectos en los contratos individuales*

Finalmente, en relación a los efectos en los contratos individuales cabe reconocer la aplicación de un principio general en materia de negociación colectiva que es aquel referido a que los contratos colectivos reemplazan y/o modifican en lo pertinente las estipulaciones contenidas en los contratos individuales. A nuestro juicio tal principio resulta plenamente aplicable, atendido el sentido y fines perseguidos por la negociación colectiva en cuanto procedimiento, cualquiera sea su condición –típica o atípica–.

Razones históricas avalan tal conclusión. La contratación colectiva ha tenido desde sus orígenes como objetivo central, mejorar las condiciones individuales de contratación de los trabajadores, por medio de un procedimiento de negociación llamado a concluir con la suscripción de un instrumento colectivo, que reemplaza y/o modifica las cláusulas del contrato individual en aquellas materias que estuvieren reguladas por uno y otro.

Lo anterior se encuentra corroborado, a su turno, por el reconocido contenido normativo y contractual de todo instrumento colectivo. El primero de dichos ámbitos dice relación con las normas que han de ser respetadas en los contratos individuales que se celebren con posterioridad a la suscripción del colectivo y durante su vigencia, lo que implica por parte del empleador la aplicación de las normas referidas a remuneraciones, jornada de trabajo, beneficios sociales y otras regalías convenidas. Por su parte, el contenido contractual se encuentra vinculado con las obligaciones contractuales que para el patrón emanan directamente del instrumento para con los involucrados en la negociación, tales como aquellas referidas a introducir las modificaciones pertinentes a los contratos individuales, tanto como asegurar el respeto a las normas convenidas en el contrato colectivo durante su vigencia.

En uno y otro ámbito, resulta evidente que en toda contratación colectiva –sea típica o atípica–, se persigue la modificación de los contratos individuales por medio de las nuevas disposiciones contenidas en los instrumentos colectivos. No interpretar así la vinculación entre unos contratos y otros, desvirtuaría el sentido último de la contratación colectiva, a la vez de contravenir el principio de buena

(16) Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador.

(17) Recordemos que al efecto, los principios propios de la Libertad Sindical y del Derecho de Negociación Colectiva, tienen una doble consagración constitucional, tanto en el Capítulo III de nuestra Constitución Política, como en los Convenios N°s. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

fe que impera en este tipo de procedimientos.<sup>(18)</sup>

Finalmente cabe recordar, que toda Acta de Mediación recaída en conflictos colectivos del trabajo –como todo instrumento colectivo, a la postre–, contiene obligaciones laborales sean de dar, hacer o no hacer, las cuales pueden ser exigidas forzosamente atendido el mérito ejecutivo prevenido en el artículo 462 del Código del Trabajo; por tanto, también por esta vía pueden requerirse, en lo pertinente, las modificaciones de los contratos individuales en cumplimiento a lo pactado.

Por otro lado, cabe anotar que cada vez se hace más corriente que en las propias estipulaciones del Acta de Mediación, se contemple un acuerdo expreso que indique la decisión de las partes en orden a modificar en lo que corresponda los contratos individuales, como incluso, los propios instrumentos colectivos preexistentes.

## VI. OBSERVACION FINAL

En el curso del presente artículo, hemos pretendido esclarecer la naturaleza jurídica y los efectos del Acta de Mediación que recae en conflictos colectivos del trabajo.

Al efecto, hemos señalado que el Acta de Mediación es la culminación de ciertos procedimientos de negociación colectiva informales que no con poca frecuencia se materializan en el mundo del trabajo, en donde la conflictividad subyacente a él,

da lugar a conflictos laborales y procedimientos de negociación que no se encuentran expresamente reconocidos en nuestra legislación, recibiendo por dicha circunstancia la denominación de atípicos.

Dadas así las cosas, el acuerdo al que arriben las partes en un procedimiento de contratación atípico y que conste por escrito en un Acta de Mediación, participará de los elementos esenciales de todo contrato colectivo, aun cuando se trate de un instrumento no reconocido expresamente como tal en nuestro ordenamiento jurídico.

En cuanto a los efectos del Acta de Mediación, se ha señalado que aun cuando ésta revista la calidad de un contrato colectivo atípico, no es posible reconocerle en cuanto tal el mérito ejecutivo que las normas legales le asignan a los instrumentos colectivos expresamente reconocidos en nuestra legislación. No obstante lo cual, el Acta ostentará mérito ejecutivo en su calidad de instrumento suscrito ante inspector del trabajo, al cual se le otorga poder vinculante, al tenor de lo previsto en el artículo 462 del Código del Trabajo, pudiendo las partes exigir el cumplimiento forzado de las obligaciones laborales en ellas consignadas mediante el procedimiento ejecutivo previsto en dicho cuerpo legal.

En relación al efecto sobre el ejercicio del derecho de negociación colectiva, hemos indicado que el Acta en nada lo empece, toda vez que los artículos pertinentes del Código del Trabajo, únicamente limitan su posibilidad de ejercicio ante la existencia de otros instrumentos colectivos típicos. En cuanto a su vinculación con los contratos individuales, el acta de mediación en su calidad de contrato colectivo atípico, los reemplaza y/o modifica en lo pertinente, sea por razones históricas, sea por aplicación del contenido normativo y contractual de todo instrumento colectivo, o sea por efecto indirecto del mérito

(18) Un elemento esencial del principio de buena fe, es que las partes convienen expresamente con la intención de obligarse; esto es, que los actos jurídicos por ellas celebrados produzcan los efectos estipulados. Una interpretación en contrario, allanaría el camino hacia la ineficacia de los mismos.

ejecutivo que la legislación da al acta suscrita ante inspector del trabajo.

Finalmente, es de considerar que las conclusiones anteriores, resultan absolutamente concordantes con la necesaria validez que deben ostentar los actos y procedimientos propios de los métodos de resolución alternativos de conflicto frente a una sociedad determinada. En efecto, el éxito final de tales métodos, descansan no tan sólo en la creación de una institucionalidad capaz de articularlos y promoverlos, sino que también en la percepción positiva de la comunidad en que se desarrollan en cuanto a la eficacia que los mismos demuestran en la solución efectiva de las disputas en que intervienen, cuestión que involucra tanto la suscripción de un acuerdo, como su cumplimiento, en donde el ordenamiento jurídico debe proveer los instrumentos necesarios para la observancia forzada de aquél, en caso de renuencia de una u otra parte.

Esperamos de esta manera, contribuir al necesario debate que sobre la materia debe existir.

\* \* \*

## VII. BIBLIOGRAFIA

1. **Gamonal, Sergio.** La Negociación y Contratación Colectiva Atípica. Revista Laboral Chilena, enero 1999. Santiago, Chile.
2. **Lobo, Roberto.** Los Sistemas de Auto-composición y las Demandas del Mundo Laboral Contemporáneo. Boletín Oficial Dirección del Trabajo N° 172, mayo 2003. Ed. LexisNexis Chile. 2003.
3. **Moore, Christopher.** El Proceso de Mediación: Métodos Prácticos para la Resolución de Conflictos. Argentina. 1995.
4. **Thayer, William; Novoa, Patricio.** Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Jurídica de Chile. 1997. Santiago, Chile.
5. **Suárez, Marínés.** Conducción de Disputas, Comunicación y Técnicas. Paidós. Argentina. 1996.
6. **Varas, Mario.** La Mediación Laboral y la Actuación de Buenos Oficios en la Negociación Colectiva. Boletín Oficial Dirección del Trabajo N° 181, febrero 2004.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

# PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LICENCIAS MEDICAS<sup>(\*)</sup>

## PREGUNTAS GENERALES

### 1. ¿Qué es una licencia médica?

Es un documento que puede ser extendido por un médico cirujano, cirujano-dentista o matrona, mediante el cual el profesional certifica que un trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, prescribiendo reposo total o parcial, por un lapso determinado.

Una vez que la licencia médica ha sido autorizada por la entidad que corresponda (Unidad de Licencias Médicas de los Hospitales de los Servicios de Salud, COMPIN o ISAPRE, según sea el caso, puede dar derecho al pago de un subsidio por incapacidad laboral (SIL) si se cumplen los demás requisitos establecidos en la normativa vigente.

### 2. ¿Qué tipos de licencia existen?

Las licencias médicas pueden tener su origen en una enfermedad o accidente común, en la maternidad o en un accidente del trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo a lo cual pueden ser por alguna de las siguientes causas específicas:

- a) Enfermedad o accidente común
- b) Prórroga medicina preventiva
- c) Licencia maternal pre y postnatal

- d) Enfermedad grave del hijo menor de un año
- e) Accidente del trabajo o del trayecto
- f) Enfermedad profesional
- g) Patología del embarazo.

### 3. ¿Qué normas legales se aplican?

La tramitación de las licencias médicas se rige por la normativa contenida en el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que contiene el reglamento sobre autorización de licencias médicas, quedando solamente excluidas de la aplicación de dicho reglamento las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, a los trabajadores de sus empresas afiliadas, cuando les otorgan reposo por incapacidad laboral ocasionado por un accidente del trabajo o enfermedad profesional, caso en el cual emiten lo que se denomina "orden de reposo".

### 4. ¿Cómo es el formulario de licencia médica?

A partir del 1° de octubre de 2002, el profesional autorizado para emitir licencias médicas deberá utilizar al efecto el formulario aprobado por el Ministerio de Salud mediante la Resolución exenta N° 790, publicada en el Diario Oficial del 27 de septiembre de 2002.

El aludido formulario de licencia médica lleva en su extremo superior derecho un número correlativo y consta de tres hojas, confeccionadas en papel autocopiativo.

<sup>(\*)</sup> FUENTE: Website de la Superintendencia de Seguridad Social: <http://www.suceso.cl> Preguntas frecuentes.

La primera hoja contiene, en su anverso, dos secciones A y B y en su reverso, una sección C.

La segunda hoja es autocopiativa, corresponde a la primera parte de la sección A y es el comprobante que el empleador debe entregar al trabajador con su firma, timbre y fecha.

La tercera hoja es autocopiativa de la sección A y constituye el recibo para el profesional.

### EMISION

#### 5. ¿Quién está facultado para emitir una licencia médica?

Están facultados los médicos cirujanos, cirujanos-dentistas o matronas, estas últimas en caso de embarazo y parto normal.

#### 6. ¿Qué antecedentes debe consignar el profesional?

El profesional deberá completar, en forma manuscrita, con letra imprenta, clara y legible, únicamente la sección A del formulario. Entre los antecedentes que debe consignar el profesional que la emite se encuentran:

A.1 Identificación del trabajador o trabajadora (nombre completo, RUN, edad y sexo).

Fecha de emisión de la licencia;

Fecha de inicio del reposo;

Días de duración de la licencia en números y en palabras. Para efectos de la duración del reposo se considerarán días corridos, debiendo incluirse los días sábado, domingo y festivos;

A.2 Identificación del hijo, en caso de licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año y postnatales

(nombre completo, fecha de nacimiento y RUN).

A.3 Tipo de licencia, registrando, del 1 al 7, el número que corresponda según lo señalado en el punto 2 del presente manual;

Recuperabilidad de la capacidad para trabajar;

Circunstancia de haberse iniciado trámite de invalidez;

Indicación de tratarse de un accidente del trayecto o no;

Fecha y hora del accidente del trabajo o del trayecto;

Fecha de la concepción, para licencias tipo 3 y 7.

A.4 Características del reposo, según sea total o parcial y, en el último caso, si es de mañana, tarde o noche. Las licencias pre y postnatales y por enfermedad grave del hijo menor de un año, sólo podrán ser por reposo total;

Lugar de reposo, indicando que se deberá cumplir en su domicilio, hospital u otro domicilio y, en este último caso, el motivo del cambio de domicilio de reposo, su dirección y teléfono, incluyendo teléfono de contacto.

A.5 Identificación completa del profesional otorgante;

A.6 Diagnóstico principal y otros diagnósticos incluyendo los antecedentes clínicos y exámenes de apoyo diagnóstico (fecha de la intervención quirúrgica u otros procedimientos, complicaciones de las patologías, entre otros).

El profesional deberá suscribir el formulario de licencia médica, hacerlo firmar por el trabajador, doblar la par-

te inferior de la primera hoja en el lugar que se encuentra señalado con línea discontinua en los márgenes y sellarlo con la cinta adhesiva que se encuentra ubicada en la última página del talonario.

Posteriormente, deberá retirar la tercera hoja correspondiente al recibo para el profesional y entregar al trabajador la primera y segunda hojas.

Si el trabajador tuviere más de un empleador, el profesional deberá extender un formulario para cada uno de ellos.

## TRABAJADOR

### 7. ¿Qué debe hacer el trabajador con la licencia médica?

Revisar que los antecedentes de su individualización personal (nombres, apellidos, edad, cédula de identidad, lugar de reposo, etc.) estén correctamente señalados y que el formulario no tenga ninguna enmendadura.

Una vez constatado que los antecedentes están correctos y que el documento no tiene ninguna enmendadura, deberá firmar la licencia médica.

Debe hacerla llegar a la entidad empleadora, ya sea personalmente o a través de un tercero (en casos excepcionales puede remitirla por correo certificado o empresa de transporte) dentro del plazo reglamentario que le corresponda.

En el caso de los trabajadores independientes, después de revisar que sus antecedentes están correctamente indicados y sin enmendaduras deberán completar los antecedentes que se refieren a su calidad de trabajador independiente, situación previsional y rentas por las que efectuó las cotizaciones, firmarla y hacerla llegar a la institución que debe autori-

zarla, COMPIN o ISAPRE, dentro del plazo reglamentario que le corresponda, ya sea personalmente o a través de un tercero.

En los casos en que los trabajadores se encuentren en lugar distante de la entidad empleadora, por ejemplo en otra ciudad, puede remitir la licencia médica por correo certificado o mediante una empresa de transporte, dentro del plazo reglamentario que le corresponda. La fecha de envió por alguno de estos mecanismos se tendrá como plazo de presentación al empleador o entidad previsional, según corresponda, aun cuando el empleador la reciba en una fecha posterior (el plazo de que dispone el empleador para seguir el trámite de la licencia médica corre desde que la recibe).

### 8. ¿Qué plazo tiene el trabajador para presentar la licencia?

Trabajador del sector privado: Dispone de dos días hábiles contados desde el inicio de la licencia médica, para presentarla ante su empleador. Se debe contar como primer día de plazo el primer día hábil con licencia médica.

Trabajador del sector público: Dispone de tres días hábiles contados desde el inicio de la licencia médica para presentarla ante su empleador. Se debe contar como primer día de plazo el primer día hábil con licencia médica.

Trabajador independiente: Debe tramitar directamente la licencia ante el Organismo que corresponda, entiéndase COMPIN o ISAPRE y dispone de los dos días hábiles siguientes a la fecha de emisión de la licencia, siempre que esté dentro de su período de vigencia.

### 9. ¿Cuál es la sanción por presentación fuera de plazo?

La presentación de la licencia médica fuera de plazo por parte del trabajador, habi-

lita a la COMPIN o a la ISAPRE para rechazarla, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

#### 10. ¿Qué se entiende por fuerza mayor o caso fortuito?

Se entiende por caso fortuito o fuerza mayor cualquier circunstancia especial y atendible que haya impedido que la licencia se tramite oportunamente.

### EMPLEADOR

#### 11. ¿Qué debe hacer el empleador cuando recibe la licencia médica?

Debe completar los antecedentes pertinentes, relacionados con la propia individualización de la entidad empleadora, indicar el lugar de desempeño del trabajador, la situación laboral y previsional del trabajador, sus remuneraciones imponibles, y las licencias de que ha hecho uso en los 6 meses anteriores, y firmar el formulario.

El empleador luego de completar la licencia deberá entregarla en el Organismo competente (COMPIN, C.C.A.F. o ISAPRE), dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la recepción.

#### 12. ¿Dónde debe entregar la licencia médica el empleador?

a) *En los casos en que el trabajador cotiza para salud en FONASA:*

El empleador debe presentar la licencia médica en la COMPIN del Servicio de Salud en cuyo ámbito de competencia se encuentre ubicado el lugar de desempeño del trabajador.

Excepcionalmente los empleadores de la Región Metropolitana afiliados a una C.C.A.F. deben presentar la licencia médica en la Caja a la que se encuen-

tra afiliada, debiendo la Caja remitirla a la COMPIN que corresponda:

C.C.A.F. Los Andes	COMPIN Metropolitano Central
C.C.A.F. Los Héroes	COMPIN Metropolitano Oriente
C.C.A.F. 18 de Septiembre	COMPIN Metropolitano Norte
C.C.A.F. Gabriela Mistral	COMPIN Metropolitano Sur-Oriente
C.C.A.F. La Araucana	COMPIN Metropolitano Occidente

b) *En los casos en que el trabajador cotiza para salud en una ISAPRE*

El empleador debe presentar la licencia médica en las Oficina de la ISAPRE de afiliación del trabajador.

#### 13. ¿Cuál es la sanción por presentación fuera de plazo?

La COMPIN o la ISAPRE deben autorizar la licencia médica con cargo al empleador.

En este caso, la entidad que corresponda –Servicio de Salud, C.C.A.F. o ISAPRE– paga el subsidio de incapacidad laboral al trabajador y posteriormente, la entidad de que se trate tiene derecho a exigir al empleador que le reembolse el subsidio pagado al trabajador.

### RECHAZOS

#### 14. ¿Qué debe hacer la COMPIN o la ISAPRE con la licencia médica?

Deben emitir una resolución que rechace, apruebe, reduzca o amplíe el período de reposo o cambiarlo de total a parcial o viceversa. Para ello pueden ordenar si lo estiman conveniente alguna de las siguientes medidas:

Practicar o solicitar nuevos exámenes o interconsultas.

Disponer la realización de una visita al trabajador en su lugar de reposo.

Solicitar al empleador el envío de informes o antecedentes de carácter administrativo, laboral o previsional.

Solicitar un informe al profesional que extendió la licencia médica.

Cualquier otra medida informativa que permita una mejor resolución.

**15. ¿Hay causales para rechazar las licencias médicas?**

Sí, las licencias médicas se pueden rechazar, reducir o modificar por causales de orden médico o de orden jurídico-administrativo.

**16. ¿Cuáles son las causales de orden médico?**

Falta de justificación del reposo porque se considera que no hay una incapacidad laboral temporal que impida que el trabajador asista a trabajar, o bien, que habiendo estado originalmente impedido de ir al trabajo, el reposo otorgado es excesivo, procediendo que vuelva a trabajar en una fecha anterior.

Pérdida de la temporalidad de la licencia médica. La licencia médica tiene por finalidad que el trabajador haga reposo por un tiempo para que recupere su salud y vuelva a trabajar. Por ende, corresponde rechazar las licencias médicas en que se determine que el trabajador ya no va a estar nuevamente en condiciones de volver al trabajo. Ello se explica porque la licencia es un beneficio temporal y no puede usarse indefinidamente como si fuera una pensión de invalidez.

**17. ¿Cuáles son las causales de orden jurídico-administrativo?**

No tener la calidad de trabajador dependiente o independiente.

Presentación de la licencia fuera de plazo por parte del trabajador.

Incumplimiento del reposo. No se considera incumplimiento del reposo la concu-

rrencia a exámenes o procedimientos ordenados por el mismo profesional, lo que deberá acreditarse.

Realización de trabajos remunerados o no durante el período de reposo dispuesto en la licencia.

La falsificación o adulteración de la licencia médica.

La entrega de antecedentes clínicos falsos o la simulación de enfermedad debidamente comprobada.

La enmendadura (En todo caso en esta situación se puede obtener una licencia que reemplace la enmendada).

**18. ¿Cómo se formaliza el pronunciamiento de la COMPIN o la ISAPRE?**

El pronunciamiento que dicte la COMPIN o la ISAPRE debe consignarse en el formulario de la licencia médica y debe llevar la firma del médico autorizado, expresándose claramente la causal del rechazo, reducción o modificación.

## APELACION

**19. ¿Se puede apelar de esa resolución?**

Sí, tanto la resolución de la COMPIN como de la ISAPRE son apelables.

**20. ¿Ante qué organismo se apela en caso de FONASA?**

Cuando la COMPIN rechaza o modifica una licencia médica de un trabajador que cotiza para salud en FONASA se debe apelar ante la Superintendencia de Seguridad Social.

Dicha entidad, está ubicada en Huérfanos 1376, entrepiso, Santiago, y tiene una Oficina de Atención de Usuarios que atiende en forma personal de lunes a viernes, entre las 8:40 y las 14:00 horas.

La apelación también se puede enviar mediante carta a la dirección señalada.

No existe un plazo para efectuar la apelación ante la Superintendencia de Seguridad Social, sin embargo el subsidio que ella pueda generar prescribe en el plazo de 6 meses contados desde el término de la licencia.

### **21. ¿Ante qué organismo se apela en el caso de ISAPRE?**

En contra de la resolución que dicte la ISAPRE se puede apelar ante la COMPIN correspondiente al Servicio de Salud que sea competente de acuerdo con el domicilio que el trabajador haya señalado en el contrato de salud con la ISAPRE.

El plazo para apelar es de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta certificada en que la ISAPRE notificó el rechazo, reducción o modificación de la licencia.

En todo caso, de la resolución que dicte la COMPIN se puede apelar ante la Superintendencia de Seguridad Social.

Cabe Señalar que al mes de septiembre de 2002 existe en el Congreso Nacional un Proyecto de Ley que considera la uniformación del procedimiento de reclamo para todos los trabajadores, estableciendo que, de lo resuelto por la Contraloría Médica de la ISAPRE, el trabajador o su empleador podrá reclamar directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

### **22. ¿Cuál es la prestación económica que corresponde?**

La licencia médica autorizada por la COMPIN o la ISAPRE, genera el pago de un subsidio por incapacidad laboral (SIL), siempre que se reúnan los requisitos de afiliación y cotización que corresponda.

Tratándose de funcionarios públicos afectos a estatutos especiales, tales como Estatuto Administrativo o Estatuto de los Funcionarios Municipales, docentes del sector municipal afectos a Ley N° 19.070 y profesionales y trabajadores que se desempeñen en establecimientos de atención primaria de salud y de las entidades administradoras de salud municipal de la Ley N° 19.378, la licencia médica autorizada por la COMPIN o la ISAPRE les otorga el derecho a que su empleador le pague su remuneración habitual. Posteriormente el empleador debe solicitar al Servicio de Salud, C.C.A.F. o ISAPRE, según corresponda, el subsidio correspondiente, con los mismos requisitos. Por tanto, para que proceda el pago del reembolso al empleador se exige que el trabajador cumpla con los requisitos de afiliación y cotización.

### **CALCULO DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL**

### **23. ¿Qué es el subsidio por incapacidad laboral?**

Las cotizaciones deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior en que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo en su caso.

### **24. ¿Qué normativa legal regula los subsidios por incapacidad laboral?**

En caso de subsidio común o maternal de los trabajadores dependientes del sector privado, la normativa aplicable es el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En caso de subsidio común o maternal de los trabajadores independientes, la normativa aplicable es la Ley N° 18.469, artículos 18 y siguientes y supletoriamente el referido D.F.L. N° 44.

**25. ¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores dependientes?**

- a) Tener un mínimo de seis meses de afiliación.
- b) Contar con tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica. Dicho requisito debe entenderse como equivalente a 90 días de cotizaciones.

**EXCEPCIONES**

- a) Los requisitos señalados precedentemente no se exigen cuando la incapacidad laboral es causada por un accidente. Artículo 6° D.F.L. N° 44).
- b) A los trabajadores contratados por día, sea por turnos o jornadas, se les mantiene el requisito de seis meses de afiliación, pero se les rebaja el requisito de cotizaciones, de tres meses a uno. El mes de cotizaciones requerido equivale a 30 días con cotizaciones, el que puede completarse sumando los días que registre en cada uno de los seis meses anteriores a la licencia.

**26. ¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores independientes?**

- a) Contar con una licencia médica autorizada.
- b) Tener doce meses de afiliación previsional anteriores al mes en que se inicia la licencia.
- c) Haber enterado al menos seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas dentro del período de doce meses de afiliación previsional anterior al mes en que se inició la licencia. Este requisito debe entenderse como 180 días de cotizaciones continuas o dis-

continuas dentro de los doce meses anteriores a la licencia.

- d) Estar al día en el pago de las cotizaciones. Se considerará al día al trabajador que hubiere pagado la cotización correspondiente al mes anterior a aquel en que se produzca la incapacidad.

**27. ¿Quién paga los subsidios por incapacidad laboral?**

Paga el Servicio de Salud del lugar de desempeño en caso de trabajadores afectados a FONASA cuyos empleadores no están afiliados a una C.C.A.F.

Paga la Caja de Compensación de Asignación Familiar-C.C.A.F. en el caso de trabajadores afectados a FONASA cuyos empleadores están afiliados a una C.C.A.F.

Paga la ISAPRE en caso de trabajadores afiliados a ella.

**28. ¿Se pueden suscribir convenios?**

Sí, los Servicios de Salud, las C.C.A.F. o las ISAPRES pueden suscribir un convenio con los empleadores, para que éstos les paguen directamente los subsidios a sus trabajadores. Posteriormente la entidad previsional le reembolsa al empleador lo que éste pagó en virtud del Convenio.

En todo caso, estos convenios solamente dicen relación con el subsidio mismo, no con las cotizaciones del período de incapacidad laboral, las que siguen siendo de cargo de la entidad previsional correspondiente.

**29. ¿Cómo se financian los subsidios por incapacidad laboral?**

Hay que distinguir. Los subsidios de origen común y algunos de protección a la maternidad se financian con cargo a la cotización de salud que paga el trabajador de un 7 % de su remuneración imponible

o la superior que haya pactado con una ISAPRE y los subsidios maternales y por enfermedad grave del hijo menor de un año se financian única y exclusivamente con Fondos Fiscales.

### 30. ¿Cómo opera el financiamiento fiscal de los subsidios maternales?

En virtud de lo dispuesto por la Ley N° 18.418, los subsidios otorgados en virtud de reposos maternales y permisos por enfermedad grave del hijo menor de un año, de todas las trabajadoras, con excepción de las imponentes de la Caja de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, estén o no adscritas a una Institución de Salud Previsional, son de cargo del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía establecido en el artículo 20 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como también las cotizaciones que corresponda efectuar sobre dichos períodos en virtud de los artículos 22 del D.F.L. N° 44 y 17 del D.L. N° 3.500, de 1980.

No obstante lo anterior, el inciso final del artículo 1° de la Ley N° 18.418 dispone que el pago de los subsidios que corresponda en los casos a que se refiere el artículo 182 del Código del Trabajo (actual Art. 196) serán de cargo del respectivo Servicio de Salud, Caja de Compensación de Asignación Familiar o ISAPRE, según corresponda.

En consecuencia, son de cargo del referido Fondo los subsidios que correspondan por:

- a) Descanso pre y postnatal.
- b) Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año (se incluyen los de la madre, padre, tutor, guardador, trabajadora que ha iniciado juicio de adopción).

- c) Permiso de hasta doce semanas establecido en la Ley N° 18.867, que se otorga a la trabajadora que tiene a su cuidado personal a un menor de edad inferior a seis meses por haber iniciado juicio de adopción plena.

No son de cargo del Fondo los subsidios que correspondan por:

- a) Licencias médicas de descanso maternal suplementario cuando se produjere enfermedad anterior al prenatal.
- b) Prórroga del prenatal.
- c) Postnatal prorrogado.
- d) Permiso de hasta doce semanas para el trabajador o trabajadora que tiene a su cuidado personal a un menor de edad inferior a seis meses por haberse otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

### 31. ¿Desde cuándo se pagan los subsidios?

Hay que distinguir. Si la licencia médica tiene una duración de 11 o más días se pagan desde el primer día.

Por el contrario, si la licencia médica tiene una duración inferior a 11 días, se pagan desde el cuarto día.

En todo caso puede ocurrir que habiéndose otorgado una primera licencia médica inferior a 11 días de reposo, es decir con carencia por los tres primeros días, se otorgue a continuación otra u otras licencias que sumen más de dicho plazo, caso en el cual se debe reliquidar el beneficio y pagar el subsidio desde el primer día de incapacidad laboral.

Para que la licencia médica se entienda continuada con la anterior debe extenderse "sin solución de continuidad" o sea,

debe ser continuada y por el mismo diagnóstico.

**32. ¿En qué caso el empleador debe pagar los 3 primeros días de una licencia?**

El empleador no tiene la obligación de pagar estos tres días, salvo que se haya obligado por contrato individual o colectivo del trabajo.

**33. ¿Con qué frecuencia se deben pagar los subsidios?**

Los subsidios se pagarán, por lo menos, con la misma periodicidad que la remuneración, sin que pueda ser, en caso alguno, superior a un mes.

Mediante el Oficio N° 27.100, de 31 de julio de 2000, la Superintendencia de Seguridad Social dictaminó que el subsidio por la primera licencia médica debe ser pagado al trabajador en 30 días contados desde la recepción de la licencia. El subsidio correspondiente a las siguientes licencias médicas continuadoras de aquélla y que sean autorizadas se pagará al menos con la periodicidad con que se paga la remuneración, sin que pueda ser en caso alguno superior a un mes.

**34. ¿Existe un plazo para que el trabajador cobre el subsidio?**

El derecho a pedir el cobro del subsidio por incapacidad laboral prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia médica.

Por tanto dentro de dicho plazo el trabajador debe solicitar y cobrar materialmente el subsidio por incapacidad laboral.

**35. ¿Hay un tiempo máximo de duración de un subsidio de origen común?**

La ley no señala un número tope de días a pagar por concepto de un subsidio por incapacidad laboral de origen común.

En todo caso se deberán autorizar las licencias siempre que el trabajador mantenga una incapacidad temporal, esto es, si el reposo prescrito cumple con la finalidad de que el trabajador recupera su salud, poniendo fin a su incapacidad y reintegrándose al trabajo.

Por el contrario si la incapacidad se ha tornado permanente, esto es, que el reposo no cumple con la finalidad de que el trabajador recupera su salud y se reincorpore el trabajo, no procede que se autoricen licencias médicas y el trabajador debe ser evaluado por la entidad que corresponda (Comisión Médica Regional de A.F.P. si está en una A.F.P. o COMPIN si está en el I.N.P.) a fin de que se determine si tiene derecho a una pensión por invalidez.

**36. ¿Qué ocurre en caso de despido de un trabajador durante la licencia médica?**

Los subsidios durarán hasta el término de la correspondiente licencia médica, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo.

Se entiende por correspondiente licencia médica no sólo aquella que esté haciendo uso al término del contrato de trabajo, sino de cualquier otra u otras que se otorguen "sin solución de continuidad", o sea continuadas, y por el mismo diagnóstico.

#### TRABAJADOR DESPEDIDO

**37. ¿A quién se le presenta la licencia médica el trabajador despedido?**

En este caso la licencia médica "continuada" se presenta directamente ante el organismo previsional respectivo, es decir, COMPIN, C.C.A.F. o ISAPRE, según corresponda.

### COTIZACIONES

#### 38. ¿Qué ocurre con las cotizaciones previsionales durante la licencia médica?

Durante los períodos de incapacidad laboral se deben efectuar las cotizaciones que correspondan para pensión y salud y para el seguro de cesantía.

La impondibilidad es sobre todo el período de incapacidad laboral, por lo que se deben efectuar cotizaciones incluso por los tres primeros días de una licencia médica igual o inferior a 10 días, aun cuando respecto del subsidio pagado al trabajador haya existido una carencia de tres días.

#### 39. ¿Quién debe efectuar estas cotizaciones?

Estas cotizaciones las debe efectuar la entidad que paga el subsidio por incapacidad laboral, aun cuando tenga convenio de pago del subsidio con el empleador.

El empleador debe efectuar la cotización para el seguro de cesantía que es de su cargo en caso que el respectivo trabajador esté afecto al mismo.

### CALCULO DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

#### 40. ¿Cuál es la base imponible para efectuar cotizaciones durante período de incapacidad laboral?

Las cotizaciones deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior en que se haya iniciado la licencia o en su defecto la estipulada en el respectivo contrato de trabajo en su caso.

#### 41. ¿Cómo se calcula un subsidio por incapacidad laboral común de un trabajador dependiente?

La base de cálculo para la determinación subsidio será una cantidad equivalente al

promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Se entiende por remuneración neta, la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

Los tres meses de remuneraciones pueden no ser los inmediatamente anteriores a la licencia, debiendo en todo caso ser los más próximos al inicio de ella, por lo que es posible buscar remuneraciones y/o subsidios hacia atrás, salvo que se trate de un subsidio por un accidente común, ya que en caso de que el trabajador no registre cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante de la establecida en el contrato de trabajo las veces que sea necesario.

Se debe hacer presente que dentro de las remuneraciones no se consideran las remuneraciones ocasionales o que correspondan a un período superior a un mes, por ende, no deben incluirse los aguinaldos o bonos que de acuerdo al contrato de trabajo se paguen en una fecha o época determinada, tales como Fiestas Patrias, Navidad, bono escolar de marzo, etc., ya que se trata de remuneraciones ocasionales. Tampoco deben incluirse las remuneraciones que correspondan a períodos superiores a un mes, por ejemplo, una gratificación que se paga una vez al año.

#### 42. ¿Cómo se calcula un subsidio por incapacidad laboral maternal de una trabajadora dependiente?

Para calcular un subsidio por incapacidad laboral de origen maternal se debe efectuar la misma operación que se realiza para determinar un subsidio de origen común.

Sin embargo, el monto diario de los subsidios no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales, subsidios o de ambos devengados por las trabajadoras en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al de inicio de la licencia dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Los tres meses a que se refiere esta norma no es necesario que sean los inmediatamente anteriores a la licencia, sino que deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia.

Si dentro de dicho período sólo se registrasen uno o dos meses con remuneraciones y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario, se dividirá por 30 ó 60, respectivamente.

Por ende, tratándose de un subsidio de origen maternal de aquellos sujetos al límite señalado en el inciso 2° del artículo 8° del D.F.L. N° 44, se deberá efectuar en primer lugar el procedimiento de cálculo habitual y posteriormente el destinado a establecer el límite.

#### **43. ¿Cómo se calcula un subsidio por incapacidad laboral común de un trabajador independiente?**

El subsidio se calculará en base al promedio de la renta mensual imponible, del subsidio o de ambos, por los que hubieran cotizado en los últimos seis meses anteriores al mes en que se inicia la incapacidad laboral.

En todo caso, tratándose de imponentes independientes afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones, para el

cálculo de los subsidios no se podrán considerar rentas mensuales que tengan una diferencia entre sí superior al 25 %. En el evento de existir esa diferencia o diferencias, se considerará en el mes o meses de que se trate, la renta efectiva limitada al 125 % de la renta mensual menor del período respectivo.

#### **44. ¿Cómo se calcula un subsidio por incapacidad laboral maternal de una trabajadora independiente?**

Los subsidios maternales se calculan efectuando el mismo procedimiento que se utiliza para el cálculo de un subsidio común, incluida la norma de comparación de las rentas a considerar las que no pueden tener una diferencia entre sí superior al 25%.

Sin embargo, el monto diario de los subsidios del inciso primero del artículo 195 (prenatal y postnatal de la madre), del inciso segundo del artículo 196 del Código del Trabajo (prórroga del prenatal) y permiso del artículo 2° de la Ley N° 18.867 (permiso de hasta doce semanas para la trabajadora que tiene a su cuidado personal a un menor de edad inferior a seis meses por haber iniciado un juicio de adopción), no podrá exceder del equivalente a las rentas imponibles deducidas las cotizaciones personales, subsidios o ambos por los cuales se hubiera cotizado en los tres meses anteriores al octavo mes calendario anterior al del inicio de la licencia dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación del Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los ocho meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Si dentro de dicho período sólo se registraran uno o dos meses con rentas y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario se dividirá por 30 ó 60, respectivamente.

Por ende, tratándose de un subsidio de origen maternal de aquellos sujetos al límite señalado en la segunda parte del inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.469, se deberá efectuar en primer lugar el procedimiento de cálculo habitual y posteriormente el destinado a establecer el límite.

### RECLAMOS

#### 45. ¿Ante quién se reclama por el rechazo o reducción de la licencia médica y el cálculo del SIL?

Se reclama ante la Superintendencia de Seguridad Social si el que rechazó el derecho al subsidio por incapacidad laboral es el Servicio de Salud o una C.C.A.F.

Ante la misma Superintendencia de Seguridad Social se reclama por el cálculo del subsidio efectuado por uno de los mismos Organismos ya citados.

El reclamo debe efectuarse antes de que transcurran 6 meses desde el término de la licencia médica, ya que el derecho a impetrar el subsidio prescribe en dicho plazo.

En cambio, si es una ISAPRE quien rechaza el derecho al subsidio por incapacidad laboral o determina un monto que se estima no está correcto, se debe reclamar ante la COMPIN del Servicio de Salud que corresponda al domicilio señalado por el afiliado en el contrato de salud, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha en que se notificó el rechazo del beneficio o en que se le efectúa el pago que se estima.

En todo caso, en contra de la resolución de la COMPIN se puede apelar ante la Superintendencia de Seguridad Social, debiendo tenerse presente que el derecho

al subsidio prescribe dentro del plazo de seis meses contados desde el término de la licencia.

#### 46. ¿La ley garantiza algún subsidio mínimo?

El monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

El Ingreso Mínimo para fines no remuneracionales vigente a partir de junio de 2002 es de \$ 72.326.

Por lo que el 50% del Ingreso Mínimo anterior es \$ 36.163 y el treintavo corresponde a \$ 1.205,43.

Con todo, tratándose de trabajadores que tengan más de un empleador o que revisitan a la vez, las calidades de trabajador dependiente o independiente, tendrán derecho al subsidio mínimo en el evento que la suma de los subsidios que hubieren devengado en el mismo período no supere el monto de aquél.

#### 47. ¿La ley contempla un procedimiento de reajuste de los subsidios por incapacidad laboral?

El monto diario de los subsidios que se estén pagando se reajustará en cada oportunidad en que éstos cumplan doce meses de duración ininterrumpida, cualquiera que sea el diagnóstico de las licencias que los originen. Dicho reajuste será el equivalente al 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entre el último día del mes anteprecedente al del inicio del subsidio o del último mes considerado en el reajuste anterior, según corresponda, y el último día del mes anteprecedente a aquel que comience a devengarse el reajuste.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

## REGULA EL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA<sup>(\*)</sup>

### LEY N° 20.001

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

"**Artículo 1°:** Incorpórese en el libro II del Código del Trabajo, el siguiente Título V, nuevo:

#### "TITULO V

##### **De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual**

Artículo 211-F.- Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 211-G.- El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Artículo 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo 211-I.- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos."

**Artículo 2°.-** Las normas de protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, contenidas en el nuevo Título V que se incorpora al LIBRO II del Código del Trabajo, comenzarán a regir seis meses después de la publicación de esta ley.

**Artículo transitorio.-** Dentro del plazo de ciento ochenta días, contado desde la fecha de publicación de esta ley, deberá dictarse un reglamento relativo a la normativa que por el artículo 1° de la presente ley se incorpora al Código del Trabajo."

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 5.02.05.

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

Santiago, 28 de enero de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la Re-

pública.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DE EDUCACION

## MODIFICA LA LEY N° 19.961 SOBRE EVALUACION DOCENTE<sup>(\*)</sup>

### LEY N° 19.997

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

Proyecto de ley:

**"Artículo único:** Sustitúyese en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.961, la expresión "b) y c)" por "c) y d)".".

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 25.01.05.  
N. del E.: La Ley N° 19.961 (D.O.: 14.08.04) fue publicada en Boletín N° 188, septiembre 2004, pp. 24-25.

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

Santiago, 14 de enero de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente, Pedro Montt Leiva, Subsecretario de Educación (S).

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

# APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONCESION Y PAGO DEL BONO DE REPARACION DEL ARTICULO QUINTO DE LA LEY N° 19.980<sup>(\*)</sup>

## DECRETO N° 8

Núm. 8.- Santiago, 25 de enero de 2005.

Visto: El artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República; la Ley N° 19.123, que crea la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, establece pensión de reparación y otorga otros beneficios en favor de personas que señala; la Ley N° 19.980 que modifica la Ley N° 19.123, Ley de Reparación, que amplía y establece beneficios a favor de las personas que indica.

Considerando:

Que, con fecha 9 de noviembre de 2004, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 19.980, que introduce modificaciones a la Ley N° 19.123, en cuyo artículo quinto, dispone que un reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito además por el Ministro de Hacienda, regulará la forma de acreditar el cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento, los procedimientos y demás normas necesarias para la concesión y pago del Bono de Reparación.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para acreditar el cumplimiento de los requisitos y procedimientos para la concesión y pago del

bono de reparación a que se refiere el artículo quinto de la Ley N° 19.980:

**Artículo 1°:** Cada uno de los hijos de los causantes a que se refiere el artículo 18 de la Ley N° 19.123 que, existiendo al 9 de noviembre de 2004, no estén en goce de la pensión de reparación del artículo 17 de dicha ley, tendrá derecho a un bono de reparación, cuyo otorgamiento y pago se regirá por las normas del presente Reglamento.

El interesado deberá presentar la solicitud del bono de reparación ante el Instituto de Normalización Previsional, dentro del plazo de un año a contar de la fecha indicada en el inciso precedente. Si el interesado reside en el extranjero, la solicitud podrá ser presentada a través del respectivo Consulado de Chile.

**Artículo 2°:** El interesado deberá adjuntar a su solicitud los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la Cédula Nacional de Identidad, pasaporte u otro documento que acredite su identidad.
2. Certificado de Nacimiento o partida de nacimiento en que conste el nombre del causante.

**Artículo 3°:** Recepcionada la solicitud dentro del plazo establecido en el artículo quinto

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 4.02.05.

de la Ley N° 19.980, el Instituto de Normalización Previsional verificará que el causante corresponde a uno de aquellos a que se refiere el artículo 18 de la Ley N° 19.123.

**Artículo 4°:** El Instituto de Normalización Previsional verificará la circunstancia que el interesado no se encuentra percibiendo pensión de reparación de la Ley N° 19.123, como asimismo, determinará el monto que hubiere percibido por este concepto, cantidad que se descontará en su valor nominal del Bono a que tiene derecho.

**Artículo 5°:** Para los efectos de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del artículo quinto de la Ley N° 19.980, se entenderá acreditado el cumplimiento de los requisitos para acceder al bono de reparación, en la fecha de total tramitación de la resolución que concede esta franquicia, y su pago se efectuará en el mes subsiguiente a dicha data.

**Artículo 6°:** El Bono de Reparación ascenderá a \$ 10.000.000. De dicho monto se deducirán las sumas que el beneficiario hubiere percibido por concepto de pensión de reparación, en su valor nominal.

**Artículo 7°:** El Instituto de Normalización Previsional realizará el pago del bono de reparación en una sola cuota, si el monto a pagar conforme al artículo precedente resultare igual o inferior a \$ 3.333.333.

Si el monto del referido Bono excediere de la cantidad señalada, será pagado un tercio al contado y el saldo en dos pagarés, de igual monto, expresados en unidades de fomento, emitidos por el Instituto de Normalización Previsional, con vencimiento a uno y dos años, respectivamente, desde su fecha de emisión.

**Artículo 8°:** El Instituto de Normalización Previsional, para dar cabal cumplimiento al artículo precedente, podrá contratar, según la normativa vigente, con una o más entidades bancarias o financieras, el pago del bono de

reparación, y transar los pagarés a que se refiere el artículo quinto de la Ley N° 19.980, conforme a las condiciones financieras establecidas mediante Decreto N° 29, del Ministerio de Hacienda de 12 de enero de 2005, a que hace referencia el inciso quinto de dicho precepto.

**Artículo 9°:** Los beneficiarios podrán transar directamente los pagarés o solicitar que el Instituto de Normalización Previsional lo haga en su representación, en entidades bancarias o financieras con las cuales dicho Instituto suscriba los convenios a que se refiere el inciso quinto del artículo quinto de la Ley N° 19.980.

**Artículo 10°:** Los beneficiarios podrán cobrar los pagarés a su vencimiento o bien transarlos con anterioridad a esa fecha, en las formas señaladas precedentemente, sin que en ningún caso implique una disminución del monto a percibir por ellos.

Los pagarés se emitirán durante el mes subsiguiente al de acreditados los requisitos, y se expresarán en el valor de la Unidad de Fomento correspondiente al día primero del mes de su emisión.

Los mencionados pagarés se pagarán al beneficiario al valor de la Unidad de Fomento correspondiente al día primero del mes de su emisión en el evento que los transen, ya sea directamente o a través del Instituto de Normalización Previsional. Si los beneficiarios cobraren los pagarés a la fecha de su vencimiento o con posterioridad, corresponderá considerar el valor de la Unidad de Fomento vigente a su vencimiento.

#### ARTICULO TRANSITORIO

Las solicitudes de bono de reparación presentadas con anterioridad a la publicación del presente Reglamento, se considerarán válidas si cumplen con los requisitos establecidos en su artículo segundo.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponde de la Contraloría General de la República.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.-

Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Macarena Carvalho Silva, Subsecretaria de Previsión Social.

DIRECCION DEL TRABAJO

# REVOCA Y DEJA SIN EFECTO RESOLUCION N° 1 DE 1997<sup>(\*)</sup>

## RESOLUCION N° 173

Núm. 173.- Santiago, 9 de febrero de 2005.- Vistos: La facultad que me confieren los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo.

Considerando:

- 1) Que, mediante Resolución N° 1, de 3 de enero de 1997, de esta Dirección, se autoriza a las empresas de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transportes de pasajeros para implementar, respecto de su personal de choferes y auxiliares, un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, consistente en veinticuatro días continuos de labor, seguidos de seis días de descanso, también continuos, ello en la medida de cumplirse con los requisitos indicados en el artículo 1°, 2° y 3°, de su parte resolutoria.
- 2) Que, conforme lo previene el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo, en casos calificados el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.
- 3) Que, en consecuencia, esta Dirección ha definido un conjunto de criterios y requisitos ineludibles para el ejercicio de esta potestad discrecional y que se encuentran descritos en el formulario único de solicitud de este tipo de jornadas.
- 4) Que, conforme a los antecedentes del caso, es posible concluir que el sistema de jornada en análisis incumple lo preceptuado en el actual artículo 25 del Código del Trabajo, en atención a la modificación introducida por la Ley N° 19.759 de 5 de octubre de 2001, por cuanto de conformidad a la referida norma legal, la jornada de trabajo de los dependientes de que se trata no puede superar las 180 horas mensuales, a contar del 1° de enero del presente año.
- 5) Que, las circunstancias antes razonadas, permiten concluir que han variado sustancialmente, a la fecha los antecedentes de hecho y de derecho que se tuvieron en vista para autorizar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, contenido en la ya citada Resolución N° 1, de 1997.
- 6) Que, el principio de legalidad, que informa a las instituciones integrantes de la Administración del Estado, contenido en el inciso 1° del artículo 6° de la Constitución Política del Estado y en el artículo 2° de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, obliga a este Servicio a someter la potestad que le confiere el inciso penúltimo y final del artículo 38 del Código

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 11.02.05.

del Trabajo, tanto en su concesión como en su mantenimiento, debiendo en estos casos enmendar en sus actos administrativos toda ilegalidad sobreviniente.

- 7) Que, el artículo 8 de la referida Ley Orgánica Constitucional, obliga a esta Dirección del Trabajo a actuar por iniciativa propia en el cumplimiento de sus funciones, lo que importa en la especie, la exigencia de dejar sin efecto la Resolución N° 1, de 3 de enero de 1997, de la Dirección del Trabajo, por ser contraria a lo dispuesto en los incisos penúltimo y final del actual artículo 38 del Código del Trabajo.

Resuelvo:

- 1) Revócase, y déjese sin efecto en todas sus partes, la Resolución N° 1, de 3 de enero de 1997, de esta Dirección, en virtud de la cual se autorizó a las empresas de locomoción colectiva interurbana

y de servicios interurbanos de transportes de pasajeros para implementar, respecto de su personal de choferes y auxiliares, un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, consistente en veinticuatro días continuos de labor, seguidos de seis días de descanso, también continuos.

- 2) Sin perjuicio de lo señalado en el resuelto anterior, aquellas empresas actualmente adscritas a la Resolución N° 1, de 3 de enero de 1997, y que hayan cumplido en tiempo y forma con todos los requisitos que la misma fija, ésta se deberá entenderse vigente a su respecto hasta el 30 de noviembre de 2005, de conformidad a lo preceptuado en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759.

Regístrese y publíquese en el Diario Oficial.- Marcelo Albornoz Serrano, Director del Trabajo.

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO

**IMPARTE INSTRUCCIONES A LOS  
USUARIOS DE LA FRANQUICIA  
TRIBUTARIA, ORGANISMOS  
TECNICOS DE CAPACITACION Y  
ORGANISMOS TECNICOS  
INTERMEDIOS PARA CAPACITACION  
PARA LA APLICACION DE LOS  
ARTICULOS 33 Y 36 LEY N° 19.518,  
RECIENTEMENTE MODIFICADA POR  
LA LEY N° 19.967<sup>(\*)</sup>**

**RESOLUCION N° 86**

Núm.86 exenta.- Santiago, 26 de enero de 2005.- Vistos:

1. La Ley N°19.967, publicada en el Diario Oficial el día 4 de septiembre de 2004, que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo consignado en la Ley N° 19.518.
2. La necesidad de instruir a las empresas usuarias de la franquicia tributaria, organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios para capacitación acerca de las recientes modificaciones a los artículos 33 y 36 del Estatuto de Capacitación y Empleo, introducidas por la ley antes citada.
3. Las facultades que me otorga el N° 5 del artículo 85 de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo y lo

consignado en la Resolución N° 520, de la Contraloría General de la República, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, sobre exención del trámite de toma de razón,

Resuelvo:

1. Dispone las siguientes instrucciones para la aplicación de los artículos 33 y 36 del Estatuto de Capacitación y Empleo:
  - a) Para efectos de determinar la limitación del 10% que consigna el inciso sexto del artículo 33 del Estatuto de Capacitación y Empleo, se considerará el promedio de trabajadores contratados por la empresa en el año inmediatamente anterior, determinado a través del Formulario N° 1887 del Servicio de Impuestos Internos o aquel que lo reemplace.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 4.02.05.

- b) Para las empresas que comunicaron contratos de capacitación antes de la vigencia de la Ley N° 19.967, no regirá el requisito anterior, y el número de capacitados será aquel definido por el SENCE en el certificado emitido por este último para la Operación Renta año 2005.
- c) Aquellas empresas que hasta el día 3 de septiembre de 2004 tuviesen derecho a descontar hasta 13 UTM para efectos de la Franquicia Tributaria, sólo podrán deducir este valor, si a dicha fecha hubieren iniciado los correspondientes cursos de capacitación.
- d) Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta podrán deducir 9 ó 7 Unida-

des Tributarias Mensuales por las acciones de capacitación realizadas a partir de la fecha de publicación de la Ley N° 19.967 y hasta el 31 de diciembre de 2004, demostrando las condiciones a que se refiere el artículo 36 de la Ley N° 19.518 o acreditando la declaración y pago de Impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio tributario del año 2003, en cuyo caso sólo otorgará un beneficio tributario de 7 UTM.

2. Publíquese copia de esta resolución exenta en el Diario Oficial.

Comuníquese y archívese.- Jossie Escárate Müller, Directora Nacional.

MINISTERIO DE SALUD

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

DECRETO N° 594 (\*) (\*\*)

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

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

Decreto:

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

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

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

TITULO I

## Disposiciones Generales

**Artículo 1°:** El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

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

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

**Artículo 3°:** La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terce-

ros contratistas que realizan actividades para ella.<sup>(1)</sup>

## TITULO II

### Del Saneamiento Básico de los Lugares de Trabajo

#### *Párrafo I*

#### *De las Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias*

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

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

Para efectos del presente reglamento se entenderá por sustancias tóxicas, corrosivas, peligrosas, infecciosas, radiactivas, venenosas, explosivas o inflamables aquellas definidas en la Norma Oficial NCh 382.of 98.<sup>(2)</sup>

**Artículo 6°:** Las paredes interiores de los lugares de trabajo, los cielos rasos, puertas y ventanas y demás elementos estructurales, serán mantenidos en buen estado de limpieza y conservación, y serán pintados, cuando el

caso lo requiera, de acuerdo a la naturaleza de las labores que se ejecutan.

**Artículo 7°:** Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 10:** En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

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

#### *Párrafo II*

##### *De la Provisión de Agua Potable*

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

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

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

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

**Artículo 15:** En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua potable igual, tanto en cantidad como en calidad, a lo establecido en los artículos 13 y 14 de este reglamento, por trabajador y por cada miembro de su familia.

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

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

#### *Párrafo III*

##### *De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos*

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

**Artículo 17:** En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea

de los subsuelos o arrojarse en los canales de regadío, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos de cualquier naturaleza, sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria.

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

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

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

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

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por residuos peligrosos los señalados a continuación, sin perjuicio de otros que pueda calificar como tal la autoridad sanitaria:

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

*Párrafo IV**De los Servicios Higiénicos  
y Evacuación de Aguas Servidas*

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

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

de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.

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

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

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

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

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

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

Una vez finalizada la faena temporal, el empleador será responsable de reacondicionar sanitariamente el lugar que ocupaba la letrina o baño químico, evitando la proliferación de

vectores, los malos olores, la contaminación ambiental y la ocurrencia de accidentes causados por la instalación.

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

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

#### *Párrafo V*

##### *De los Guardarropías y Comedores*

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

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

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

**Artículo 28:** Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir ali-

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que se haga imposible la implementación de comedores móviles, el Servicio de Salud

competente podrá autorizar por resolución fundada otro sistema distinto para el consumo de alimentos por los trabajadores, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones que imparta el Ministerio de Salud.<sup>(4)</sup>

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

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

### TITULO III

#### De las Condiciones Ambientales

##### *Párrafo I*

##### *De la Ventilación*

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

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

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

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

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

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

##### *Párrafo II*

##### *De las Condiciones Generales de Seguridad*

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

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

Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dispongan de salidas en número, capacidad y

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el Decreto N° 90 de

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

1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.<sup>(7)</sup>

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

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

### *Párrafo III*

#### *De la Prevención y Protección contra Incendios*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCION
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC- BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO <sub>2</sub> ) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

**Artículo 51:** Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el Decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

**Artículo 52:** En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

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

las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger. <sup>(12)</sup>

#### *Párrafo IV*

#### *De los Equipos de Protección Personal*

**Artículo 53:** El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

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

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

#### TITULO IV

##### De la Contaminación Ambiental

###### *Párrafo I*

###### *Disposiciones Generales*

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

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

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

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

###### *Párrafo II*

###### *De los Contaminantes Químicos*

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

- a) *Límite Permisible Ponderado:* Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos existente en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias, con un total de 48 horas semanales.
- b) *Límite Permisible Temporal:* Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo. Este límite no podrá ser excedido en ningún momento de la jornada.
- c) *Límite Permisible Absoluto:* Valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos medida en cualquier momento de la jornada de trabajo. <sup>(13)</sup>

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

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

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

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

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

Sustancia	Límite Permissible Absoluto		Observaciones
	p.p.m.	mg/m <sup>3</sup>	
Acido Bromhídrico	3	9,9	—
Acido Cianhídrico (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Acido Clorhídrico	5	6	—
Acido Fluorhídrico (expresado como F)	3	2,3	—
Alcohol n-Butílico	50	152	Piel
Cianuros (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Etilenglicol, Aerosol de	40	100	A.4
Formaldehido	0,3	0,37	A.2
Glutaraldehido	0,05	0,2	A.4
Hidróxido de Potasio	—	2	—
Hidróxido de Sodio	—	2	—
Isoforona	5	28	A.3
Peróxido de metil etil cetona	0,2	1,5	—
Triclorofluorometano (FREON 11)	1000	5620	—
Yodo	0,1	1	—

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

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

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

rales expresados en mg/m<sup>3</sup> y en fibras/cc, establecidos en los artículos 61 y 66 del presente reglamento, se deberán multiplicar por el factor «Fa» que resulta de la aplicación de la fórmula siguiente, en que «P» será la presión atmosférica local medida en milímetros de mercurio:

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

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

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

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

- Dibromo Etileno
- Dicloro Difenil Tricloroetano (DDT)
- Dieldrín
- Dimetilnitrosamina (N - Nitrosodimetilamina)
- Endrín
- 2 - 4 - 5 T
- 4 - Nitro Difenilo
- 4 - Amino Difenilo (para - Xenilamina)

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

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

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

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

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

Metil Etil Cetona (2 - Butanona)	160	472	300	885	
Metil Isobutil Cetona	40	164	75	307	
Metil Mercaptano	0,4	0,78			
Metil n-Butil Cetona (2-Hexanona)	4	16			Piel
Metilen Bifenil Isocianato	0,004	0,04			
2-Metoxietanol (Metil Cellosolve)	4	13			Piel
Mica		2,4			(4)
Molibdenu - Comp. insol. (Exp. como Mo)		8			
Molibdenu - Comp. Solubles (Exp. como Mo)		4			
Monocrotofos		0,2			Piel
Monóxido de Carbono	40	46			
Nafta de Petróleo (Heptano comercial)	320	1310	500	2050	
Nafta liviana con n-Hexano < 5%	400	1400	1000	3500	
Negro de Humo		2,8			
Níquel, metal y comp. insol. (expresado como Ni)		0,8			A.1
Níquel, compuestos solubles (expresado como Ni)		0,08			A.4
p - Nitroanilina		2,4			Piel
Nitrobenceno	0,8	4			Piel
Nitroglicerina	0,04	0,37			Piel
1 - Nitropropano	20	73			
2 - Nitropropano	8	29			A.2
Oxido de Calcio (Cal viva)		1,6			
Oxido de Etileno	0,8	1,4			A.2
Oxido nítrico	20	25			
Ozono	0,08	0,16			
Parafina Sólida (humos)		1,6			
Paraquat (polvo total)		0,4			
Paraquat (fracción respirable)		0,08			(4)
Pentaclorofenol		0,4			Piel
Percloroetileno (Tetracloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Peróxido de Hidrógeno	0,8	1,10			
Piretro		4			
Plomo, Polvo y Humos inorgánicos (expresado como Pb)		0,12			A.3
Plomo, Cromato de (expresado como Cr)		0,01			A.2
Plomo Tetraet�lico (expr. como Pb)		0,08			Piel
Plomo Tetramet�lico (expr. como Pb)		0,12			Piel
Polvo de Granos (Cereales)		3,2			
Polvos no clasificados (total)		8			(3)
Polvos no clasificados (fracción respirable)		2,4			(4)
Selenio y comp.		0,16			
Sílice amorfa precipitada-S�lica Gel		8			

Sílice amorfa diatomea sin calcinar		8			(3)
Sílice amorfa - humos metalúrgicos		0,16			(4)
Sílice amorfa - cuarzo fundido		0,08			(4)
Sílice cristalizada cristobalita		0,04			(4)
Sílice cristalizada cuarzo		0,08			(4)
Sílice cristalizada tridimita		0,04			(4)
Sílice cristalizada tierra de Trípoli		0,08			(4)
Sulfato de Dimetilo	0,08	0,42			Piel A.2
Sulfuro de Carbono	8	25			Piel
Talco fibroso	1,6 fibras/cm <sup>3</sup>				A.1 (6)
Talco no fibroso		1,60			(4)
Talio comp. solubles		0,08			Piel
Telurio y comp.		0,08			
1, 1, 2, 2 Tetracloroetano	0,8	5,5			Piel - A.3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	40	270	200	1357	A.3
Tetracloruro de Carbono	4	25	10	63	Piel A.3
Tetrahidrofurano	160	470	250	737	
Tierra de Diatomeas no calcinada		8			(3)
Tierra de Diatomeas calcinada		0,08			(4)
Tolueno	80	300			Piel
Toluen - Di - Isocianato (TDI)	0,004	0,03	0,02	0,14	
Trementina (aguarras vegetal)	80	445			
1, 1, 1 Tricloroetano (Metilcloroformo)	280	1530	450	2460	
1, 1, 2 Tricloroetano	8	44			Piel
Tricloroetileno	40	215	200	1070	A.3
Tridimita		0,04			(4)
2, 4, 6 Trinitrotolueno		0,4			Piel
Vanadio (Polvo resp. y humos expr. V <sub>2</sub> O <sub>5</sub> )		0,04			
Varsol (Aguarrás Mineral)	240	1100			
Vinilbenceno (monómero)- (Estireno)	40	170	100	425	Piel-A.4
Warfarina		0,08			
Xileno	80	347	150	651	
Yeso (Sulfato de Calcio)		8			(3)
Zinc, Cloruro de - Humos		0,8		2	
Zinc, Cromato de (exp. como Cr)		0,008			A.1
Zinc, Oxido de - Humos		4		10	

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

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

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

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

(4) = Fracción respirable.

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

(6) = Recuento según (2), pero no deberá existir más de 1,6 mg/m<sup>3</sup> de polvo respirable<sup>(15)</sup>

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

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

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

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

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

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

### *Párrafo III*

#### *De los Agentes Físicos*

##### 1. DEL RUIDO

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

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

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

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

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

##### 1.1 DEL RUIDO ESTABLE O FLUCTUANTE

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

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

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

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

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

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

$$D = \frac{Te_1}{Tp_1} + \frac{Te_2}{Tp_2} + \dots + \frac{Te_n}{Tp_n}$$

Te = Tiempo total de exposición a un determinado NPSeq

Tp = Tiempo total permitido de exposición a ese NPSeq

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

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

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

## 1.2 RUIDO IMPULSIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. DE LAS VIBRACIONES

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

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

## 2.1 EXPOSICION DE CUERPO ENTERO

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

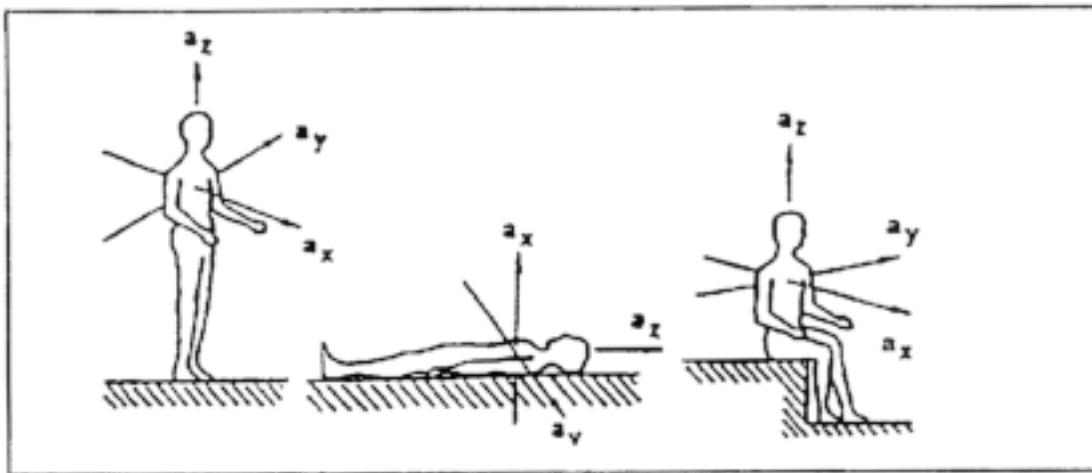


Fig. 1

Eje Z ( $a_z$ ) De los pies a la cabeza

Eje X ( $a_x$ ) De la espalda al pecho

Eje Y ( $a_y$ ) De derecha a izquierda <sup>(16)</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AeqTP = Aceleración equivalente total ponderada.

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

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

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

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

## 2.2 DE LA EXPOSICION SEGMENTARIA DEL COMPONENTE MANO - BRAZO

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

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

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

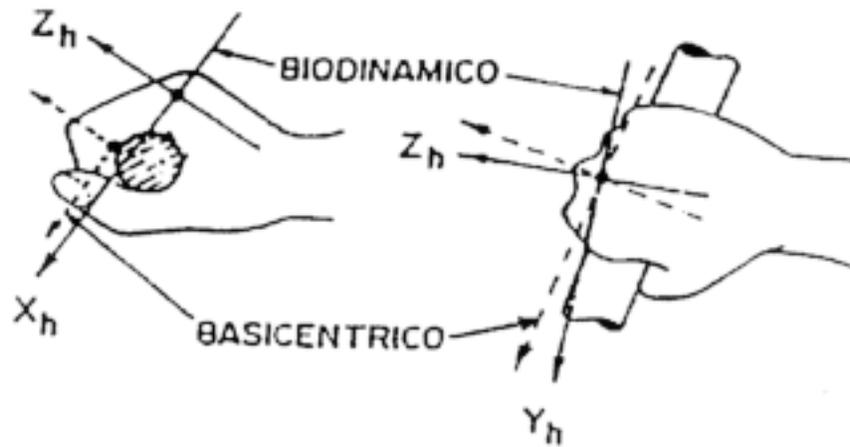


Fig. 2

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

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

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

**Artículo 91:** Las mediciones de la exposición a vibraciones se efectuarán con un transductor pequeño y de poco peso, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 5 Hz a 1500 Hz.

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

( $Z_h, X_h$  e  $Y_h$ ), por ser la vibración una cantidad vectorial.

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

**Artículo 92:** La aceleración equivalente máxima, medida en cualquier eje, constituirá la base para efectuar la evaluación de la exposición a vibraciones del segmento mano-brazo y no deberá sobrepasar los valores establecidos en la siguiente tabla:

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

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

**Artículo 93:** Si la exposición diaria a vibración en una determinada dirección comprende varias exposiciones a distintas aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia, se obtendrá la aceleración total equivalente ponderada en frecuencia, a partir de la siguiente ecuación:

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

T = Tiempo total de exposición.

(a<sub>eq i</sub>) = Aceleración equivalente ponderada en un determinado período de exposición.

T<sub>i</sub> = Duración del período de exposición a una determinada (a<sub>eq i</sub>)

**Artículo 94:** El tiempo total de exposición (T) a una aceleración total equivalente ponderada en frecuencia (A<sub>eq(T)</sub>), no deberá exceder los valores señalados<sup>eg(T)</sup> en el artículo 92.

### 3. DE LA DIGITACION

**Artículo 95:** Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

### 4. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL A CALOR

**Artículo 96:** Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por carga calórica ambiental el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad

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

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

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

a.- Al aire libre con carga solar:

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

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

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

Correspondiendo:

TBH = Temperatura de bulbo húmedo natural, en °C

TG = Temperatura de globo, en °C

TBS = Temperatura de bulbo seco, en °C

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

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

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

$$\text{TGBH}_{\text{promedio}} = \frac{(\text{TGBH})_1 t_1 + (\text{TGBH})_2 t_2 + \dots + (\text{TGBH})_n t_n}{t_1 + t_2 + \dots + t_n}$$

en la que  $(\text{TGBH})_1$ ,  $(\text{TGBH})_2$ , ..., y  $(\text{TGBH})_n$  son los diferentes TGBH encontrados en las distintas áreas de trabajo y descanso en las que el trabajador permaneció durante la jornada laboral y,  $t_1$ ,  $t_2$ , ... y  $t_n$  son los tiempos en horas de permanencia en las respectivas áreas.

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

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

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

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

#### 5. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL FRIO

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 6.- DE LA ILUMINACION

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

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

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

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

*Continúa cuadro*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 7.- DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

## 7.1. LASER

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

TABLA N° 1

Límites Permisibles para Exposiciones Oculares Directas por Haz  
Láser (Observación del Interior del Haz)

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

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

**TABLA N° 2**

**Límites Permisibles para la Exposición de la piel a un Haz Laser**

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

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

**7.2. MICROONDAS**

**Artículo 108:** El tiempo de exposición permitido a las microondas dependerá de la densidad de potencia recibida y expresada en miliwatt por  $\text{cm}^2$  ( $\text{mW/cm}^2$ ).

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

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

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

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

## 7.3. ULTRAVIOLETA

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

TABLA N° 1

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

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

TABLA N° 2

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

Tiempo de Exposición	Densidad de potencia (μW/cm <sup>2</sup> )
8 Horas	0,1
4 Horas	0,2
2 Horas	0,4
1 Hora	0,8
30 Minutos	1,7
15 Minutos	3,3
10 Minutos	5,0
5 Minutos	10
1 Minuto	50
30 Segundos	100
10 Segundos	300
1 Segundo	3.000
0,5 Segundo	6.000
0,1 Segundo	30.000

## 8. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

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

## TITULO V

## De los Límites de Tolerancia Biológica

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

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

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

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

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

AGENTE QUIMICO	INDICADOR BIOLÓGICO	MUESTRA	LÍMITE DE TOLERANCIA BIOLÓGICA	MOMENTO DE MUESTREO
Acetona	Acetona	Orina	30 mg/100 ml	Fin de turno Fin de semana laboral
Arsénico	Arsénico	Orina	220 $\mu\text{g/g creat.}$	Después del segundo día de la jornada semanal y a partir del medio día del tercer día de exposición
Benceno	Fenol	Orina	50 mg/	Fin de turno
Cadmio	Cadmio	Orina	10 $\mu\text{g/g creat.}$	No crítico
Cianuro	Tiocianatos	Orina	6 $\mu\text{g/g creat.}$ (no fumadores)	Fin de turno
Ciclohexano	Ciclohexanol	Orina	3,2 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Cromo	Cromo	Orina	30 $\mu\text{g/g creat.}$	Fin de turno Fin de semana laboral
Disulfuro de Carbono	Ac. 2 Tiazolidin Carboxílico (TTCA)	Orina	5 mg/g creat.	No crítico
Estireno	Ac. Mandélico Ac. Fenilglioxílico	Orina Orina	800 mg/g creat. 240 mg/g creat.	Fin de turno Fin de turno
Etil benceno	Ac. Mandélico	Orina	1500 mg/g creat.	Fin de turno
Fenol	Fenol	Orina	250 mg/g creat.	Fin de turno
Hexano (n)	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Final semana de trabajo
Lindano	Lindano	Sangre	2 $\mu\text{g}/100 \text{ ml.}$	No crítico
Manganeso	Manganeso	Orina	40 $\mu\text{g/l}$	No crítico
Mercurio	Mercurio	Orina	50 $\mu\text{g/g creat.}$	No crítico
Inorgánico		Sangre	2 $\mu\text{g}/100 \text{ ml.}$	No crítico
Mercurio Orgánico	Mercurio	Sangre	10 $\mu\text{g}/100 \text{ ml}$	No crítico
Metanol	Metanol	Orina	7 mg/g creat.	No crítico
Metilcloroformo	Ac. Tricloroacético	Orina	10 mg/l	Fin de turno Final semana de trabajo
Metiletilcetona	MEC	Orina	2,6 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metilisobutilcetona	MIBC	Orina	0,5 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Metil-n-butilcetona	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral
Monóxido de Carbono	Carbo- xihemoglobina	Sangre	Hasta 3,5% (no fumador)	Fin de turno
Pentaclorofenol (PCF)	PCF libre plasma PCF total	Sangre Orina	5 mg/l 2 mg/g creat.	Fin de turno Fin de semana laboral

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

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

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

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

## TITULO VI

### Del Laboratorio Nacional de Referencia

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

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

## TITULO VII

### De la Fiscalización y Sanciones

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

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

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

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

## TITULO FINAL

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

**Artículos Transitorios**

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

---

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

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

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

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

---

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

# DEL DIARIO OFICIAL

## 25 Enero

- Ley N° 19.997. Modifica la Ley N° 19.961 sobre evaluación docente (*publicada en esta edición del Boletín*).

## 26 Enero

- Decreto N° 29, de 12.01.05, del Ministerio de Hacienda. Determina condiciones financieras y modalidades de descuento de pagarés del Instituto de Normalización Previsional.
- Decreto N° 84, de 30.11.04, de la Subsecretaría de Previsión Social. Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 2005.
- Resolución N° 43 exenta, de 18.01.05, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece para el año 2005 en la suma equivalente a una unidad tributaria mensual el valor por concepto de inscripción y actualización de cursos en el registro nacional correspondiente, impartidos por los organismos técnicos de capacitación a las empresas, con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el artículo 36 de la Ley N° 19.518 (*publicada en esta edición del boletín*).

## 28 Enero

- Decreto N° 170, de 26.11.04, del Ministerio de Salud. Aprueba garantías explícitas en salud del régimen general de garantías en salud.
- Resolución N° 1.079 exenta, de 24.11.04, del Ministerio de Salud. Regula examen de Ministerio de Salud medicina preventiva.

## 31 Enero

- Extracto de Resolución N° 8 exenta, de 25.01.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación que indica a usuarios de Zonas Francas.

## 3 Febrero

- Decreto N° 92, de 30.12.04 de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 2004.

**4 Febrero**

- Ley N° 20.002. Prorroga la vigencia de los avalúos de los bienes raíces no agrícolas y del mecanismo de compensación de lo previsto en la Ley N° 19.850.

**4 Febrero**

- Ley N° 19.998. Otorga "Bonificación por egreso" al personal de Gendarmería de Chile que indica.
- Decreto N° 8, de 25.01.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba reglamento sobre concesión y pago del bono de reparación del artículo quinto de la Ley N° 19.980 *(publicado en esta edición del Boletín)*.
- Resolución N° 86 exenta, de 26.01.05, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Imparte instrucciones a los usuarios de la franquicia tributaria, organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios para capacitación para la aplicación de los artículos 33 y 36 Ley N° 19.518, recientemente modificada por la Ley N° 19.967 *(publicada en esta edición del Boletín)*.

**5 Febrero**

- Ley N° 20.001. Regula el peso máximo de carga humana *(publicada en esta edición del Boletín)*.

**8 Febrero**

- Extracto de Resolución N° 10 exenta, de 3.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica el instructivo de la "Declaración Jurada Anual sobre Retiros y Créditos Correspondientes" (Formulario 1886) en lo referido al campo "Fecha del Retiro" establecida en la Resolución N° 33 exenta, de 2004.

**9 Febrero**

- Decreto N° 87, de 20.12.04, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece trasposos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2005.

**10 Febrero**

- Ley N° 19.999. Establece normas relativas al mejoramiento de la gestión institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores.

- Ley N° 20.003. Modifica el artículo 3° de la Ley N° 18.340, que fija el Arancel Consular de Chile.
- Decreto N° 263, de 25.11.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga la Convención Interamericana contra el Terrorismo.
- Decreto N° 1.142, de 20.12.04, del Ministerio de Hacienda. Fija en 2,48%, el porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre de 2004 las pensiones de regímenes previsionales que señala.
- Extracto de Resolución N° 11 exenta, de 4.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece medios para presentar la Declaración de Impuestos Anuales a la renta sin pago.

### **11 Febrero**

- Resolución N° 173, de 9.02.05, de la Dirección del Trabajo. Revoca y deja sin efecto Resolución N° 1 de 1997 (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 73 exenta, de 13.01.05, del Fondo Nacional de Salud. Determina documentos e instrumentos para identificación y clasificación de indigentes y carentes de recursos.

### **12 Febrero**

- Resolución N° 50 exenta, de 1°.02.05, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución exenta N° 176, de 1999, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.
- Resolución N° 51 exenta, de 1°.02.05, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de libre atención.
- Resolución N° 52 exenta, de 1°.02.05, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de Atención Institucional.
- Extracto de Resolución N° 13 exenta, de 8.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de los donatarios a que se refieren los artículos 2° y 3° de la Ley N° 19.885, de emitir certificado a los donantes que realicen donaciones para fines sociales.
- Extracto de Resolución N° 14 exenta, de 8.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Fija nuevos requisitos y establece nuevas características respecto de los documentos que indica.

**14 Febrero**

- Decreto N° 178, de 16.12.04, del Ministerio de Salud. Fija Establecimientos de Desempeño Difícil de Atención Primaria de Salud para el año 2005.

**16 Febrero**

- Ley N° 20.000. Sustituye la Ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas. Su *Artículo 68* introduce las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2001:
  - 1.- *Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, en el artículo 40, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:*  
*"No podrá ser Ministro de Estado el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico. Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad."*
  2. *Intercálase el siguiente artículo 55 bis, nuevo:*  
*"Artículo 55 bis.- No podrá desempeñar las funciones de Subsecretario, jefe superior de servicio ni directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico. Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad."*
  3. *Agréganse los siguientes incisos tercero y cuarto, nuevos, al artículo 61:*  
*"Corresponderá a la autoridad superior de cada órgano u organismo de la Administración del Estado prevenir el consumo indebido de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas, de acuerdo con las normas contenidas en el reglamento. El reglamento a que se refiere el inciso anterior contendrá, además, un procedimiento de control de consumo aplicable a las personas a que se refiere el artículo 55 bis. Dicho procedimiento de control comprenderá a todos los integrantes de un grupo o sector de funcionarios que se determinará en forma aleatoria; se aplicará en forma reservada y resguardará la dignidad e intimidad de ellos, observando las prescripciones de la Ley N° 19.628, sobre protección de los datos de carácter personal. Sólo será admisible como prueba de la dependencia una certificación médica, basada en los exámenes que correspondan."*
  4. *Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 64:*
    - a) *Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo: "En el caso de la inhabilidad a que se refiere el artículo 55 bis, junto con admitirla ante el superior jerárquico, el funcionario se someterá a un programa de tratamiento y rehabilitación en alguna de las instituciones que autorice el reglamento. Si concluye ese programa satisfactoriamente, deberá aprobar un control de consumo toxicológico y clínico que se le aplicará, con los mecanismos de resguardo a que alude el artículo 61, inciso cuarto."*

*b) En el inciso segundo, que pasa a ser inciso tercero, sustitúyese la frase "esta norma" por "cualquiera de estas normas", y agrégase la siguiente oración, pasando el punto aparte (.) a ser punto seguido (.): "Lo anterior es sin perjuicio de la aplicación de las reglas sobre salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, si procedieren, tratándose de la situación a que alude el inciso segundo."*

- Decreto N° 342, de 20.12.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y sus protocolos contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire y para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.
- Decreto N° 348, de 22.12.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio con el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte para evitar la doble imposición y para prevenir la evasión fiscal con relación al impuesto a la renta y sobre las ganancias de capital y las notas intercambiadas a dicho convenio.
- Decreto N° 356, de 24.12.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el convenio con Croacia para evitar la doble imposición y para prevenir la evasión fiscal en relación al impuesto a la renta y su protocolo.
- Decreto N° 234, de 11.11.04, del Ministerio de Educación. Sustituye Decreto N° 97, de 2003, que aprueba normas para ejecución de programas de formación continua para profesionales de la educación.
- Extracto de Resolución exenta N° 17, de 11.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución Ex. N° 4.085 D.O. 28.12.90, y sus modificaciones posteriores, eximiendo a los contribuyentes que ahí se indica de presentar el Formulario N° 1879 de Declaración Jurada Anual sobre Retenciones.
- Extracto de Resolución exenta N° 18, de 11.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación para las compañías de seguros, de informar al SII y de certificar a sus asegurados, la información sobre seguros dotales a que se refiere el inciso segundo del N° 3 del artículo 17 de la Ley de la Renta.
- Extracto de Resolución exenta N° 19, de 11.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación a los arrendatarios y a los corredores de propiedades o personas que entregan en arriendo propiedades por cuenta de terceros, de presentar una declaración jurada sobre los bienes raíces no agrícolas recibidos en arriendo en el caso de los arrendatarios; y sobre los bienes raíces entregados en arriendo, en el caso de los corredores y personas ya señalados.

### **17 Febrero**

- Extracto de Resolución exenta N° 20, de 11.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaración jurada para contribuyentes que utilicen el beneficio tributario establecido en el artículo 8° de la Ley N° 19.885 por aportes realizados en período electoral a partidos políticos y/o candidatos a ocupar cargos de elección popular.

**18 Febrero**

- Decreto N° 1.004 exento, de 22.11.04, del Ministerio de Educación. Fija monto unitario regional de alimentación e internado para el año 2005, a los establecimientos educacionales subvencionados.
- Decreto N° 1.122 exento, de 29.12.04, del Ministerio de Educación. Aprueba programas de estudio para los subsectores de aprendizaje de artes visuales y de artes musicales para 3° y 4° año de enseñanza media humanístico-científica del Plan de Formación Diferenciada.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES.  
 DIFICULTADES ECONOMICAS DE UNA EMPRESA NO INCIDEN EN LA  
 IMPROCEDENCIA DE DESPIDO DE DIRIGENTES SINDICALES

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, en contra de la empresa Cerrajería Deva S.A.

## Doctrina

*... la circunstancia de que sea efectivo que la empresa denunciada esté en precarias condiciones económicas, lo cual, por lo demás, no consta en autos; y que ésta sea la razón del despido de todos los trabajadores, incluidos los Dirigentes Sindicales, no hace cambiar la conclusión de que tales despidos constituyen una práctica antisindical, ya que, justamente, en una situación como la descrita, resulta de todo interés la actuación de los Dirigentes Sindicales, en cuanto pudieren representar y defender los derechos de sus afiliados.*

### Sentencia del Noveno Juzgado Laboral de Santiago.

Santiago, 3 de marzo de 2003.

Vistos:

A fojas 31 y siguientes, comparece doña Nancy Olivares Monares, Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Norte, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, ambos domiciliados en calle San Antonio N° 427, 6° piso, Santiago, quien deduce demanda en contra de Cerrajería Deva S.A., representada legalmente por don Emilio Fernández, por haber incurrido en prácticas antisindicales.

Funda su acción en el hecho que el 18 de julio de 2002, se interpuso denuncia número 13.07.02-5165, en contra de la Cerrajería Deva S.A. por haber despedido y separado de sus funciones, a los dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores N° 1 de la empresa denunciada.

Expone que el 23 de julio de 2002, se constituyó en dependencias de la empresa la fiscalizadora, doña Berta Muñoz Saavedra, quien constató que el 15 de julio la empresa había despedido a los señores José Raúl Jaque Sáez, presidente del Sindicato, Jorge Alfredo Torres Arteaga, secretario y Enrique Antonio Pérez Miranda, tesorero, por la causal de necesidades de la empresa, en forma ilegal, en razón de gozar los trabajadores indicados de fuero sindical, debido a su condición de dirigentes sindicales y respecto de los cuales no contaba con la autorización judicial respectiva.

Al ser requerida, por la fiscalizadora actuante, la reincorporación de los trabajadores, el empleador no se allanó, negándose a ello, razón por la cual la fiscalizadora informó de la imposibilidad de separar a los denunciantes, por el fuero indicado, sin la debida autorización que establece el artículo 174 del Código del Trabajo, además de la procedencia de la sanción legal respectiva, cur-

sándose así la Resolución de Multa N° 13.07-3910-02-095-1, por infracción a los citados artículos 174 y 243 del Código citado.

Con ello, claramente los tres dirigentes sindicales han sido afectados por las decisiones ilegales adoptadas por su empleador, perjudicando no sólo a los tres trabajadores sino a la totalidad de ellos organizados sindicalmente, al privarlos de sus representantes, libremente elegidos por ellos, debilitando la gestión que el sindicato de la empresa deba y pueda emprender y en última instancia el derecho a la libertad sindical de cada uno de los trabajadores como del ente colectivo en su conjunto.

Indica que, conforme al artículo 292 del Código del Trabajo, corresponde a las Inspecciones Comunales la denuncia de este tipo de hechos constitutivos de prácticas atentatorias contra la libertad sindical, los que fueron constatados por una fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, y por ello gozan de presunción legal de veracidad, que opera para todos los efectos legales incluso para la prueba judicial, constituyendo un atentado en contra de la libertad sindical y transgrediendo con ello garantías constitucionales y tratados internacionales.

De las infracciones citadas dan cuenta el Informe de Fiscalización como las Actas de Fiscalización, por lo que solicita, en definitiva, se aplique a la denuncia el máximo de la multa a que se refiere el artículo 292, inciso 2° del Código del Trabajo, además de ordenar que la demandada pague las remuneraciones y demás beneficios adeudados a los tres trabajadores, con los reajustes legales según artículo 63 del Código del ramo, devengados durante todo el tiempo de la separación ilegal del decretando se subsanen los actos que constituyen la práctica antisindical denunciada, si persistieren a la fecha de la dictación de sentencia en autos.

A fojas 42 y siguientes, complementada a fojas 47, se cita a una audiencia de conciliación, contestación y prueba, rindiendo las partes las probanzas que constan en autos.

A fojas 52 y siguientes, se lleva a efecto la audiencia de rigor, en la que la denunciante ratificó su denuncia en todas sus partes.

A fojas 52, comparece la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Norte, doña Nancy Olivares Monares, quien ratifica en todas sus partes la demanda, según antecedentes de fiscalización acompañados en autos.

A fojas 54, comparece doña Berta Muñoz Saavedra, Fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, quien constató en su visita inspectiva las infracciones a la ley laboral cometidas por la empresa Cerrajería Deva. S.A. A fojas 56 comparece a la audiencia el representante de la denunciada don Emilio Felipe Fernández Noriega, quien reconoce que el 15 de julio del 2002 se vio en la necesidad de poner término al contrato de los trabajadores, por necesidades de la empresa, fundado en las precarias condiciones de la empresa, la que no ha podido dar cumplimiento satisfactorio a la demanda de los trabajadores. Indica que lo anterior se tradujo en la solicitud de quiebra tanto de la empresa como de su persona natural, encontrándose la de la empresa incoada en el Tercer Juzgado Civil de Santiago y la de su persona natural en el Noveno Juzgado Civil de Santiago, situación conocida por todos los trabajadores, lo que dio como resultado final el despido de todos los trabajadores por necesidades de la empresa.

Citados a la audiencia, los presuntamente afectados para exponer lo conveniente acerca de los hechos en los que se funda la denuncia, señalan a fojas 57, don José Raúl Jaque Sáez, presidente del sindicato, quien expone que ellos dieron aviso a la Inspección que se había despedido a la totalidad de los trabajadores de la empresa. Declara que la Inspección trató de reincorporarlo, pero que ello no fue posible; que ellos trataron por todos los medios que la empresa saliera adelante; que se les adeudan sueldos e imposiciones durante dos años.

Expone que un día conversaron, en el casino de la empresa, con el representante

de la empresa, preguntándole si ésta cerraría y que les había contestado que no, que sólo habría un cambio de dirección; sin embargo el día 15 no los dejaron entrar solicitándoles se presentaran con su representante, donde se les avisó que estaban despedidos por necesidades de la empresa.

A fojas 56 y siguientes, don Jorge Alfredo Torres Arteaga, secretario del sindicato, que concurrió en reiteradas oportunidades a la Inspección del Trabajo Norte, tanto por prácticas antisindicales como por apropiación de cuotas sindicales e imposiciones, de las cuales no obtuvo respuesta favorable para los trabajadores y hacía él en particular. Estando consciente de la situación de la empresa, el día 12 de julio de 2002, en reunión general, don Emilio Fernández les comunicó que no estaba en condiciones de asegurarles trabajo y sueldo, por lo que les solicita a ellos, en su calidad de dirigente, se contacten con un abogado para el día 15 de julio, reunión en la cual se constató la efectividad de lo sostenido por señor Fernández.

En razón de lo expuesto en dicha reunión, muchos trabajadores aceptaron la carta de despido ese mismo día. Señala su desconocimiento de la autorización con que debía contar su empleador para despedirlo, por lo que procedió a demandar y cuya causa se encuentra incoada en el 2º Juzgado del Trabajo. Indica que hubo un acuerdo para pagar los sueldos, pero éste no se concretó.

Señala que desconocía el trámite que estaba efectuando la Inspección del Trabajo y que, al comparecer a la primera citación, se le solicitó reintegrarse a funciones, lo que no aceptó en atención a las reiteradas denuncias por él efectuadas y que no habían dado resultado. Dejó claro que no volvía a sus funciones por motivos de conveniencia para no perjudicar el juicio seguido ante el 3º Juzgado Laboral.

A fojas 59, comparece a la audiencia don Enrique Antonio Pérez Miranda, tesorero del Sindicato, quien declara que fue despedi-

do el 15 de julio, a pesar que se encontraban impagas partes de las remuneraciones del mes de junio y también julio, además de 4 meses de cuotas sindicales, que eran descontadas por planillas. Indica que presentaron la denuncia respectiva ante la Inspección con lo que llegaron a la situación actual.

A fojas 64 se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

- 1º Que a fojas 31 y siguientes, comparece la denunciante, Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte, representada por doña Nancy Olivares Monares, quien solicita se condene a la denunciada, Cerrajera Deva S.A., por incurrir en prácticas antisindicales consistentes en el despido de tres dirigentes sindicales sin autorización previa, se subsanen los actos constitutivos de la lesión a la libertad sindical y se la condene el pago de una multa ascendente a 150 UTM.
- 2º Que la denunciada reconoció la falta incurrida, en cuanto a despedir a los trabajadores, dirigentes sindicales, por necesidades de la empresa, la que manifiesta se debió a que tanto de la empresa como de la persona natural de su representante y dueño, no están en condiciones económicas de asumir la continuidad de la empresa, por lo cual se han solicitado las respectivas declaraciones de quiebra, las que se encuentran incoadas en el Tercero y Noveno Juzgados Civiles de Santiago, respectivamente toda vez que la crítica situación económica fue imposible de superar.
- 3º Que con el objeto de fundamentar su pretensión, la denunciante acompañó al proceso sólo prueba DOCUMENTAL, de fojas 1 a 30, consistente en informe de fiscalización manual, de 23 de julio de 2002, informe de la fiscalizadora a Berta Muñoz Saavedra, cartas de despido de los tres dirigentes sindicales y trabajado-

res de la denunciada, actas de fiscalización por separación ilegal de trabajadores con fuero laboral, resolución de multas número 13.07-3910.02.096-1, de 23 de julio de 2002, acta de constatación de hechos, acta de elección de directorio sindical, copia de sentencia de la Excm. Corte Suprema.

4° Que la denunciada no acompañó prueba tendiente a desvirtuar su infracción a la ley laboral.

5° Que al efecto se debe tener presente lo que sigue:

- a) que el capítulo IX del Libro (sic), del Título I, del Libro III del Código del Trabajo, establece en el artículo 289 que serán consideradas prácticas desleales del empleador, en general las acciones que atenten contra la libertad sindical, especificando una serie de situaciones y supuestos denunciables de dicha conducta;
- b) que el artículo 291 del mismo cuerpo legal citado establece la forma a través de la cual se atenta, especialmente contra la libertad sindical;
- c) que necesario es, entonces determinar y establecer que se entiende por "libertad sindical". Dicho término comprende la facultad individual y colectiva de fundar y organizar sindicatos, afiliarse los mismos a organizaciones mayores y, en definitiva, emprender todo tipo de acciones que correspondan en defensa de los intereses de los trabajadores, sin interferencia de terceros como el Estado o el empleador;
- d) que se tiene presente la Constitución ampara como un derecho humano fundamental la libertad sindical en el artículo 19 N° 19, al establecer el derecho a sindicalizarse y la voluntariedad de este hecho;

- e) que, en consecuencia, para constituir la figura de práctica antisindical, resulta indispensable que el empleador o el Estado, efectúen una acción u omisión cuya motivación esté encaminada a impedir o desarticular los grupos de trabajadores organizados en pos de la defensa de los intereses de sus afiliados.

De lo anterior se desprende que existe un elemento objetivo y subjetivo los cuales concurren en la definición de esta conducta, el objetivo se refiere a la conducta material llevada a cabo, la cual debe necesariamente estar imbuida en un ánimo preconcebido, elemento subjetivo, para obtener la afiliación o desafiliación sindical, o para que el trabajador se abstenga de postular a un sindicato para que, de cualquier forma, impidan u obliguen a un trabajador a promover una organización sindical de su conveniencia, en fin cualquier acción u omisión tendiente a impedir o entorpecer de cualquier forma la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

6° Que la prueba acompañada, apreciada en conciencia, da cuenta de los siguientes hechos:

- a) que hubo despidos de 3 trabajadores quienes tenían fuero sindical, por la causal de necesidades de la empresa, lo cual no es controvertido por la denunciada, está ratificado por los trabajadores presuntamente afectados y se desprende de la documental de fojas 1 a 30 acompañada por la denunciante;
- b) documento de fojas 2, último párrafo, en el cual la fiscalizadora deja constancia que la empresa denunciada se mantiene sin actividad, quien señaló que a la fecha (23 de julio de 2002) se encontraban despedidos la totalidad de los trabajadores;

- c) cartas de despido de fojas 4, 5 y 6 en las cuales justifica el despido por necesidades de la empresa de los trabajadores Enrique Pérez Miranda, Jorge Alfredo Torres Arteaga, José Raúl Jaque Sáez, en atención a la baja en la productividad y cambios en las condiciones de mercado o de la economía.

- 7° Que en virtud de lo reseñado se puede establecer que la empresa denunciada despidió a tres trabajadores sujetos a fuero sin la autorización correspondiente.

Que no obstante lo manifestado, la motivación del despido, es decir, la crisis económica que atraviesa la empresa, no permite configurar la práctica antisindical denunciada por la Inspección Comunal del Trabajo, pues tal razón excluye el ánimo preconcebido de impedir o entorpecer por tal medio la libertad de opinión de sus afiliados elemento, como ha sido expresado, resulta necesario para poder configurar la conducta.

Lo anterior lo confirman los trabajadores en la audiencia. Es así como el presidente del sindicato señala que habían sido despedidos la totalidad de los trabajadores de la empresa y que habían tratado "por todos los medios que la empresa saliera adelante"; el secretario del sindicato al indicar respecto de la reincorporación dispuesta, que no quería hacerlos por motivos de conveniencia y "para no perjudicar la demanda" que interpusieron ante el 2° Juzgado Laboral de Santiago.

De esta forma y a juicio de esta sentenciadora, la fiscalización de prácticas antisindicales debe tener presente tales circunstancias y el aforismo que reza que a lo imposible nadie está obligado.

- 8° Que, en consecuencia, a juicio de esta sentenciadora no se dan los presupuestos para que el caso sub lite se trate de una práctica antisindical, puesto que los

antecedentes de autos apreciados en conciencia, han formado convicción en orden a que la denunciada actuó en miramiento de su precaria situación económica y no con la finalidad de privar a los trabajadores de su legítima garantía constitucional de la libertad sindical, lo cual no obsta para que ellos persigan en sede laboral los derechos que les correspondan en virtud de tal despido.

- 9° Que incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 425, 289 y siguientes, 439 y siguientes del Código del Trabajo; 144, 156, 160, 356 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil.

Se declara:

- I. Que se rechaza la denuncia de fojas 31 y siguientes
- II. Que cada parte pagará sus costas.

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

Dictado por doña Paz Andrea Pérez Ahumada, Juez Subrogante del Noveno Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, autoriza doña Carmen Gloria Villegas Bernal. Secretaria Subrogante.

En Santiago, a lunes tres de marzo de dos mil tres, se notificó por el Estado Diario la sentencia precedente y se envió carta certificada.

Rol N° L-3.785-2002.

#### **Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago.**

Santiago, 4 de marzo de 2004.

Vistos: Se reproduce la sentencia en alzada, fechada el tres de marzo de dos mil

tres, de fojas 65; excepto los considerandos 5 letra e); 7 en sus párrafos 23 y 4 y 8 que se eliminan; y se tiene en su lugar y además presente:

- 1 Que está probado en autos que la empresa demandada, con fecha 15 de julio de 2002, procedió a despedir y separar de sus funciones a tres dirigentes sindicales, pertenecientes al Sindicato de Trabajadores de la empresa denunciada, los señores: José Raúl Jaque Sáez, Jorge Alfredo Torres Arteaga y Enrique Antonio Pérez Miranda, invocando la causal de necesidades de la empresa, sin haber solicitado y obtenido la autorización judicial previa que exige el artículo 174 del Código del Trabajo.
- 2 Que los directores sindicales antes referidos, a la época del despido, gozaban de fuero sindical, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 243 en relación con los artículos 215 y 174, todos del Código del Trabajo; y no se ha acreditado en autos que los antedichos directores sindicales hubieren cesado en sus cargos o que concurrieren a su respecto cualquiera de las circunstancias previstas en el mencionado artículo 243, que ponen término al mencionado fuero sindical.
- 3 Que conminado el denunciado empleador, por parte de la Inspección del Trabajo respectiva, a reintegrar a los Dirigentes Sindicales individualizados en el considerando 1 éste se negó a hacerlo.
- 4 Que el despido de los antes individualizados Dirigentes Sindicales, en las condiciones que en los precedentes considerandos se señala, constituye de por sí una práctica antisindical, toda vez que el mismo, impide totalmente el ejercicio de la actividad sindical; más aún cuando el despido ha afectado a la totalidad de los Dirigentes Sindicales del Sindicato y con ello se vulnera la libertad sindical de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.
- 5 Que la circunstancia de que sea efectivo que la empresa denunciada esté en precarias condiciones económicas, lo cual, por lo demás, no consta en autos; y que ésta sea la razón del despido de todos los trabajadores, incluidos los Dirigentes Sindicales, no hace cambiar la conclusión de que tales despidos constituyen una práctica antisindical, ya que, justamente, en una situación como la descrita, resulta de todo interés la actuación de los Dirigentes Sindicales, en cuanto pudieren representar y defender los derechos de sus afiliados.
- 6 Que es preciso tener presente que el fuero sindical es una manifestación de la libertad sindical, la que está amparada en la ley laboral; y encuentra también reconocimiento en la propia Constitución Política, en su artículo 19 N° 19, en cuanto se consagra expresamente el derecho de sindicalización, y en las normas contenidas en los Convenios N°s. 87, 98 y 135, de la Organización Internacional del Trabajo, las que se han incorporado al derecho interno en virtud de su ratificación, de acuerdo a los mecanismos que la Constitución Política establece.
- 7 Que el despido de los tres Dirigentes Sindicales, ya individualizados, en los términos indicados precedentemente, es nulo, de nulidad absoluta, por ilicitud del objeto, pues se trata de un acto prohibido por la ley; debiendo retrotraerse las cosas al estado anterior, en conformidad al efecto propio de esta sanción legal.
- 8 Que, en consecuencia, a juicio de esta Corte, en el caso de autos la empresa denunciada ha realizado una práctica antisindical o desleal, que debe sancionarse de acuerdo a las normas legales; disponiéndose que se subsanen los actos que la constituyen.

En mérito de lo antes expuesto y lo dispuesto en los artículos 174, 215, 243, 289, 292 y demás pertinentes del Código del

Trabajo, y el artículo 19 de la Constitución Política de la República, se revoca la sentencia de tres de marzo de dos mil tres, de fojas 65, y en su lugar se declara:

- I. Que se acoge la denuncia de fojas 31 y siguientes;
- II. Que se ordena la reincorporación a su trabajo, en la empresa denunciada, Cerrajera Deva S.A., y a sus funciones, como directores sindicales, de los Dirigentes Sindicales, señores José Raúl Jaque Sáez, Jorge Alfredo Torres Arteaga y Enrique Antonio Pérez Miranda;
- III. Que la denunciada deberá pagar todas las remuneraciones y demás beneficios devengados y adeudados a los mismos trabajadores, antes individualizados, correspondientes al período que dure o haya durado la separación ilegal de sus

funciones, con los reajustes e intereses que prescribe el artículo 63 del Código del Trabajo.

- IV. Que se condena a la denunciada al pago de una multa equivalente a 100 Unidades Tributarias Mensuales. V.- Que se condena en costas a la denunciada.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la Abogado Integrante Paulina Veloso.

Pronunciada por la Quinta Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, conformada por los Ministros señores Jaime Rodríguez Espoz, Raúl Héctor Rocha Pérez y la Abogada Integrante señora Paulina Veloso Valenzuela.

Rol N° 1.999-2003.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES.  
ATENTADO A LIBERTAD SINDICAL

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano en contra de la empresa Capacitación y Apoyo S.A.

## Doctrina

*... las normas sobre prácticas antisindicales son de carácter público, es decir, irrenunciables e implican un marco legal básico sobre el cual la relación contractual laboral deben manejarse, en consecuencia, las disposiciones que se refieren a esta materia operan por sí mismas, disponiendo que el juez ordene las reparaciones inmediatas en que se ha incurrido por parte de la empresa en su actividad antisindical y, al efecto, señala el artículo 292 del Código del Trabajo, que en la primera resolución, sea de oficio o a petición de parte, se ordenará la reincorporación del o los trabajadores que hayan sido desvinculados de la empresa, del mismo modo y si dichas prácticas había implicado despidos de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no habrá de producir efecto alguno, consecencialmente, el trabajador deberá intentar la acción que corresponda dentro del plazo a que se refiera el artículo 168 del Código del Trabajo, optando a los derechos que le otorga el artículo 294 del mismo cuerpo legal.*

### Sentencia del Segundo Juzgado Civil de Talcahuano.

Talcahuano, 7 de abril de 2003.

Vistos y considerando:

- 1º Que en fs. 182, doña Alicia Lagos Gatica, por la Inspección del Trabajo de Talcahuano, endereza denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa Capacitación y Apoyo S.A., representada por Jaime Palacios Amigo, todos ellos individualizados en autos, fundándose en la circunstancia de que a raíz de una denuncia efectuada por el Sindicato Interempresa Trabajadores Unimarc y Empresas Conexas a través de su diri-

gente don César Sepúlveda Silva, que dada cuenta de un manifiesto hostigamiento hacia la organización sindical referida por parte del empleador, a través de acciones tendientes a promover que los socios renuncien, se efectuó una investigación, constituyéndose en el domicilio de la denunciada el fiscalizador don Fernando Ortega Salinas quien, luego de efectuar entrevistas a diversos trabajadores y encargados de la empresa y revisar la documentación tenida a la vista, constató diversos hechos que llevaron a que un sindicato que contaba con 33 trabajadores, al término del proceso de negociación colectiva permanezcan sólo 4 trabajadores, lo que refleja la política practicada por la empresa

respecto de la libertad sindical. Hubo casos en que la empresa cambió de labores a trabajadores; eliminó unilateralmente de sus remuneraciones el bono de responsabilidad y puntualidad que se les había otorgado por contrato, mermando así los ingresos de éstos al inicio del proceso de negociación colectiva el 26 de agosto de 2002, 19 trabajadores presentaron su renuncia al sindicato utilizando un formato redactado por la propia empresa la que intervino directamente en tales renunciaciones; también la empresa contrató nuevos trabajadores, trasladó a otros y despidió a otros 15. De esta manera, dice, se han verificado hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales que atentan contra la libertad sindical protegida por nuestro ordenamiento jurídico y por la legislación internacional.

- 2° Que en la audiencia correspondiente realizada en fs. 204, la parte denunciante expone que no son efectivos los hechos denunciados, que no ha existido prácticas antisindicales y que los hechos son meramente casuales o circunstanciales.
- 3° Que declarando doña María Andrea Díaz Marchant, señala conocer el motivo de su citación y manifiesta que los trabajadores de la empresa denunciada fueron despedidos por estar inscritos en el Sindicato. Agrega que ella se desempeñaba como cajera Part Time y los trabajadores de 8 horas diarias formaron un sindicato y por decisión propia se inscribieron. Posteriormente fueron despedidos y se les manifestó que era por reducción de personal, pero en realidad pertenecían a una empresa externa a Unimarc y esta última les pidió a sus contratistas que redujeran un poco el personal y les redujeron la remuneración en menos de 50%, terminando por aceptar por problemas económicos, cambiándole la causal incumplimiento grave de obligaciones a mutuo acuerdo.

- 4° Que comparece también en fs. 205, Viviana Manríquez Salgado, quien expresa que el 15 de mayo de 2002, se constituyó un Sindicato en el Supermercado Unimarc motivado, entre otras cosas, por los abusos a los trabajadores, quienes debían trabajar a veces días o noches completos y no se les cancelaba gratificación desde el año 1999, se les hacían descuentos de escolaridad de servicio médico. Después de constituido el Sindicato, el Administrador Sr. Cerda tuvo actitudes desleales, una de ellas fue haberles sacado de su cargo de encargada, presionar a los trabajadores para que renunciaran bajo amenaza de ser despedidos, al Presidente del Sindicato le despidieron a su esposa que trabajaba en Unimarc Concepción, luego comenzaron persecuciones laborales y daños psicológicos hacia los miembros del Sindicato, uno de ellos era la amenaza que renunciaran al Sindicato o iban a ser todos despedidos. La empresa le dio facilidades para que renunciaran ofreciéndoles locomoción y poniéndoles en la oficina de un Notario para que fueran a firmar. En el proyecto de negociación colectiva la empresa se negó a recibir el documento y el Dirigente Sindical fue agredido por la Sra. Ana María Retamal, incluso la empresa se negó a recibir el proyecto de negociación colectiva de la propia Inspección del Trabajo. Las personas que en esa época ingresaron a trabajar, fueron impedidas de formar parte del Sindicato bajo amenaza de ser despedidas. En definitiva, el proyecto fue rechazado por la empresa y en el mes de noviembre fueron despedidos alrededor de 30 trabajadores, todos miembros activos del Sindicato. A los trabajadores que aceptaron término por mutuo acuerdo, se les canceló sólo 30% de lo que les correspondía.

- 5° Que comparece en fs. 206, Pabla Reyes Garrido, quien dice conocer el motivo de su citación y que efectivamente hubo prácticas antisindicales en la empresa

denunciada. Personalmente con Cristián Estrada la llamó y le dijo que ella no podía aceptar ese tipo de cosas y ser desleal a la empresa y que al final la iban a despedir; esta misma persona conversó con otros trabajadores. Agrega que antes de estar ella en el Sindicato, ella tenía muy buenas relaciones con sus jefes pero después perdió hasta su saludo y su jefe directo ya le empezó a hacer sentir que iba a ser despedida. Al Presidente y a la Secretaria se les maltrataba psicológicamente diciéndoles que sacaran a su gente porque no iban a llegar a ninguna parte. Posteriormente, el supermercado contrató otro personal, trasladando a Concepción una parte y despidiendo a otros y a los que entraron se les aclaró que no debían ingresar al Sindicato. La empresa encargó a doña Angélica Molina para que acompañara a los trabajadores al Notario donde fueron a renunciar al Sindicato. Agrega que ella fue la primera persona a la que despidieron y en la actualidad se encuentra en juicio con Unimarc.

- 6° Que Juan José Gatica Castillo, declara haber sido despedido por haber pertenecido al Sindicato después de trabajar durante diez años en Unimarc y como a 20 ó 30 personas les ocurrió lo mismo. Que un Gerente de Santiago vino a la Inspección del Trabajo a señalar que no reconocía al Sindicato de la empresa y que a los demás trabajadores se les obligó a renunciar y los que se quedaron en el Sindicato fueron despedidos.
- 7° Que comparece en fs. 208 César Sepúlveda Silva, quien dijo que cuando formaron el Sindicato recibieron bastantes presiones del administrador y de los jefes de líneas, pero que los trabajadores del Sindicato iban acompañados por Angélica Molina a Notaría Molina de Concepción. Alrededor de 30 trabajadores fueron obligados a renunciar al Sindicato. Se les quito además el bono de respon-

sabilidad y puntualidad, de \$28.000, el cual afectó al Presidente y Secretaria del Sindicato y el Presidente fue insultado en forma verbal por la jefe de líneas, Ana María Retamales. Además, don Jaime Palacios Amigo, jefe señaló que la empresa no iba a recibir proyecto de negociación colectiva y que no reconocía al Sindicato como tal. Agrega que algunos trabajadores siguen laborando en la empresa porque tienen fuero maternal.

- 8° Que del análisis y valoración de los medios de prueba allegados al proceso, apreciados en la forma como lo autoriza la ley, es decir, en conciencia y además, establecido que los antecedentes que emanan de la Inspección del Trabajo constituyen una presunción legal de veracidad que no ha sido desvirtuada en el presente proceso por otros medios de prueba de igual o mayor valor, y además, finalmente considerando que las declaraciones de los comparecientes que declaran de fs. 204 y siguientes, constituyen un antecedente grave que avala las conclusiones a que ha llegado el tribunal, se puede establecer en base a dichos antecedentes, los siguientes hechos:
- a) Que con fecha 15 de mayo de 2002, se constituyó el Sindicato Interempresas de Trabajadores Unimarc y Empresas Conexas, compuesto de 25 trabajadores, en el que se agrupaba a 12 trabajadores de la Empresa Administradora Unimarc Sur S.A., 11 trabajadores de la Empresa de Capacitación y Apoyo S.A.; 1 trabajador de la Administradora y Servicios Unimarc S.A.; y 1 trabajador de Vigilancia Unimarc.S.A.
- b) Que con esa misma fecha, la empresa inició algunos actos en perjuicio de los trabajadores sindicalizados:

- b-1 Rebaja unilateral de remuneraciones, especialmente respecto del Bono de Responsabilidad y Puntualidad, situación que afecta a 9 trabajadores de la Empresa Capacitación y Apoyo S.A.;
- b-2 El 16 de mayo de 2002, la Tesorera del Sindicato Srta. Viviana Manríquez Salgado fue cambiada unilateralmente del cargo, lo que le produjo una merma en su remuneración, atendido que este nuevo no tenía contemplado en ellas el pago de un bono de responsabilidad;
- b-3 El 26 de agosto de ese mismo año, el Sindicato inició el proceso de negociación colectiva, ocurriendo que 19 trabajadores de la Asociación Sindical presentaron su renuncia al Sindicato, trabajadores que pertenecían a la Empresa de Capacitación y Apoyo S.A. Al respecto, los trabajadores renunciados señalaron que debieron firmar un documento redactado en la ciudad de Santiago y debieron firmarlo en la Notaría Molina de Concepción, acompañados por Angélica María Molina Ortega a nombre de la empresa;
- b-4 Los trabajadores Rodrigo Rocha Candia y José Ríos Riquelme debieron presentar su renuncia;
- b-5 Que los trabajadores que ingresaron a la empresa pasaron a desarrollar las mismas funciones que los trabajadores sindicalizados, incorporándose a lo menos 30 nuevos trabajadores, todo lo cual constituía una presión directa en contra de los trabajadores inscritos en el Sindicato.
- c) Con fecha 8 y 9 de noviembre de 2002, la Empresa Capacitación y Apoyo S.A., notifica de aviso de término de contrato a 15 trabajadores, 11 de los cuales fueron despedidos por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y los 4 restantes, por mutuo acuerdo de las partes, todos ellos pertenecientes al Sindicato.
- d) Que de todo lo anterior aparece que al iniciar el proceso de negociación colectiva, 33 trabajadores pertenecían al Sindicato, quedando actualmente 4.
- 9° Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto de San José de Costa Rica, los Convenios N°s. 87, 98 de la Organización Internacional del Trabajo, obligan al Estado Chileno a aceptar una política de libertad sindical, derecho fundamental que implica el reconocimiento internacional de todo ser humano, de formar las agrupaciones sindicales que estime convenientes para el efecto de promover, conservar, vigilar y defender los derechos que como persona trabajadora le corresponde, principios que se encuentran aceptados en la Carta Fundamental de la República, que asegura a todas las personas la igualdad ante la ley; la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos; el respeto y protección a la vida privada y pública, especialmente a la honra personal. Asimismo, la Constitución Política del Estado garantiza el derecho de asociación sin permiso previo y el derecho de sindicarse en los casos y formas que señala la ley, debiendo ésta contemplar mecanismos que aseguren la autonomía de esta organización.
- 10° Que el Código Laboral recoge todas estas manifestaciones y principios genera-

les de defensa de los derechos del hombre en el artículo 292, de tal modo que al sentenciador, frente a los hechos acreditados en el presente proceso y a las disposiciones legales vigentes, no le corresponderá otra cosa que hacer una manifestación judicial en la cual se reconozca la vigencia de los derechos fundamentales anteriormente aludidos, expresando que además de una obligación legal, ellos constituyen una proposición ética a todo país o nación civilizada y que el atentado a dichas libertades no constituye sino un retroceso en la cultura social del país y en el reconocimiento a los derechos universales del hombre.

11º Que agravia la conciencia del sentenciador, la circunstancia que aún en este milenio en que se presume que las bases de una convivencia civilizada, la constituyen el respeto a la persona y un propósito permanente de paz social, existan organizaciones como la denunciada, que hacen de las prácticas antisindicales un atentado contra estos valores fundamentales de la convivencia pacífica, utilizando para cumplir estos objetivos un privilegio de poder, especialmente económico para agredir no sólo a la persona natural en sus derechos fundamentales, sino que a la persona social constituida en un Sindicato, organización básica de apoyo a la promoción de la cultura jurídica, económica, política y social de los trabajadores, todo lo cual deviene en la obligación de tomar una decisión adecuada a este agravio a nuestra propia institucionalidad, por parte de la denunciada, con el objeto de establecer un precedente en cuanto a que en el actual estado de concordia nacional no pueden permitirse elementos de agresión a la persona de los trabajadores.

12º Que las normas sobre prácticas antisindicales son de carácter público, es decir, irrenunciables e implican un marco legal básico sobre el cual la relación contractual laboral deben manejarse, en conse-

cuencia, las disposiciones que se refieren a esta materia operan por sí mismas, disponiendo que el juez ordene las reparaciones inmediatas en que se ha incurrido por parte de la empresa en su actividad antisindical y, al efecto, señala el artículo 292 del Código del Trabajo, que en la primera resolución, sea de oficio o a petición de parte, se ordenará la reincorporación del o los trabajadores que hayan sido desvinculados de la empresa, del mismo modo y si dichas prácticas había implicado despidos de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no habrá de producir efecto alguno, consecuentemente, el trabajador deberá intentar la acción que corresponda dentro del plazo a que se refiera el artículo 168 del Código del Trabajo, optando a los derechos que le otorga el artículo 294 del mismo cuerpo legal.

Por estas consideraciones y visto, además, lo prevenido en los artículos 19 de la Constitución Política del Estado; 292 y siguientes y 420 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

Que se hace lugar a la denuncia de autos en todas sus partes, en consecuencia, se dispone que la empresa denunciada, Capacitación y Apoyo S.A., representada legalmente por don Jaime Palacios Amigo, ha incurrido reiteradamente en prácticas atentatorias contra el derecho constitucional establecido en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política del Estado en los términos señalados en el artículo 292 del Código del Trabajo. Asimismo, se condena a dicha denunciada, al pago una multa equivalente de 150 Unidades Tributarias Mensuales.

Que se ordena la reincorporación inmediata de todos los trabajadores desvinculados de la empresa como consecuencia de las acciones antisindicales realizadas por ésta, sin perjuicio de los derechos que el artículo 194 le otorga a los trabajadores no amparados por fuero legal.

Que se ordena a la empresa el cese inmediato de toda conducta atentatoria contra el derecho a la libertad sindical establecido por nuestra Constitución, como las que han quedado anotadas en el considerando N° 8, respecto de los hechos dados por establecidos.

Que se condena en costas a la denunciada.

Regístrese, notifíquese y archívese si no se apelare.

Dictada por el señor Manuel Muñoz Astudillo, Juez Titular. Autoriza doña Elena Sotomayor Pinto, Secretaria Titular.

Certifico: Que la copia autorizada dada de la causa civil Rol N° 99-03, caratulada "Capacitación y Apoyo con Inspección del Trabajo", Prácticas Antisindicales, se encuentra conforme, es fiel a su original y ejecutoriada. Talcahuano, 22 de noviembre de 2004.

Rol N° 99-03.

# **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

## ***DEPARTAMENTO JURIDICO***

### **INDICE TEMATICO**

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bono almuerzo. Trabajadores corresponsales .....	579/16	4.02.05	119
Despido indirecto. Dirigente sindical. Alcance .....	377/06	25.01.05	96
Estatuto de Salud. Concurso Público. Procedencia .....	381/10	25.01.05	106
Estatuto de Salud. Contrato indefinido. Renuncia parcial horas. Efectos .....	381/10	25.01.05	106
Estatuto de Salud. Remuneraciones. Actualización .....	403/12	26.01.05	112
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Bono por retiro. Procedencia. Ley N° 19.933 .....	380/09	25.01.05	104
Jornada de trabajo. Reducción. Vigencia. Trabajadores agrícolas. Jornada diaria promedio .....	520/13	2.02.05	114
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical .....	618/19	8.02.05	130
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpre- tación .....	378/07	25.01.05	98
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpre- tación .....	379/08	25.01.05	101
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpre- tación .....	382/11	25.01.05	109
Negociación Colectiva. Trabajadores habilitados para negociar .....	618/19	8.02.05	130
Organización Sindical. Central sindical. Constitución. For- malidades. Omisión .....	617/18	8.02.05	124
Organización Sindical. Central sindical. Constitución. Quórum .....	617/18	8.02.05	124
Organización Sindical. Desafiliación. Forma. Cuota sindi- cal .....	577/14	4.02.05	116
Organización Sindical. Permiso sindical. Mantenimiento. Pago horas .....	616/17	8.02.05	121
Terminación contrato individual. Renuncia voluntaria. Finiquito. Ministros de fe .....	577/14	4.02.05	116
Trabajador portuario. Concepto .....	578/15	4.02.05	118

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### **DESPIDO INDIRECTO. DIRIGENTE SINDICAL. ALCANCE.**

**377/06, 25.01.05.**

***El ejercicio del derecho del artículo 171 del Código del Trabajo, denominado despido indirecto, por parte de un dirigente sindical, pone término al contrato de trabajo respectivo, produciendo como efecto la pérdida de la calidad de dirigente y consecuentemente el fuero establecido por la ley.***

**Fuentes:** Artículos 171 y 174 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente, que emita un pronunciamiento sobre el efecto jurídico que en la calidad de dirigente y en el fuero legal respectivo, produce el ejercicio por parte del trabajador aforado del derecho establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo, denominado despido indirecto.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 171 del Código del Trabajo señala:

*"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 cincuenta 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 ochenta por ciento.*

*El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados".*

*Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste".*

A su turno, el artículo 174 del mismo texto legal señala:

*"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.*

*El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período*

*do de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales".*

Del tenor literal de las normas legales citadas, en especial del artículo 174 del Código del Trabajo, es posible advertir que el fuero es una medida de protección que protege a los trabajadores en determinadas circunstancias frente a conducta del empleador de poner término al contrato de trabajo.

Dicho precepto legal dice textualmente que *"en el caso de trabajadores con fuero, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente"*, dando a entender con claridad que el supuesto donde opera la protección legal del fuero corresponde a la conducta única y exclusiva del empleador de pretender poner término al contrato de trabajo respectivo sin el desafuero respectivo.

De este modo, no cabe dentro del supuesto normativo expresamente señalado de aplicación del fuero, el caso en que el trabajador, y no el empleador, sea quien decida dar por extinguido el contrato de trabajo, como ocurre en el ejercicio del derecho contemplado en el artículo 171 del Código del ramo, caso en que el trabajador titular del fuero decide autodespedirse por las causales previstas por la ley.

El claro tenor de la ley es coincidente con la finalidad fundamental del fuero laboral establecido en nuestro Código del Trabajo: proteger al trabajador aforado de las conduc-

tas del empleador que pone un riesgo un bien que la ley ha considerado fundamental. Para ello, la ley le otorga estabilidad en el empleo a su titular, no existiendo, obviamente, dicha finalidad si el que decide dar por terminada la relación laboral corresponde al propio trabajador.

En ese sentido, es jurídicamente válida la conducta del trabajador titular del fuero laboral terminar con el contrato de trabajo por la vía del denominado despido indirecto contemplado en el ya citado artículo 171 del Código del Trabajo, el que tendrá como consecuencia dar por terminada con efecto inmediato el contrato de trabajo respectivo.

De este modo, y referido al caso de un dirigente sindical, cabe señalar que si el despido indirecto pone término válido al contrato de trabajo respectivo, entonces, surge como consecuencia necesaria la pérdida de la calidad de dirigente sindical correspondiente, extinguiéndose de paso el fuero como medida de protección legal frente al despido intentado por el empleador.

En consecuencia de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, es posible concluir que el ejercicio del derecho del artículo 171 del Código del Trabajo, denominado despido indirecto, por parte de un dirigente sindical, pone término al contrato de trabajo respectivo, produciendo como efecto la pérdida de la calidad de dirigente y consecuentemente el fuero establecido por la ley.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.****378/07, 25.01.05.**

***La indemnización por término de contrato, estipulada en la cláusula decimocava del Contrato Colectivo suscrito por la empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N° 3 de Valparaíso y N°s. 3 y 4 de Santiago y 10 Nacional, constituidos en dicha empresa, procede otorgarse en la forma indicada en el presente oficio.***

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1560.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine las circunstancias y las causales de término de contrato que hacen procedente y obligatorio para la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, pagar a un ex trabajador afecto al Contrato Colectivo vigente la indemnización por años de servicio contemplada en la cláusula decimocava de ese instrumento colectivo, estimando el ocurrente que debe ordenarse a esa empresa pagar este beneficio a todos aquellos ex trabajadores que corresponda, de los casos incluidos en la citada nómina que se acompaña y en el futuro aquellos que dejen la empresa.

Agrega el consultante que la empresa denunciada se habría negado sistemáticamente, a pagar el beneficio a ex trabajadores y socios de los sindicatos integrantes del Grupo Negociador a quienes la empresa puso término a su contrato de trabajo, casos en que por cierto la causa de término no fue por las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, lo mismo conforme a lo dispuesto en el artículo 161 del citado Código, válido para la procedencia de la indemnización.

Sobre el particular, la cláusula decimocava, del Contrato Colectivo suscrito el 27.07.2001 por la Empresa Ferrocarriles del Estado y Sindicatos N° 3 de Valparaíso, N°s. 3 y 4 de Santiago, y N° 10 Nacional, y que regirá hasta el 30.06.2005, estipula:

*"Decimocavo: Indemnizaciones*

*"A) Indemnización por años de servicio*

*"La empresa pagará a los trabajadores involucrados en esta negociación, una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración mensual imponible por cada año completo y fracción superior a seis meses de servicios trabajados desde el 6 de agosto de 1980 o desde la fecha de ingreso del trabajador, si esta fuere posterior, hasta la fecha de término de sus servicios. Para el cálculo de esta indemnización quedarán excluidas las horas extraordinarias.*

*"Esta indemnización se pagará al trabajador cualquiera sea la causa del término de sus servicios, con excepción de las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.*

*"Igual indemnización tendrán derecho los trabajadores cuando la empresa ponga término a los servicios de aquellos afecto a este contrato por mutuo acuerdo de las partes o por fuerza mayor, para impetrar el beneficio de la jubilación por antigüedad, por edad, o para pensionarse por incapacidad física, sea accidente del trabajo o enfermedad profesional o enfermedad natural.*

*"En caso del fallecimiento del trabajador, esta indemnización será pagada al cónyuge sobreviviente o a sus hijos causantes de asignación familiar, unos a falta de los otros, en el orden sindicado y en casos califi-*

*cados, no existiendo aquéllos o éstos, dicho pago podrá efectuarse a la persona que vivía a expensas del trabajador al momento del fallecimiento, previo informe de una Asistente Social de la empresa.*

*"No obstante todo lo anterior, para la aplicación de la causal de renuncia, existirá un límite de 3 trabajadores por cada Sindicato afecto a este Contrato Colectivo por cada año calendario de vigencia del mismo, el que no será acumulable de un año a otro".*

De la estipulación transcrita se desprende, en primer lugar, que la Empresa de Ferrocarriles del Estado ha pactado con los trabajadores afiliados a los sindicatos indicados, el pago de una indemnización por término de contrato equivalente al monto que en ella se precisa y respecto de aquellos dependientes que hubieren ingresado a la empresa en las fechas que también se precisan, para cuyo cálculo se excluyen las horas extraordinarias.

Por otra, se acuerda que dicha indemnización se pagará a todo evento, esto es, cualquiera que fuere la causal de terminación de los servicios, pero sólo respecto de aquellas previstas en los artículos 159 y 161 del Código del Trabajo, porque el mismo acuerdo excluye del pago de esta indemnización, aquellas causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo y que las partes denominan de caducidad.

Estas causales son aquellas imputables al trabajador y que importan conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas y descritas en las letras a), b) c) y d) del N° 1 de la misma disposición; negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador; no concurrencia del trabajador sin causa justificada en la forma descrita en el N° 3 de esta norma; abandono del trabajo por parte del trabajador en las condiciones indicadas en el N° 4; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la

seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías; y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Igualmente se establece que tienen derecho a la indemnización en comento, los trabajadores cuyo contrato terminare por el acuerdo mutuo de las partes o por fuerza mayor, cuando ocurren las contingencias que autorizan para impetrar la jubilación en el sistema previsional como la jubilación por antigüedad, la edad o la declaración de incapacidad física por accidente del trabajo o enfermedad profesional o enfermedad natural.

Se estipula, asimismo, que en caso de fallecimiento del trabajador beneficiario, se pagará la indemnización a su cónyuge sobreviviente o a sus hijos que fueren causante de asignación familiar, en el orden indicado y, a falta de éstos, a la persona que vivía a expensas del trabajador fallecido que previamente indique el informe de una Asistente Social de la empresa.

Por último, se señala que cuando el contrato terminare por renuncia voluntaria del trabajador, entonces se limita el pago a tres trabajadores por cada sindicato que negoció el contrato por cada año calendario y que no será acumulable de un año para el otro.

En la especie, se solicita que se precise cada una de las circunstancias y causales de término de contrato de trabajo, que obligan a la empresa denunciada a pagar la indemnización estipulada en la cláusula decimoctava en estudio, indicando el ocurrente que el pronunciamiento se requiere porque, a su juicio, la empresa se estaría negando sistemáticamente a pagar el beneficio a ex trabajadores y socios de los sindicatos negociadores del contrato, cuyas causales de terminación de los servicios no correspondían a las

contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, previamente se solicitó informe a la empresa denunciada, evacuado el 22.09.2004, y en donde se señala:

*"2.- Respecto de las personas indicadas en la nómina antes mencionada, cabe señalar que no ha existido reclamo alguno de parte de los ex trabajadores, ni directamente ni a través de Inspectores Fiscalizadores dependientes de esa Dirección, menos requerimiento judicial acerca de la forma y cálculo de la indemnización citada.*

*"3.- El tenor de la cláusula decimoctava es suficientemente clara y se ha aplicado en forma irrestricta a todos quienes les ha correspondido su aplicación, por cerca de una década al menos.*

*"4.- Es absolutamente contrario a la verdad que la empresa se haya negado sistemáticamente a pagar el beneficio de la indemnización antes indicada y, por el contrario, se le ha pagado íntegramente a todos los trabajadores egresados de EFE a quienes correspondía.*

*"Como la nómina acompañada por la Federación antes referida pareciera indicar que a dichos trabajadores no se les ha pagado lo que corresponde, a continuación indico a Ud. como se ha procedido en cada caso".*

A su turno, y a través del Ord. N° 1.528, de 9.12.2004, de Sr. Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente, se contiene informe de fiscalización que en su parte pertinente se indica:

*"2.- Forma en que históricamente la empresa ha pagado dicho beneficio indemnizatorio a sus trabajadores:*

*"La empresa ha pagado históricamente el desahucio y las indemnizaciones conforme*

*a lo convenido; en la actualidad. según lo estipulado en el Capítulo III: DESAHUCIO E INDEMNIZACIONES, cláusula decimoctava (Indemnizaciones); cláusula decimonovena: DESAHUCIO LEY N° 7.998 E INDEMNIZACION; y Capítulo X: PREVISION SOCIAL, cláusula sexagésima cuarta: BENEFICIO A QUIENES CESEN EN SERVICIO PARA JUBILAR O PROBLEMAS DE SALUD.*

*"Se adjunta copia de Ord. G. R.H. N° 160, de 22.09.2004, dirigido por la empresa EFE a la Sra. Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, en el cual se detalla el pago efectuado a cada uno de los trabajadores finiquitados, incluidos en la presentación, haciendo presente que el caso de los ex trabajadores Sres. René Aguilar Concha y Miriam Ordenes Pérez, faltó indicarse que se hizo con ajuste previo de rentas de acuerdo a la cláusula 64 del Contrato Colectivo".*

De acuerdo con los antecedentes más arriba singularizados y el tenor literal de la cláusula decimoctava del contrato colectivo en vigor, el pago de la indemnización por término de contrato debe realizarse cuando concurren, a lo menos, los siguientes requisitos copulativos, a saber:

- a) que se trate de trabajadores afiliados a los sindicatos que negociaron el contrato colectivo e ingresados a la empresa a partir del 6 de agosto de 1980 o desde la fecha de ingreso que fuere posterior a aquella, y
- b) que la causal de terminación de los servicios no fuere aquella contemplada en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En ese sentido, y de acuerdo con la regla de interpretación de los contratos contenida en el artículo 1560 del Código Civil, conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras y, en la especie, se ha podido constatar que la empresa denunciada

ha cumplido con la exigencia convencional contenida en la cláusula decimoctava del contrato colectivo en vigor.

En efecto, el informe de fiscalización precisa que históricamente se ha dado cumplimiento al pago en cuestión de acuerdo a la referida estipulación, sin que exista de parte de los trabajadores eventualmente afectados, ninguna reclamación sobre el particular, circunstancia que aparece corroborada por los finiquitos que se han tenido a la vista, de los trabajadores que han percibido el beneficio contractual y acompañados por la empre-

sa, según listado que corresponde a la misma nómina formulada por la organización gremial en su consulta.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que la indemnización por término de contrato, estipulada en la cláusula decimoctava del Contrato Colectivo suscrito por la Empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 3 de Valparaíso y N°s. 3 y 4 de Santiago y 10 Nacional, constituidos en dicha empresa, procede otorgarse en la forma indicada en el presente oficio.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**379/08, 25.01.05.**

***No procedería modificar metas correspondientes al beneficio Bono de Producción, pactado en cláusula III B de contrato colectivo de la empresa Cerámicas ..., en razón de paralización de prensa y horno por las causas y durante los períodos señalados en este informe.***

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1560.

Mediante presentación del Ant..., solicitan un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia de modificar metas de producción para cálculo de Bono de Producción, pactado en contrato colectivo celebrado con empresa Cerámicas ..., debido a que no se habría alcanzado las metas por hechos de responsabilidad de la empresa.

Se agrega, que se habría producido una paralización de equipos por falta de repuestos, por deficiente mantención preventiva, por fallas en la coordinación de entrega de materias primas, etc. no obstante lo cual, la empresa no habría modificado las metas para calcular el beneficio.

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

La cláusula III B, de contrato colectivo de fecha 2.01.2003, suscrito entre Cerámicas ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, estipula:

*Bono de Producción:*

*"La empresa pagará mensualmente a cada trabajador que trabaje directamente en producción, un Bono de Producción de acuerdo a los mecanismos establecidos en el Anexo N° 3 que forma parte del presente contrato. Como base de cálculo del Bono de Producción se tomará la producción del mes inmediatamente anterior, informada por la Gerencia Industrial".*

*"El Bono de Producción considera el cumplimiento de las metas de producción tanto en volumen como en porcentaje de calidad*

*de cada una de las plantas en las actuales condiciones operativas. Por lo tanto, ante cualquier inversión, innovación o mejora que implique cambios en la capacidad técnica de producción, la empresa estará facultada para modificar las metas de producción y/o calidad establecidos a parámetros de equipos equivalentes".*

*"El Plan Técnico de ... considera una utilización de hornos menor al 100%, ya que se incluyen, entre otros, detenciones por pruebas semi-industriales, mediciones isocinéticas, detenciones eventuales de equipos, etc. Las pérdidas de producción provocadas por: catástrofes naturales, cortes de energía eléctrica o de gas, detenciones de servicios externos, y otras involuntarias a la empresa se consideran pérdidas de producto tanto para la empresa como para quienes trabajan dentro de ella, por lo que no cabe la modificación de las metas por estos eventos".*

De la cláusula antes transcrita se deriva el pacto de un Bono de Producción, de pago mensual, condicionado al cumplimiento de metas tanto en volumen como calidad, fijadas en las condiciones operativas del momento de las plantas, por lo que cualquier inversión, innovación o mejora facultaría a la empresa para modificar tales metas a parámetros de equipos equivalentes.

Se desprende asimismo, que para las metas se considera la utilización de los hornos por menos del 100% de su capacidad, al estimarse paralizaciones por pruebas técnicas y eventuales detenciones. Por otro lado, las pérdidas por catástrofes naturales, cortes de electricidad, de gas, por detenciones de servicios externos, y otras involuntarias a la empresa, serían pérdida tanto para la empresa como para el personal, por lo que no procedería modificación de metas en tales eventos.

Pues bien, corresponde dilucidar en el caso si hechos como los descritos en la consulta o similares a ellos obligarían a la empresa a modificar las metas de produc-

ción para calcular el monto del beneficio, para lo cual se haría necesario precisar el sentido y alcance de la cláusula del contrato que contiene el bono.

Al respecto, para lograr el propósito indicado procedería recurrir, a juicio de esta Dirección, a lo dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil, en orden a que: "Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras", lo que llevado al caso permitiría derivar que la intención de las partes contratantes del bono de producción en comento, habría sido en lo pertinente, en primer lugar, que los hornos no se considerarían en el 100% de su capacidad real de producción para fijar las metas, sino en un resultado inferior, por lo que su producción efectiva sería superior, lo que se habría pactado previendo eventuales detenciones, y para evitar modificar cada vez las metas de producción, como igualmente tampoco las modificarían las bajas o pérdidas de producción debidas a causas involuntarias a la empresa. Se estipula que sólo podrían alterar las metas las inversiones, innovaciones o mejoras en equipos de producción, lo que llevaría a fijar nuevos parámetros según equipos equivalentes.

Ahora bien, en la especie, de informe de fiscalización del Ant..., se desprende, que las detenciones o paralizaciones del proceso productivo ocurrido en la empresa no habrían sido por las causales indicadas en la presentación, sino que una de las prensas de la empresa estuvo detenida entre el 26 de mayo y el 8 de junio del 2004, por fisura causada por fatiga de material en una de sus dos columnas, y de documento manuscrito de reparación que adjunta, se deriva que la prensa afectada habría sido reemplazada por otra, como también, que el plan de mantenimiento de la misma habría sido el usual, una vez al mes. En cuanto a paralización de horno, en su 2º piso, se habría producido el día 9.06.2004, entre las 13:10 y 21:30 horas, y el de esmalte, el día 8.06.2004, a las 20:35, por bloqueo eléctrico, y desde las 12:15 del

día siguiente, hasta la misma hora del día 10.06.2004, por anegamiento de aguas lluvia.

De lo expuesto se deriva que las causas de las paralizaciones habrían sido, por una parte, en la prensa, fatiga de material, pese a plan de mantenimiento usual, y por otra, en un horno, bloqueo eléctrico, e inundación y anegamiento por aguas lluvia, causales que podrían corresponder a las previstas por las partes contratantes, al estipular en la cláusula contractual causales de: "catástrofes naturales", "cortes de energía eléctrica", "detenciones de servicios externos" y "otras involuntarias a la empresa", y sería su intención respecto de éstas no llevar al cambio de metas para obtener el beneficio, si en general, no serían dependientes de la voluntad de la empresa.

Corresponde tener presente además, que la empresa, en documento del Ant.... precisa que invierte anualmente más de 2.000 millones de pesos en mantención de equipos, que realiza el propio personal, capacitado en instituciones de prestigio en el país y en programas adicionales de capacitación en Italia y España, lo que permitiría derivar que si no obstante tal mantenimiento se producen paralizaciones, ellas serían más bien fortuitas o de fuerza mayor, y no dependerían de la voluntad de la empresa o de su omisión en medidas de mantención.

De este modo, en síntesis, de producir tales causales detenciones en el proceso de las máquinas, ello habría sido considerado por las partes en la cláusula, al fijar la productividad de los hornos por debajo de su capacidad real con el objeto absorber: "detenciones eventuales de equipos", como se estipuló al efecto, las que se habrían produci-

do en una de las prensas y en un horno por las causas ya señaladas.

De esta manera, en el caso, posible es estimar, a juicio de esta Dirección, que las paralizaciones producidas en la prensa y en horno de Cerámicas... por las causas y en los períodos precisados, no obligarían a la modificación de las metas de producción para el logro del beneficio Bono de Producción, si las eventuales detenciones o paralizaciones provocadas por dichos desperfectos habrían sido previstas por las partes en la cláusula en comento en la forma analizada, sin que se pactara que ellas obligarían a rebajar las metas, como debió estipularse expresamente si ésta hubiese sido la intención de las mismas partes contratantes.

Ahora, cabe señalar que hacer recaer en la conducta de la empresa la ocurrencia de los hechos que llevaron a la detención de los equipos indicados, como se desprendería de la presentación del Ant. ..., conllevaría controversia entre partes sobre situaciones de hecho, que requieren de prueba y su debida ponderación, lo que debe hacerse ante un tribunal de justicia, y no ante esta Dirección, la que carecería de competencia legal para pronunciarse sobre el particular, como reiteradamente lo ha sostenido su doctrina, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 1.466/85, de 3.04.1998.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cumplo informar a Uds. que no procedería modificar metas correspondientes a beneficio Bono de Producción, pactado en cláusula III B de contrato colectivo de la empresa Cerámicas..., en razón de paralización de prensa y horno por las causas y durante los períodos señalados en este informe.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. BONO POR RETIRO. PROCEDENCIA. LEY N° 19.933.**

**380/09, 25.01.05.**

***A la docente Sra... le asiste el derecho, cumpliéndose los requisitos legales, a que la Corporación Municipal de Maipú le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, en el evento de acogerse al programa especial de término de la relación laboral, atendido que la indemnización que percibió en virtud del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, fue pagada por la Ilustre Municipalidad de Los Cerrillos.***

**Fuentes:** Ley N° 19.933, incisos 1° y 7° del artículo 6° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, acerca de si le asiste el derecho, cumpliéndose los requisitos legales, a que la Corporación Municipal de Maipú le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, en el evento de acogerse al programa especial de término de la relación laboral, considerando que en el año 2003 percibió de la Ilustre Municipalidad de Cerrillos el pago de la indemnización establecida en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070.

Al respecto, cumplo en informar a Ud. que los incisos 1° y 7° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, prevén:

*"Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que pres-ten servicios en los establecimientos edu-cacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hom-bres, y 60 o más años de edad, si son mu-je-res, y comuniquen su decisión de renun-ciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes*

*a aquel de la fecha de publicación del regla-mento de este artículo".*

*"Esta bonificación será de cargo del em-pleador y no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal. Además, la bonificación será incompatible con toda in-demnización que, por concepto de término de la relación laboral o de los años de servi-cios en el sector municipal pudiere corres-ponder al profesional de la educación, cual-quiera que sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente a las que se refieren los artículos 73 y 2° transito-rio del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y con las que se hubieren obtenido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 7° y 9° transitorio de la Ley N° 19.410, o de la Ley N° 19.504, o en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715".*

De la norma legal precedentemente trans-crita se infiere que el legislador estableció para los docentes del sector municipal un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para los docentes que al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cum-pliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que la citada indemnización por expreso mandato del legislador es incompatible con toda otra indemnización que por término de la relación laboral o de los años de servicio en el sector municipal pudiera corresponder al docente, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concorra el empleador, especialmente con las que se indican en la citada norma legal, entre las cuales se encuentra, precisamente, la establecida en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070.

El fundamento de dicha incompatibilidad es impedir que un mismo empleador pueda verse obligado, en virtud de una misma relación laboral, a pagar una doble indemnización por término de ésta.

En la especie, de acuerdo a información proporcionada, en especial Decreto Alcaldicio N° 201/ 293/ 2003, de 22.01.03, consta que Ud. percibió la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, de la Ilustre Municipalidad de Los Cerrillos, por los servicios prestados en dicha entidad.

Por consiguiente, considerando que en el caso en consulta estamos en presencia de

dos empleadores distintos, posible resulta afirmar que no opera la incompatibilidad a que hace referencia la norma legal antes transcrita y comentada, entre la indemnización por retiro voluntario del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933 y la que sería pagada por la Corporación Municipal de Maipú en el evento de acogerse a retiro voluntario y cumplirse los requisitos previstos al efecto y la establecida en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, que Ud. percibió, como ya se dijera de la Ilustre Municipalidad de Cerrillos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que le asiste el derecho, cumpliéndose los requisitos legales, a que la Corporación Municipal de Maipú le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, en el evento de acogerse al programa especial de término de la relación laboral, atendido que la indemnización que percibió en virtud del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, fue pagada por la Ilustre Municipalidad de Los Cerrillos.

**ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO PÚBLICO. PROCEDENCIA. CONTRATO INDEFINIDO. RENUNCIA PARCIAL HORAS. EFECTOS.**

**381/10, 25.01.05.**

- 1) **Para asignar las horas disponibles en una entidad administradora de salud primaria municipal, deberá esta última llamar a previo concurso público de antecedentes, o asignarlas al momento de fijar la dotación antes del 30 de septiembre del año respectivo, en su caso.**
- 2) **En el mismo sistema, el personal sujeto a contrato indefinido que voluntariamente renuncia a una parte de las horas de su jornada semanal, mantiene su contrato indefinido por las horas restantes.**
- 3) **La misma entidad administradora deberá convocar a previo concurso público de antecedentes, para proveer los cargos o funciones que no fueron explicitados en el llamado a concurso público actualmente en vigor, y luego que se haya resuelto este último.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 14,15, Inc. 1°. Decreto N° 1.889, de 1995, artículo 23. Ley N° 18.883, artículo 19, Inc. final.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Si en el caso de los profesionales que se desempeñan en los Consultorios de Atención Primaria dependientes de las Corporaciones Municipales y que pertenecen a la dotación con un contrato indefinido por 22 horas y que por necesidad del servicio, deba aumentar su jornada con 22 horas adicionales ya sea por renuncia de otro profesional u otra situación similar, estas últimas horas deben necesariamente llamarse a Concurso Público o simplemente se pueden asignar como indefinidas sin mayor trámite.
- 2) Si los profesionales que pertenecen a la dotación con un contrato indefinido de 44 horas y que por decisión personal reducen su jornada a 33 ó 22 horas,

necesariamente pierden la titularidad de las horas que reducen o no.

- 3) Si habiéndose llamado a Concurso Público para llenar vacantes de diferentes categorías y estando en proceso el trabajo de las Comisiones de Concurso, se detecta un error en el número de cargos llamados para una misma categoría, es o no factible solicitar al Concejo la autorización para ampliar la cantidad de cargos a proveer.

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

- 1) En relación con la primera consulta, a través de la respuesta 3) del Dictamen N° 1.881/158, de 11.05.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "La jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, sólo puede alterarse o reducirse a través de la fijación de la dotación cada año antes del 30 de septiembre del año precedente".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 15 de la

Ley N° 19.378, la jornada máxima semanal de trabajo del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es de 44 horas, pero que en el mismo sistema es posible la contratación de personal con jornada inferior a 44 horas, las que se determinan, en su caso, según la dotación indispensable que las entidades administradoras requieren para desarrollar las actividades asistenciales de salud de cada año, dotación que debe ser fijada por éstas antes del 30 de septiembre del año precedente, mediante proposición que se formula por la entidad administradora al correspondiente Servicio de Salud y que debe ser acordada antes del 30 de noviembre del año correspondiente, atendido lo dispuesto por el artículo 12 de la Ley N° 19.378.

En esta consulta se requiere saber si debe llamarse obligatoriamente a concurso público o asignarse sin ese trámite y directamente como indefinidas otras 22 horas, a funcionario que ya tiene contrato indefinido por 22 horas.

De acuerdo con la normativa invocada, la jornada de trabajo del personal en cuestión queda fijada en la proposición de la dotación, que formula la entidad administradora en la oportunidad y condiciones ya indicadas, porque el artículo 10 de la Ley N° 19.378 precisamente establece que dotación es el número total de horas semanales de trabajo del personal requerido por dicha entidad para atender las necesidades asistenciales del sistema.

Ello significa, como lo precisa el pronunciamiento citado, que los funcionarios que forman la dotación sujetos a contrato indefinido con 22 horas semanales y que la ocurrente denomina titulares, sólo pueden ver modificada, alterada o reducida su jornada cuando la entidad empleadora fija la dotación que requiere cada año antes del 30 de septiembre del año precedente.

No obstante lo anterior, y si las entidades administradoras lo estimaren pertinente, no existe impedimento jurídico para asignar las 22 horas disponibles a través del previo concurso público de antecedentes, al que pueden postular el o los funcionarios ya sujetos a contrato indefinido con 22 horas semanales, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 14 de la Ley N° 19.378, dicho ejercicio funcionario puede convocarse cada vez que se requiera asignar la titularidad de las horas de trabajo disponibles en el sistema.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe consignar que de acuerdo con la misma normativa citada y pronunciamiento invocado, la ley contempla la posibilidad de contratar personal con jornada denominada parcial, esto es, inferior a 44 horas semanales.

De ello se sigue que el personal sujeto a contrato indefinido, con jornada de 44 horas semanales, puede renunciar a parte de las horas contratadas como ocurre en la especie, porque la ley del ramo no impide ni prohíbe dicha renuncia, en cuyo caso se entiende que el trabajador que voluntariamente reduce su jornada, queda sujeto a contrato indefinido sólo por las horas restantes, mientras que las horas liberadas y disponibles igualmente pueden ser asignadas al momento de proponer la dotación antes del 30 de septiembre del año respectivo o convocar a concurso público de antecedentes para proveer su asignación.

- 3) En lo que dice relación con la consulta asignada con este número, el artículo 23 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, dispone:

*"El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que permita evaluar los antecedentes presentados por*

*los postulantes en relación con el perfil ocupacional y requisitos definidos para los cargos a llenar y contribuya a la selección del más idóneo. Ellos serán amplios, públicos y abiertos a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo de que se trate".*

Del precepto reglamentario transcrito, es posible desprender que la ley ha definido el concurso público como un procedimiento técnico y objetivo, destinado a evaluar los antecedentes de los postulantes en un proceso único, consecutivo, amplio, público y abierto a todo interesado que considere cumplir los requisitos exigidos para desempeñar el cargo, destacando que en su convocatoria se debe precisar los cargos a llenar.

En esta parte de la consulta, se requiere saber si, habiéndose llamado a concurso público para proveer funciones en diferentes categorías y encontrándose en plena labor las Comisiones de Concurso, se detecta un error en el número de cargos a proveer en una misma categoría, es posible o no, solicitar la autorización del Concejo Municipal, para ampliar la cantidad de cargos a proveer.

De acuerdo con la norma citada, el concurso público de antecedentes en el sistema de salud primaria municipal, es un proceso único, consecutivo y de etapas definidas, de manera que aprobadas las bases por el Concejo Municipal y cumplidas dichas etapas, deberá continuarse su prosecución hasta la resolución del concurso.

Refuerza lo anterior, lo dispuesto por el inciso final del artículo 19 de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, ley supletoria de la Ley N° 19.378, según lo dispone el artículo 4° de este último cuerpo legal, en cuya virtud el concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por

falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

De ello se deriva que el eventual error que denuncia el ocurrente, consistente en contener el llamado a concurso un número de cargos o funciones inferiores al que se requiere proveer, no puede significar ni es causal para declarar desierto el concurso como tampoco puede interrumpir su desarrollo único y consecutivo.

En tales circunstancias, en opinión del suscrito, corresponde que la misma entidad administradora convoque a un nuevo concurso público de antecedentes, con el objeto de proveer los cargos o funciones que no fueron explicitados en el concurso público actualmente en vigor, y cuando se haya resuelto este último.

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

- 1) Para asignar las horas disponibles en una entidad administradora de salud primaria municipal, deberá esta última llamar a previo concurso público de antecedentes, o asignarlas al momento de fijar la dotación antes del 30 de septiembre del año respectivo.
- 2) En el mismo sistema, el personal sujeto a contrato indefinido que voluntariamente renuncia a una parte de las horas de su jornada semanal, mantiene su contrato indefinido por las horas restantes.
- 3) La misma entidad administradora deberá convocar a previo concurso público de antecedentes, para proveer los cargos o funciones que no fueron explicitados en el llamado a concurso público actualmente en vigor, y luego que se haya resuelto este último.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.****382/11, 25.01.05.**

***La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Puente Alto, estará obligada a pagar cuando corresponda, la indemnización por renuncia voluntaria pactada en convenio colectivo, considerando como base de cálculo para su pago la última remuneración mensual devengada por la funcionaria y fracción superior a seis meses, producto de su jornada semanal de 44 horas, aun cuando esa remuneración y jornada tengan su origen en una doble contratación de la trabajadora para el mismo empleador.***

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1560.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.673/194, de 5.11.2003.

Mediante la presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se aclare cuál es el número de horas vigente de la jornada para los efectos del pago de la indemnización establecida en el convenio colectivo suscrito el 25 de mayo de 1994 y vigente hasta el 30 de junio de 1995, suscrito entre la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Puente Alto y el Sindicato de Salud constituido en ella.

Se agrega que la funcionaria en cuestión tiene actualmente una jornada semanal de trabajo de 22 horas, luego de diversas modificaciones al contrato que en febrero de 1992 estipulaba una jornada semanal de 44 horas, la que fue reducida el 1º.03.94 a 33 horas semanales, y a contar del 9.05.98 y a petición de la trabajadora dicha jornada fue reducida a 22 horas semanales.

Sin embargo, la misma ocurrente aclara que la jornada de la trabajadora afectada comprende 22 horas titulares, pero también considera una jornada adicional de 22 horas en calidad de extensión horaria con contratos complementarios de plazo fijo, renovados anualmente y que el último de ellos vence el próximo 30.12.2003, por lo que su

remuneración tiene distintos orígenes, por una parte un contrato indefinido y, por otra, un contrato a plazo fijo.

Por último, se precisa que en el contexto del convenio colectivo las franquicias que se otorgan cederán solamente en beneficio de aquellos que tengan un contrato indefinido.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

La cláusula séptima del Convenio Colectivo suscrito el 25.05.94 y vigente entre el 1º.07.94 hasta el 30.06.95, por la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Puente Alto y el Sindicato de Salud constituido en ella, establece:

*"La Corporación pagará una Indemnización por Años de Servicio equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses a quienes renuncien voluntariamente hasta por un máximo de tres trabajadores por año calendario, los que no serán acumulables de un período para otro, priorizando por la antigüedad ante presentaciones simultáneas".*

De la cláusula transcrita, se desprende que las partes del instrumento colectivo en cuestión acordaron el pago de una indemnización convencional por término de contrato, equivalente a la última remuneración de-

vengada del trabajador por cada año de servicio, cuando el trabajador renuncia voluntariamente, beneficio que en tales condiciones sólo pueden percibir hasta un máximo de tres trabajadores por cada año calendario.

En la especie, la corporación obligada al pago consulta cual es el número de horas vigentes de la jornada de trabajo que debe considerarse para el pago de la indemnización, en el caso de una funcionaria que, luego de reiteradas modificaciones, tiene un contrato indefinido de trabajo con una jornada semanal de 22 horas, pero también está contratada por la misma corporación por otras 22 horas en calidad de extensión horaria con contratos complementarios de plazo fijo, renovados anualmente y con vencimiento al 30.12.2003, admitiendo la misma corporación que por ello la remuneración de la trabajadora se origina en dos contratos simultáneos, circunstancias todas que fueron constatadas en la visita inspectivas de 4.04.2004 que refiere el Ord. N° 429, de 26.08.2004, y de 10.11.2004, que consigna el Ord. N° 613, de 29.11.2004, de la Inspectora Provincial del Trabajo Cordillera.

De acuerdo con la cláusula séptima del convenio colectivo que nos ocupa, para acceder al pago de la indemnización por retiro voluntario se requiere cumplir dos requisitos copulativos, a saber: a) renunciar voluntariamente al trabajo, y b) estar entre los tres trabajadores que como máximo pueden acceder al beneficio durante cada año calendario.

Asimismo, se establece en el mismo acuerdo contractual que el pago de la indemnización será equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de antigüedad y fracción superior a seis meses, sin otro alcance desde el punto de vista de su cálculo y determinación.

Para completar los antecedentes, se requirió informe a la corporación empleadora evacuado el 13.09.2004, en donde confirma que la funcionaria Sra. ... es dependiente de la corporación empleadora con contrato in-

definido y jornada semanal de 22 horas como enfermera en el Consultorio Alejandro del Río, categoría b) otros profesionales, nivel 10, pero también existe un contrato adicional por otras 22 horas semanal para realizar la misma función, a partir de 1998, en la misma categoría y nivel, agregando el informante que la misma trabajadora recientemente ha sido elegida directora de la asociación de funcionarios de la salud constituida en esa corporación municipal, insistiendo finalmente esta última que, a su juicio, y no obstante la doble contratación existente, no puede considerarse la existencia de 44 horas semanales titulares como lo pretende la trabajadora.

Por su parte, a través del informe de fiscalización contenido en el Ord. N° 613, de 29.11.2004, la Inspección Provincial Cordillera confirma los antecedentes más arriba indicados y específicamente señala:

*"Por último, se debe señalar que la trabajadora en este caso recibió renta de 22 horas semanales como remuneración antes de (tener derecho para) acogerse al beneficio del punto séptimo del contrato colectivo, el cual a esta fecha se encuentra extinto. La trabajadora desde el año 1998 en adelante dejó de firmar todos los anexos de contrato de trabajo que la corporación le presentó, por el cambio de las condiciones generales de trabajo y que se entienden como facultativas de la empleadora en relación a su administración".*

En ese contexto, y teniendo presente que la funcionaria afectada en la consulta, según los informes citados mantiene su contrato de trabajo vigente y actualmente es directora de la asociación de funcionarios de la salud constituida en la corporación que consulta, y respecto de quien y sobre la misma materia, la Dirección del Trabajo ya había resuelto en Dictamen N° 4.673/194, de 5.11.2003 que:

*"1 Se rechaza la impugnación del Dictamen N° 6.773/334, de de 7.11.97, y se*

*reitera que los beneficios remuneratorios y aquellos de carácter no remuneratorio como la indemnización por retiro voluntario, de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, pactados antes de la dictación de la citada ley mantienen su vigencia y deben otorgarse en la forma expuesta en el presente oficio".*

Ello, porque en lo pertinente y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley N° 19.378, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no le son aplicables las normas que regulan la negociación colectiva, no obstante lo cual y como ya se había pronunciado el mismo Servicio mediante los Dictámenes N°s. 6.597/297, de 28.11.96 y 541/34, de 4.02.97, para el evento de existir un instrumento colectivo vigente a la época de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, los beneficios de carácter remuneratorio pactados en dicho instrumento mantienen su vigencia.

Dicho criterio jurisprudencial encuentra su sustento en la respuesta 1) del Dictamen N° 5.078/227, de 4.09.92, mediante el cual se señala que "1) *Al extinguirse un instrumento colectivo celebrado en una Corporación Municipal de Desarrollo Social, aun cuando los trabajadores no se encuentren legalmente habilitados para iniciar un nuevo procedimiento de negociación colectiva, sus beneficios se entienden incorporados de pleno derecho a los respectivos contratos individuales de trabajo, con las limitaciones que señala el inciso 2° del artículo 124 de la Ley N° 19.069"*, disposición legal que actualmente corresponde al artículo 348 del Código del Trabajo.

En el marco de dicho criterio administrativo y atendido el tenor literal de la estipulación contractual en estudio, en la especie el monto del pago en cuestión corresponderá al total de las remuneraciones que estuviere percibiendo el trabajador al momento de acceder al beneficio indemnizatorio, sin que se haya contemplado por las partes ningún otro condicionamiento o alcance, menos al doble

origen contractual de la o las remuneraciones pagadas al trabajador, para que pueda tener cuando corresponda derecho a percibir el beneficio, como lo pretende contrariamente la parte empleadora al estimar que tendrían derecho al pago indemnizatorio sólo aquellos trabajadores sujetos a contrato indefinido.

Confirma lo anterior la regla de interpretación contenida en el artículo 1560 del Código Civil, en cuya virtud conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras, observándose que en la especie, por una parte, el empleador mantiene el propósito de pagar el beneficio si la trabajadora renuncia voluntariamente no obstante encontrarse extinguido el instrumento colectivo que contempla el pago y, por otra, la intención de las partes es claramente determinar como base de cálculo para el pago de la indemnización por renuncia voluntaria, la última remuneración mensual devengada por el trabajador y fracción superior a seis meses, sin otro alcance o condición.

De ello se deriva que la vigente doble contratación que caracteriza la situación de la funcionaria aludida, reconocida por el propio empleador en el párrafo cuarto, página 2, de su presentación de 15.12.2003, en nada altera la forma para determinar la base de cálculo del pago de la indemnización, esto es, la última remuneración mensual devengada por el trabajador y fracción superior a seis meses, porque en definitiva la última remuneración que debe considerarse para los efectos del pago indemnizatorio producto de su jornada semanal de 44 horas, es única y sólo que, en este caso, se caracteriza por tener un doble origen contractual, como lo reconoce la misma corporación empleadora.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Puente Alto, estará obligada cuando corresponda, a pagar la indemnización por renuncia voluntaria pac-

tada en convenio colectivo, considerando como base de cálculo la última remuneración mensual devengada por el trabajador y fracción superior a seis meses producto de su

jornada semanal de 44 horas, aun cuando esa última remuneración y jornada tengan su origen en una doble contratación de la funcionaria para el mismo empleador.

### **ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES. ACTUALIZACION.**

**403/12, 26.01.05.**

***Téngase por aclarada la respuesta N° 2) del Dictamen N° 3.093/089, de 31.07.2003, de la Dirección del Trabajo, de la manera expuesta en el presente oficio.***

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 5° y 15 transitorio. Ley N° 19.813, artículo 5°.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.093/089, de 31.07.2003.

Mediante presentación del antecedente, se solicita aclaración del punto 2) del Dictamen N° 3.093/089, de 31.07.2003, de la Dirección del Trabajo, por estimar el occurrente que sus conclusiones no son fácilmente comprensibles, dando la impresión que no se ajustarían plenamente a los términos de la Ley N° 19.378, y porque les parece que existe una confusión en el primer párrafo de la página 6 de ese pronunciamiento, cuando señala que la actualización de los valores de las categorías d), e) y f), que, como se sabe, son respectivamente las de técnicos de salud, administrativos de salud y auxiliares de salud, "se aplica a todos los niveles de dichas categorías, esto es, a los grados siguientes ascendentes", pues ello no está establecido en la ley que lo dispone y es contrario a las normas de la Ley N° 19.378.

Agrega que, sin embargo, podrían resultar efectivamente afectados los siguientes niveles hacia arriba en cada una de esas categorías, como se manifiesta en el dictamen impugnado, si tuvieran asignados suel-

dos base de un monto inferior al del sueldo base mínimo nacional establecido en la Ley N° 19.813 para ellos, pues deben ser al menos de ese valor y, por ende, reajustarse hasta alcanzar ese monto, a lo menos.

Argumenta el occurrente que, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 37 y 39 de la Ley N° 19.378, no existe un escalafón general para la atención primaria de salud, sino que cada municipio tiene uno propio, fijado por la correpondiente entidad administradora y aprobado por el Concejo Municipal. Al establecerlo, dichas instancias deben atender a las normas del artículo 24 de la Ley N° 19.378, el cual exige que los sueldos base no pueden ser inferiores al sueldo base mínimo nacional de cada categoría, y también a las disposiciones de los artículos 41 y 42 de ese cuerpo legal, sobre la ponderación que debe darse a los elementos de experiencia y capacitación.

Según esas disposiciones, corresponde a cada entidad administradora fijar en forma independiente las remuneraciones de sus carreras funcionarias, sin que corresponda a otras autoridades intervenir en ello. De esta manera, el nivel 15 de cada una de las categorías debe tener una remuneración al menos igual al sueldo base mínimo nacional que la ley le ha fijado a esa categoría.

Agrega el mismo solicitante que refuerza esta idea lo previsto en el inciso segundo del aludido artículo 24, conforme al cual los sueldos base mínimo nacional de cada categoría se reajustan en la misma oportunidad y porcentaje que lo hagan las remuneraciones del sector público, sin que se ordene este incremento para todos los niveles laborales.

En fin, se señala en la presentación que evidentemente sí, conforme a las reglas que lo rigen, dicho ordenamiento funcionario debe ser ascendente, sería conveniente que los distintos niveles tengan asignadas remuneraciones que se incrementen los inferiores a los superiores, de modo tal que un aumento al último de éstos debería significar incrementos paralelos a los demás, pero sin embargo ello, a juicio del ocurrente, es de absoluto resorte municipal.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

En el numeral 2) del Dictamen N° 3.093/089, de 31.07.2003, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional para las categorías d), e) y f), de la Ley N° 19.378, establecidos por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, se aplica a todos los niveles de las categorías señaladas, sin otra distinción"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley N° 19.813, se ha establecido la actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional de los trabajadores clasificados en las categorías d) Técnicos de Salud, e) Administrativos de Salud y f) Auxiliares de Servicio de Salud, que contempla la Ley N° 19.378, a partir de los cuales se determinará el monto de los estipendios que componen la remuneración del personal, en los términos previstos por los artículos 24 y siguientes del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

El mismo pronunciamiento en cuestión destaca a reglón seguido, que la actualización de esos valores en las categorías indica-

das, ha sido establecido por el legislador de la Ley N° 19.813 para todos los niveles de cada una de esas categorías, sin otra distinción o alcance, y cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, según reza la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil.

En ese contexto, corresponde precisar que dicha conclusión, en ninguna de sus partes, señala que la actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional para las categorías indicadas, haya significado nivelar o equiparar la remuneración de los funcionarios en todos los niveles al equivalente del nivel 1) de la correspondiente categoría, porque el inciso segundo del artículo 37 de la Ley N° 19.378 precisamente impide concentrar en un único nivel el encasillamiento de los funcionarios y su remuneración, toda vez que dicha disposición expresamente establece que *"Todo funcionario estará clasificado en un nivel determinado, conforme a la experiencia y su capacitación"*.

Lo contrario implicaría desvirtuar y desnaturalizar una suerte de ordenamiento o jerarquía funcionaria que impuso precisamente el legislador a través de la norma citada, pero más gravemente comprometería la estructura de financiamiento y presupuestaria del sistema.

En ese preciso marco jurídico, asimismo, el dictamen impugnado en el párrafo final de la página 5 y la parte final de la conclusión contenida en el numeral 2), pretende establecer la diferencia entre la actualización de los valores del sueldo base mínimo nacional establecido por la Ley N° 19.813, y la reajustabilidad del mismo estipendio que corresponde percibir al personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en los términos contemplados por el inciso segundo del artículo 24 de la Ley N° 19.378 y el inciso segundo del artículo 73 del Decreto N° 1.889, de 1995, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley

Nº 19.378, con ocasión del reajuste general de remuneraciones del Sector Público.

En otros términos, lo que pretende dicho pronunciamiento es explicar que la actualización de los nuevos valores del sueldo base mínimo nacional, que establece el artículo 5º de la Ley Nº 19.813, sólo afecta a aquel o aquellos niveles de las categorías d) Técnicos de Salud, e) Administrativos de Salud y f) Auxiliares de servicios de Salud que tengan sueldos base de un monto inferior al sueldo base mínimo nacional.

Asimismo, esta actualización es de la mayor importancia para el sistema, si se considera que el sueldo base mínimo nacional sirve de referencia para determinar el monto de otros estipendios, según se desprende de

los artículos 24, 25, 26, 27 y 42, inciso final, del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, de manera que para esos efectos las entidades administradoras deben mantener actualizados los valores del sueldo base mínimo nacional en las categorías indicadas por el artículo 5º de la Ley Nº 19.813 y, cuando corresponda, aplicar en todas las categorías el reajuste sobre el mismo estipendio en los términos establecidos por el artículo 24 de la Ley Nº 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cúpleme informar que tén-gase por aclarada la respuesta Nº 2) del Dictamen Nº 3.093/089, del 31.07.2003, de la Dirección del Trabajo, de la manera señalada en el presente oficio.

***JORNADA DE TRABAJO. REDUCCION. VIGENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS. JORNADA DIARIA PROMEDIO.***

***520/13, 2.02.05.***

***La reducción de la jornada máxima de trabajo a 45 horas semanales, que rige igualmente a partir del 1º.01.2005, para los trabajadores agrícolas, no ha afectado la posibilidad de pactar una jornada diaria promedio que no exceda actualmente 7 horas 30 minutos para estos trabajadores, regidos por las disposiciones generales que les sean aplicables del Código del Trabajo.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22 y 88. D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1º.

**Concordancias:** Dictamen Ord. Nº 5.384/209, de 30.12.2004.

Mediante presentación del Ant..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si la reducción de la jornada ordinaria máxima semanal de trabajo a 45 horas, afectaría la posibilidad de distribuir en forma

diferenciada la jornada diaria de los trabajadores agrícolas.

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

La doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 5.384/209, de 30.12.2004, basada en lo dispuesto en los artículos 22, inciso 1º, y 88 del Código del Trabajo, señala que se aplica igualmente a los trabajadores agrícolas la jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas de

trabajo vigente a partir del 1° de enero del 2005, por lo que de acuerdo a modalidad de distribución de la jornada diaria de estos trabajadores, contenida en el inciso 2° del artículo 88 del Código, y en el artículo 1° del reglamento D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el promedio anual de esta jornada no podría exceder actualmente de 7 horas 30 minutos.

De este modo, de la doctrina antes citada es posible derivar que la reducción de la jornada máxima semanal a 45 horas de trabajo que rige para los trabajadores agrícolas, no afecta en modo alguno la vigencia de la modalidad de distribución especial de jornada diaria para estos trabajadores, que contemplan las disposiciones legales y reglamentarias indicadas, si precisa que el promedio anual de su jornada diaria no podrá exceder de 7 horas 30 minutos.

En efecto, la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 5.10.2001, que redujo la jornada ordinaria máxima semanal de 48 horas a 45 horas, con vigencia a partir del 1°.01.2005, no modificó expresa ni tácitamente la posibilidad de pactar la modalidad

de distribución diaria de la jornada de trabajo de estos trabajadores, razón por la cual se ha establecido el nuevo promedio anual máximo diario que les afecta a contar de la fecha indicada.

Cabe agregar, por otra parte, que de acuerdo al artículo 1°, inciso 4°, del reglamento D.S. N° 45, de 1986, la modalidad del promedio anual diario de distribución de la jornada de los trabajadores agrícolas no se aplica a los trabajadores transitorios o de temporada, a los cuales les rigen las normas generales del Código del Trabajo sobre limitación y distribución de la jornada laboral.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cumpíeme informar a Ud. que la reducción de la jornada máxima de trabajo a 45 horas semanales, que rige también a partir del 1°.01.2005, para los trabajadores agrícolas, no ha afectado la posibilidad de pactar jornada diaria promedio que no exceda actualmente de 7 horas 30 minutos para estos trabajadores, regulados por las disposiciones generales que les sean aplicables del Código del Trabajo.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. RENUNCIA VOLUNTARIA. FINIQUITO. MINISTROS DE FE. ORGANIZACION SINDICAL. DESAFILIACION. FORMA. CUOTA SINDICAL.**

**577/14, 4.02.05.**

- 1. La indicación de determinadas zonas o secciones territoriales respecto de los ministros de fe en el artículo 177 del Código del Trabajo, no dice relación con la validez de la renuncia o el finiquito respectivamente, sino con la cautela del interés del trabajador para facilitar la ejecución de dichos actos jurídicos laborales.**
- 2. La desafiliación de un trabajador de un sindicato y sus formalidades se encuentran sujetas a lo dispuesto en el estatuto sindical respectivo, atendido lo dispuesto en el artículo 231 del Código del Trabajo. Asimismo basta la sola comunicación del trabajador al empleador de su renuncia al sindicato para que éste deje de efectuar el descuento respectivo, sin tener el empleador ni el trabajador que cumplir con ningún requisito adicional establecido por la ley.**

**Fuentes:** Artículos 177 y 231 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente, que se señale, por una parte, la validez de la renuncia y el finiquito ratificados ante los ministros de fe señalados en el inciso segundo del artículo 177 del Código del Trabajo, pero no en los lugares señalados en dicho precepto, que se refiere, por ejemplo, al notario (le la localidad, y por otra, la forma en que debe presentarse la renuncia al sindicato y la suspensión del pago de la cuota sindical por parte del empleador al sindicato respectivo en el caso señalado.

Al respecto cumpla con informar a U d. lo siguiente:

1. Respecto de la primera consulta referida al artículo 177 del Código del Trabajo, en lo referido a la competencia de los ministros de fe en él señalados, cabe señalar que dicho precepto legal dispone en sus incisos primero y segundo lo siguiente:

*"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector O1 trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.*

*Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente".*

Respecto de la renuncia, cabe señalar que el artículo citado no exige para que el acto de renuncia sea válido, que ratifique ante el ministro de fe del lugar donde se celebró el contrato de trabajo, ni tampoco para que sea oponible por el empleador al trabajador.

La renuncia corresponde a un acto unilateral del trabajador que tiene por resulta-

do poner termino al contrato de trabajo, de modo tal que no requiere para su validez que el mismo ola carta que de cuenta de él, sea ratificada en una notaría de una localidad determinada.

Se trata, entonces, de un acto cuya perfección queda entregado íntegramente ala voluntad del trabajador, quien debe decidir a que ministro de fe recurre para ratificar la misma, no siendo requisito ni de validez ni eficacia jurídica que la misma se re atice dentro del área territorial donde s e prestaron los servicios o donde se suscribió el contrato.

Asimismo, y del propio tenor del citado artículo, y de la finalidad de la norma contenida en dicho precepto –asegurar la presencia de un ministro de fe en actos jurídicos de significación económica para el trabajador–, tampoco es necesario para la oponibilidad de los efectos jurídicos de los mismos, esto es, la terminación del contrato de trabajo y la liberación de obligaciones recíprocas respectivamente, por parte del empleador al trabajador en las instancias de resolución de conflictos respectivas, como la Administración del Trabajo o los Tribunales del Trabajo.

El sentido de la indicación de determinadas zonas o secciones territoriales, tales como localidad o comuna, en el citado artículo 177 del Código del Trabajo dice relación ya no con la validez de los respectivo actos de terminación del contrato, como la renuncia, o de un acto convencional, como el finiquito, sino cosa distinta, con el establecimiento de una obligación para el empleador respectivo de que, en caso de no existir voluntad del trabajador en sentido contrario, la ratificación de los respectivos actos ante el ministro de fe que corresponda debe realizarse en las zonas indicadas por el citado artículo 177, en relación al lugar donde se prestaban los servicios laborales de que se trata.

La finalidad evidente del citado artículo es la de cautelar el interés del trabajador en el sentido de que este no se vea obligado a trasladarse, con los costos consecuentes, del lugar donde se prestaron los servicios para la ratificación de los actos a los que se refiere el precepto legal en cuestión, sin perjuicio de la voluntad del trabajador en sentido contrario.

2. Respecto de la consulta referida a la forma en que un trabajador debe presentarla renuncia a un Sindicato y cuáles son las formalidades necesarias para que dicho acto se perfeccione, como asimismo la consulta relativa a la forma en que debe ser comunicada al empleador la renuncia a un sindicato para efectos de la suspensión del pago del descuento de la cuota sindical, cabe señalarlo siguiente:

En lo referido a la forma en que debe efectuarse la renuncia del trabajador afiliado a un sindicato, cabe señalar que el artículo 231, del Código del Trabajo establece:

*"El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.*

*"Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.*

*"El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes".*

De modo tal, que la forma de la renuncia de un hablador a la organización sindical a la que se encuentra afiliado, debe sujetarse a lo dispuesto en los respectivos estatutos establecidos en conformidad a la ley.

En lo referido a si el empleador debe suspender el descuento de la cuota sindical respectiva, por la sola comunicación no petición escrita del trabajador en razón de haber renunciado al sindicato, cabe señalar que basta la comunicación por escrito del trabajador desafiado al empleador para dar por extinguida la obligación del empleador de descontar la cuota sindical respectiva, en cuanto no existe norma legal que exija requisito adicional ni al hablador desafiado ni al empleador requerido.

En consecuencia de lo precedentemente señalado es posible concluir:

1. El sentido de la indicación de determinadas zonas o secciones territoriales respecto de los ministros de fe en el artículo 177 del Código del Trabajo, no dice relación con la validez de la renuncia o el finiquito respectivamente, sino con la cautela del interés del trabajador para facilitar la ejecución de dichos actos jurídicos laborales.
2. La desafiliación de un trabajador de un sindicato y sus formalidades se encuentran sujetas a lo dispuesto en los estatutos sindicales respectivos, atendido lo dispuesto en el artículo 231 del Código del Trabajo, asimismo basta la sola comunicación del trabajador al empleador de su renuncia al sindicato para que este deje de efectuar el descuento respectivo, sin tener el empleador ni el trabajador respectivos que cumplir con ningún requisito adicional establecido por la ley.

### **TRABAJO PORTUARIO. CONCEPTO.**

**578/15, 4.02.05.**

***Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 1.539/90, de 17.05.02, en cuanto a la conclusión que indica.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 133.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.003/184, de 30.11.2004.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita la reconsideración del Dictamen N° 1.539/90, de 17 de mayo de 2002, en cuanto concluye 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.

El recurrente afirma que los mencionados dependientes carecerían de los requisitos necesarios para ser considerados trabajadores portuarios al tenor del artículo 133 del

Código del Trabajo y la doctrina administrativa emanada de esta Dirección, dado que cumplen labores exclusivas y excluyentes de seguridad y vigilancia, las que no serían propias de la actividad portuaria. Señala, además, lo anticuado que resulta la denominación de "watchman", atendida la profesionalización y gran desarrollo que han alcanzado las labores de vigilancia, que haría más apropiado aludir a "guardias de seguridad".

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El dictamen impugnado, recogiendo doctrina anterior del Servicio, expresa que *"quienes trabajan como watchman desarrollan su función en el buque, controlando el acceso a la nave, esto es, realizan una labor propia de la actividad portuaria, si bien no participan de las faenas de carga o descarga de mercancías, de donde se sigue que pueden ser calificados como trabajadores portuarios, debiendo, por tanto, cumplir con los requisitos previstos por la ley para esta clase de trabajadores"*.

Respecto de quienes realizan labores de vigilancia en los recintos portuarios, por su parte, manifiesta que *"se trata de funciones que pueden ser desempeñadas por cualquier trabajador y cuya ausencia no afecta la esencia de la actividad portuaria, razón por la cual dicha labor no puede ser considerada como otra faena propia de aquella y, por consiguiente, es posible concluir que quienes las desempeñan no son trabajadores portuarios"*.

Ahora bien, el suscrito estima del caso reiterar las conclusiones anotadas precedentemente, lo cual se encuentra en armonía con lo sostenido recientemente por el Servicio al negar lugar a la reconsideración del dictamen de que se trata mediante Oficio N° 5.003/184, de 30 de noviembre de 2004.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 1.539/90, de 17 de mayo de 2002.

### **BONO ALMUERZO. TRABAJADORES CORRESPONSALES.**

**579/16, 4.02.05.**

***A los trabajadores que se desempeñan como corresponsales en las condiciones señaladas en el cuerpo del presente dictamen, les asiste el derecho a bono de almuerzo pactado en la cláusula undécima del contrato colectivo vigente entre las partes.***

**Fuentes:** Artículo 7 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato de Trabajadores de Radioemisoras ..., un pronunciamiento referido a la exigibilidad del bono de almuerzo pactado en el contrato colectivo de trabajo, respecto de trabajadores que se desempeñan como corresponsales en regiones.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El citado contrato colectivo señala, en su cláusula undécima sobre bono de alimentación:

*"La empresa otorgará un Bono de Desayuno equivalente a 1.101 diarios a todo trabajador que ingrese al turno que comienza a*

las 6.00 AM, un Bono de Almuerzo de 1.800 diarios a todo trabajador que cumpla un horario completo y de jornada cínica incluida la hora de almuerzo, vale decir de 12 a 15 horas y un bono de colación de 1.101 a todo trabajador que cumpla jornada de a lo menos 6 horas de trabajo y que no le corresponda ningún de los bonos anteriores".

El problema se plantea respecto de los trabajadores corresponsales que trabajan en regiones, a quienes la empresa no paga el citado bono, según explica en traslado de antecedente N° 3, en razón de que "dichos trabajadores desempeñan sus funciones sin la obligación de cumplir una jornada de trabajo, atendido la labor de suyo esporádica y discontinua y cora tal no deben cumplir un horario determinado".

Ahora, los trabajadores afectos al contrato colectivo tienen derecho a un bono de almuerzo, de monto superior al de colación, cuando se encuentren en la hipótesis que expresamente señala el respectivo instrumento colectivo: "que *cumplan un horario completo y de jornada única, incluida la hora de almuerzo*". No es necesario, como es fácil de advertir, que los trabajadores presten servicios en Santiago para acceder al bono de almuerzo aludido, sino que basta, como condición única, que dichos servicios se realicen en jornada de trabajo completa (48 horas) que incluya el horario de almuerzo, que las partes fijaron de las 12.00 a 15.00 horas.

En el contrato individual de trabajo de los corresponsales respectivos, según copia acompañada a este Servicio, se señala en la cláusula segunda que:

*"El trabajador se encuentra excluido de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo, sin embargo deberá cumplir una jornada de 48 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, asimismo se deja*

*constancia que el trabajador no esta obligado a firmar libro de asistencia"*.

De este modo, dichos trabajadores, a pesar de la declaración de estar en la situación del artículo 22 del Código del Trabajo, tenían a la época una jornada de trabajo fijada podas partes, y que correspondía a 48 horas semanales, distribuida desunes a sábado.

Tal como ha señalado este Servicio, nada impide que las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad fijen una jornada de trabajo en el contrato respectivo, a pesar de encontrarse el trabajador eventualmente en algunas de las situaciones del artículo 22 del Código del Trabajo. En efecto, en Dictamen N° 4.504/258, del 27.08.1999, este Servicio señala que "al haberse estipulado expresamente en el contrato *individual del* trabajador en cuestión una *jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales*, este queda sujeto a ella, no *obstante que pudiera* hallarse comprendido en las excepciones *contempladas en el inciso 2 del citado precepto legal*".

De este modo, si para acceder al beneficio de bono de almuerzo sólo se requiere tener una jornada única completa, que incluya el horario de almuerzo, según reza la cláusula undécima del contrato colectivo vigente, entonces, los trabajadores corresponsales que tiene un su contrato individual de trabajo una limitación de jornada distribuida de lunes a sábado, cumplen con dicha condición, debiendo, en consecuencia acceder al pago del bono de almuerzo convencionalmente pactado.

En consecuencia, de lo expuesto anteriormente es posible concluir que los trabajadores que se desempeñan como corresponsales en las condiciones señaladas en el cuerpo del presente dictamen, les asiste el derecho a bono de almuerzo pactado en la cláusula undécima del contrato colectivo vigente entre las partes.

**ORGANIZACION SINDICAL. PERMISO SINDICAL. MANTENIMIENTO. PAGO HORAS.****616/17, 8.02.05.**

***No resulta jurídicamente procedente considerar que, por la circunstancia de haber utilizado, el dirigente de que se trata, las horas de permiso sindical y no haberse descontado de sus remuneraciones dichas horas por su empleador, cuando ocupaba el cargo de delegado de un sindicato interempresa, deban mantenerse, en su actual cargo de presidente del Sindicato constituido en la empresa..., las mismas condiciones convenidas para el otorgamiento y pago de dichos permisos sindicales, por cuanto, el acuerdo por el que aquéllas se produjeron, debe entenderse que fue celebrado por su empleador y la primera de las organizaciones mencionadas y no por la que actualmente representa el referido dirigente sindical.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 249.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 904/38, de 1º.02.96 y 5.265/306, de 18.10.99.

Mediante ordinario del antecedente se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si resulta jurídicamente procedente que la empresa... descuenta de las remuneraciones del dirigente del sindicato allí constituido las horas utilizadas en labores propias de su cargo, en circunstancias que durante el tiempo que dicho dirigente ocupó el cargo de delegado de un sindicato interempresa, su empleador nunca efectuó tales descuentos.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos primero, cuarto y final, prescribe:

*"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".*

*"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.*

*"Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos

los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

A su vez, conforme a la doctrina reiterada de este Servicio, contenida en Ordinarios N°s. 904/38, de 1°.02.96 y 5.265/306, de 18.10.99, entre otros, en los cuales se analizó la norma en comento, cabe precisar, en primer término, que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, debe necesariamente entenderse que son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de permiso de que hacen uso sus dirigentes, toda vez que, precisamente, es dicho sindicato quien tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio.

Asimismo, el tenor literal del citado inciso, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación entre las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual debe concluirse que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

De lo expuesto en párrafos precedentes se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos.

Corroborar lo anterior la circunstancia de que el derogado artículo 327 del Código del Trabajo, al reglamentar los permisos sindicales cuyo pago era de cargo del sindicato respectivo, permitía que dicha materia fuera objeto de acuerdo, bajo condición expresa de que se regulara en un contrato colectivo

del trabajo, esto es, en un contrato solemne, lo cual autoriza para afirmar que si la nueva norma sobre la materia, esto es, el artículo 249 del mismo Código, no ha exigido dicha formalidad es porque actualmente basta el acuerdo puro y simple de los interesados.

De este modo, preciso es concluir que estamos en presencia de un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto del cual, en todo caso y tal como lo ha sostenido la doctrina, resulta plenamente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes recabados acerca de la situación en estudio y en especial del informe respectivo, emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, consta que efectivamente, durante el tiempo en que el dirigente por el que se consulta ocupó el cargo de delegado de un sindicato interempresa se produjeron inasistencias de éste a sus labores, las cuales no fueron descontadas de sus remuneraciones mensuales respectivas.

Cabe hacer presente, no obstante, que de los mismos antecedentes aparece que el empleador no reconoce que el pago de dicho tiempo no laborado por el dirigente en referencia sea el resultado de un acuerdo de las partes respecto de la concesión y pago de los permisos sindicales por el empleador, sino que tal beneficio tuvo por causa la concurrencia de dicho dirigente a un curso de "armado de computadores".

Agrega el referido informe que el pago de dichos días no laborados por el dirigente afectado se verificó en la época en que éste era delegado de un sindicato interempresa y que, posteriormente, cuando fue elegido dirigente del sindicato constituido en la empresa, el empleador comenzó a hacer los descuentos de sus remuneraciones por la utiliza-

ción de las horas de permiso sindical a que aquél tiene derecho.

De este modo, sin perjuicio de la contradicción existente entre empleador y dirigente respecto de las causas tenidas en consideración para no efectuar los aludidos descuentos o, en otros términos, aun cuando se pudiese dilucidar en este caso, que la inexistencia de los referidos descuentos tiene su origen en un acuerdo de las partes en tal sentido, para resolver acerca de la materia en consulta debe determinarse primeramente, si es esa misma convención la que permitiría al ya aludido director sindical seguir gozando del beneficio en estudio.

Al respecto, cabe precisar que, de acuerdo a la doctrina antes citada, debe considerarse que si el empleador ha perseverado durante un tiempo determinado en el pago de la remuneración íntegra del delegado sindical, no obstante el uso de éste de los permisos sindicales que le otorga la ley, dicho pago debe entenderse como el resultado de un acuerdo entre las partes, esto es, entre sindicato y empleador, que se traduce en la concesión por el primero de las horas previstas por la ley para la labor sindical o el número de horas que dichas partes hayan acordado para tal efecto y del pago de las mismas, con la aquiescencia de la organización sindical respectiva.

Sin embargo, lo antes expuesto no autoriza para concluir que tal convención puede mantenerse en el tiempo, no obstante la ausencia de una de las partes que concurrieron a su celebración.

En efecto, en la especie, no puede postularse la procedencia del mantenimiento del pago de las horas de permiso sindical de cargo del empleador, en beneficio del anterior delegado sindical de una organización interempresa y actual presidente del Sindicato constituido en la empresa, por cuanto, el acuerdo por el que se produjo dicho pago, debe entenderse que fue celebrado por el empleador y la primera de las organizaciones

mencionadas y no por la que actualmente representa el dirigente por el que se consulta.

En otros términos, para que pudiera entenderse que ha existido tal contrato consensual sobre la materia en estudio, entre el empleador y el Sindicato que actualmente representa el director de que se trata, se habría requerido que una vez asumido en el cargo este último, se hubieran mantenido las condiciones en que se otorgaban y pagaban los permisos sindicales que otorga la ley.

Analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente, en este caso, considerar que, por el hecho de haber utilizado, el aludido dirigente, las horas de permiso sindical y no haberse descontado de sus remuneraciones dichas horas, cuando ocupaba el cargo de delegado de un sindicato interempresa, deban mantenerse, en su actual cargo de presidente del Sindicato constituido en la empresa..., las mismas condiciones en que se otorgaron y pagaron dichos permisos sindicales, por cuanto, el acuerdo por el que aquéllas se produjeron, debe entenderse que fue celebrado por su empleador y la primera de las organizaciones mencionadas y no por la que actualmente representa el referido dirigente sindical.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente considerar que, por la circunstancia de haber utilizado, el dirigente de que se trata, las horas de permiso sindical y no haberse descontado de sus remuneraciones dichas horas por su empleador, cuando ocupaba el cargo de delegado de un sindicato interempresa, deban mantenerse, en su actual cargo de presidente del Sindicato constituido en la empresa... las mismas condiciones convenidas para el otorgamiento y pago de dichos permisos sindicales, por cuanto, el acuerdo por el que aquéllas se produjeron, debe entenderse que fue

celebrado por su empleador y la primera de las organizaciones mencionadas y no por la

que actualmente representa el referido dirigente sindical.

**ORGANIZACION SINDICAL. CENTRAL SINDICAL. CONSTITUCION. FORMALIDADES. OMISION. QUORUM.**

**617/18, 8.02.05.**

- 1) **La omisión de la exigencia impuesta por el artículo 280 del Código del Trabajo a las entidades fundadoras de una central sindical, de contar con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas en presencia de un ministro de fe y por su parte, la de los integrantes de dichas asambleas de requerir el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, puede ser observada por este Servicio y subsanada por la organización, por la vía de la ratificación, por las asambleas de las organizaciones de base, de lo actuado por los dirigentes de grado superior que concurrieron a la constitución de una central sindical. Todo ello, conforme al procedimiento previsto en el artículo 282 del citado cuerpo legal.**
- 2) **En atención a la derogación, por la Ley N° 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, no resulta exigible a las organizaciones sindicales informar anualmente el número de sus socios a la respectiva Inspección del Trabajo. Lo anterior implica necesariamente que este Servicio deberá velar por el cumplimiento del quórum mínimo exigido por la norma prevista por el artículo 279 del Código del Trabajo, utilizando los demás medios con que cuenta para recoger dichos antecedentes, sin perjuicio del derecho que le asiste a las centrales sindicales, en el evento que este Servicio formule observaciones al acto de su constitución, por estimar que no se ha dado cumplimiento a dicho quórum, de reclamar de la misma ante el tribunal competente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 279, 280 y 282.

Mediante memorándum citado en el antecedente, se requiere un pronunciamiento de esta Dirección, respecto de las siguientes materias referidas a la constitución de las centrales sindicales:

- 1) Se determine si la exigencia contenida en el artículo 280 del Código del Trabajo, para la constitución de centrales sindicales, puede cumplirse, de igual modo, a través de una ratificación por las asam-

bleas de las entidades fundadoras o de las organizaciones sindicales de base, en su caso, de lo actuado por los dirigentes de las entidades de grado superior que concurrieron a la constitución de una central sindical.

Ello, por cuanto, lo que al legislador interesa es la manifestación de voluntad de tales asambleas, la que puede ser a priori, o con posterioridad al acto de constitución, siempre que ello ocurra dentro del plazo con que legalmente cuenta la central sindical para corregir las observacio-

nes formuladas por esta Dirección en ejercicio de las facultades que al efecto prescribe el artículo 282 del Código del Trabajo.

- 2) Se establezca la forma como ha de verificarse el cumplimiento del quórum mínimo exigido por el artículo 279 del Código del Trabajo, para la constitución de una central sindical, considerando la derogación hecha por la Ley N° 19.759, de 2001, del artículo 301 del mismo cuerpo legal, conforme al cual, las organizaciones sindicales estaban obligadas a informar anualmente el número de socios que registraba.

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

- 1) En lo que concierne a esta consulta, cabe hacer presente que el artículo 280 del Trabajo, dispone:

*"Las entidades fundadoras concurrirán a la constitución de la central previo acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe. Por su parte, los integrantes de dichas asambleas requerirán acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. En el acto de constitución de una central, las entidades fundadoras estarán representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros procederán, en presencia de un ministro de fe, a aprobar sus estatutos y a elegir el directorio. Las decisiones a que se refiere este artículo se adoptarán en votación secreta.*

*El Directorio deberá registrar en la Dirección del Trabajo los estatutos de la organización y el acta de su constitución dentro de los quince días siguientes a la realización del acto fundacional.*

*Desde el momento del registro, se entenderá que la central sindical adquiere la personalidad jurídica.*

De la disposición legal precedentemente transcrita se colige que para concurrir a la constitución de una central sindical, las organizaciones fundadoras deberán contar previamente con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe, en tanto que, los integrantes de dichas asambleas requerirán, a su vez, el acuerdo mayoritario de los sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, para tal efecto.

De dicho precepto se desprende, además, que las organizaciones fundadoras de la central estarán representadas en el acto de su constitución, a lo menos por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros deberán proceder, en presencia de un ministro de fe, a la aprobación de sus estatutos y elección de su directorio.

Asimismo, la norma en comento señala que las decisiones a que se refiere la misma se adoptarán en votación secreta.

Por último, se infiere que el directorio de la organización deberá registrar en la Dirección del Trabajo sus estatutos y el acta de su constitución, dentro de los quince días siguientes a la realización del acto fundacional y que desde ese momento se entenderá que la central sindical adquiere la personalidad jurídica.

Por su parte, el artículo 282 del mismo cuerpo legal, establece:

*"La Dirección del Trabajo, en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos señalados en el artículo 280, podrá formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto en la ley.*

*La central sindical deberá subsanar los defectos de constitución o conformar*

*sus estatutos a las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo dentro del referido plazo, contado desde su notificación. Si así no lo hiciere y no intentare el reclamo aludido en el inciso siguiente, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.*

*Si la central sindical no aceptare las observaciones de la Dirección del Trabajo, podrá reclamar de ellas, dentro de igual plazo.*

*Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde la notificación de la sentencia, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica".*

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que la Dirección del Trabajo puede, dentro del plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos a que alude el artículo 280, antes transcrito y comentado, formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central sindical, si estimare que ellos no se ajustan a la ley.

Se deduce, asimismo, que, formuladas las observaciones por la Dirección del Trabajo, la central debe, dentro del plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contado desde su notificación, subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a los requerimientos de la autoridad. En el evento que así no lo hiciere y no intentare el reclamo aludido en el inciso siguiente, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

Se desprende, igualmente, de la norma antes transcrita, que si la central no aceptare las observaciones de la Direc-

ción del Trabajo, podrá reclamar de ellas, dentro del mismo plazo de cuarenta y cinco días hábiles.

Por último, se colige que si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, instruirá lo pertinente para subsanar, si fuere posible, los defectos de constitución, o enmendar los estatutos, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde la notificación de la sentencia, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Al respecto, cabe señalar, en primer término, que la disposición legal antes transcrita y comentada, permite a esta Dirección formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de una central sindical, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto por la ley, en tanto que aquélla, deberá, por su parte, subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por el mencionado Servicio, en los plazos que la referida norma indica.

Precisado lo anterior, necesario es convenir que, entre dichos actos de constitución, obviamente debe considerarse aquél establecido por el ya citado artículo 280 del Código del Trabajo, que dispone la concurrencia de las entidades fundadoras a la constitución de una central sindical, por acuerdo mayoritario y en presencia de ministro de fe, de sus respectivas asambleas, quiénes deberán requerir, a su vez, el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda.

De esta suerte, en opinión del suscrito, en virtud de lo previsto por el citado artículo 282, la omisión de tal exigencia puede ser observada por este Servicio y subsanada por la organización, por la vía de la ratificación, por las asambleas de las entidades fundadoras o de las organizaciones de base, según corresponda,

de lo actuado por los dirigentes de grado superior que concurrieron a la constitución de una central sindical. Todo ello, conforme al procedimiento previsto en la ya referida disposición legal.

La conclusión anterior se funda en el principio de autonomía sindical, consagrado tanto constitucionalmente como a través de los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile, así como en el fortalecimiento de dicha autonomía que tuvo en vista el legislador a propósito de la última reforma laboral, fundamentos que impiden arribar a una conclusión distinta a la señalada, por cuanto, ello importaría limitar la capacidad de las organizaciones sindicales de constituirse, estableciendo impedimentos allí donde la legislación laboral nada ha previsto expresamente.

A mayor abundamiento, cabe señalar que igual criterio fue aplicado por este Servicio, con ocasión de la constitución de otra central sindical, en el año 2003, habiéndose formulado, en esa oportunidad, una observación por la omisión del referido acuerdo, instruyendo la correspondiente ratificación de las asambleas respectivas de las actuaciones de la organización recién creada.

En estas circunstancias, debe necesariamente concluirse que la omisión de la exigencia impuesta por el artículo 280 del Código del Trabajo a las entidades fundadoras de una central sindical, de contar con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas en presencia de un ministro de fe y por su parte, la de los integrantes de dichas asambleas de requerir el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, puede ser observada por este Servicio y subsanada por la organización, por la vía de la ratificación, por las asambleas de las organizaciones de base, de lo actuado por los dirigentes de grado superior que concu-

rrieron a la constitución de una central sindical. Todo ello, conforme al procedimiento previsto en el artículo 282 del citado cuerpo legal.

- 2) En lo que concierne a la forma como ha de verificarse el cumplimiento del quórum para la constitución de una central sindical, considerando la derogación hecha por la Ley N° 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, conforme al cual, las organizaciones sindicales estaban obligadas a informar anualmente el número de socios que registraba, cabe precisar lo siguiente:

El artículo 279 del Código del Trabajo, dispone:

*"Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país".*

De este modo, la norma antes transcrita exige, para constituir una central sindical, que las organizaciones sindicales, asociaciones de funcionarios de la administración del Estado y de las municipalidades que las integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los socios de ambos tipos de organizaciones en el país.

Ahora bien, atendida la derogación, por la Ley N° 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, que exigía a las organizaciones sindicales llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número de éstos y las organizaciones de superior grado a que se encuentren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, este Servicio se encuentra impedido de exigir a aquéllas tal información.

No obstante lo señalado precedentemente, resulta evidente que ello no puede constituirse en una limitación que impida a este Servicio velar por el cumplimiento del quórum mínimo exigido por la norma prevista por el artículo 279, antes transcrita y comentada, exigencia ésta que deberá cumplirse obteniendo la información referida al número de afiliados a las organizaciones a que alude dicho precepto, por otros medios con que cuenta esta Repartición para recoger dichos antecedentes, además de aquéllos que puedan solicitarse a la propia organización.

En efecto, entre los medios de que dispone para obtener tal información, baste referirse a la Orden de Servicio N° 26, de 1990, emanada de este Servicio y actualmente vigente, mediante la cual se impartió instrucciones a las Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales y, en general, a todos los funcionarios del país, respecto de los trámites que deben cumplir los ministros de fe en las elecciones para renovar directivas sindicales.

En dicha Orden de Servicio se establece expresamente que el ministro de fe actuante deberá exigir, previo al acto respectivo, al secretario de la organización de que se trate o al socio que estatutariamente lo reemplace y, a falta de éste, a los directores que se encuentren presentes en dicho acto, una declaración jurada en donde conste el total de socios que afilia la respectiva organización, a la fecha del acto eleccionario.

Asimismo, esta Dirección podrá, en forma complementaria a lo ya señalado, obtener los antecedentes de que se trata a través del requerimiento a la propia organización que se constituye, para que ésta, a través de su comisión electoral, acompañe los certificados que contengan los listados de los socios a quienes se les efectúa el descuento de cuotas sindicales.

Con todo, cabe hacer presente, por último, que, de acuerdo a lo prevenido por el citado artículo 282, en el evento que esta Dirección formule, en su oportunidad, observaciones al acto de constitución de una central sindical, por estimar que no se ha dado cumplimiento al quórum mínimo exigido por la norma contenida en el artículo 279 antes citado, aquélla podrá reclamar de la misma ante el tribunal competente.

Por consiguiente, atendidas las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, no cabe sino concluir que en atención a la derogación, por la Ley N° 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, no resulta exigible a las organizaciones sindicales informar anualmente el número de sus socios a la respectiva Inspección del Trabajo. Lo anterior implica necesariamente que este Servicio deberá velar por el cumplimiento del quórum mínimo exigido por la norma prevista por el artículo 279, antes transcrita y comentada, utilizando los demás medios con que cuenta para recoger dichos antecedentes, sin perjuicio del derecho que le asiste a las centrales sindicales, en el evento que este Servicio formule una observación al acto de su constitución por estimar que no se ha dado cumplimiento a dicho quórum, de reclamar de la misma ante el tribunal competente.

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

- 1) La omisión de la exigencia impuesta por el artículo 280 del Código del Trabajo a las entidades fundadoras de una central sindical, de contar con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas en presencia de un ministro de fe y por su parte, la de los integrantes de dichas asambleas de requerir el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, puede

ser observada por este Servicio y subsanada por la organización, por la vía de la ratificación, por las asambleas de las organizaciones de base, de lo actuado por los dirigentes de grado superior que concurrieron a la constitución de una central sindical. Todo ello, conforme al procedimiento previsto en el artículo 282 del citado cuerpo legal.

- 2) En atención a la derogación, por la Ley N° 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, no resulta exigible a las organizaciones sindicales informar anualmente el número de sus so-

cios a la respectiva Inspección del Trabajo. Lo anterior implica necesariamente que este Servicio deberá velar por el cumplimiento del quórum mínimo exigido por la norma prevista por el artículo 279 del Código del Trabajo, utilizando los demás medios con que cuenta para recoger dichos antecedentes, sin perjuicio del derecho que le asiste a las centrales sindicales, en el evento que este Servicio formule observaciones al acto de su constitución, por estimar que no se ha dado cumplimiento a dicho quórum, de reclamar de la misma ante el tribunal competente.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. TRABAJADORES HABILITADOS PARA NEGOCIAR.**

**618/19, 8.02.05.**

- 1) *Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a la organización sindical que obtuvo dichos beneficios, no deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.*
- 2) *Los trabajadores afiliados a una organización sindical se encuentran habilitados para negociar colectivamente como socios de la misma, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo o sujetos a un instrumento colectivo vigente.*
- 3) *Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.*

**Reconsidera, sólo respecto de esta materia, la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.727/0274, de 5.09.2000 y 3.590/0264, de 28.08.2000, así como toda otra que sea contraria o incompatible con lo expuesto en este punto del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.372/0131, de 24.07.2002 y 3.547/0121, de 29.08.2003.

Mediante presentación del antecedente... se requiere un pronunciamiento de este Servicio, respecto de las siguientes materias relativas al aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo:

- 1) Si los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios de un instrumento colectivo y que, con posterioridad a ello, se afiliaron al sindicato que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el artículo 346 del Código del Trabajo.
- 2) Si resulta procedente que una organización sindical incluya en la negociación

colectiva que lleve a efecto con su empleador, a aquellos trabajadores afiliados a la misma y que con anterioridad a dicha afiliación su empleador les había extendido los beneficios de un instrumento colectivo suscrito por una organización sindical distinta a aquella de la cual son socios.

- 3) Si deben seguir efectuando el aludido aporte aquellos dependientes a quienes el empleador les extendió los beneficios de un instrumento colectivo y que posteriormente se afiliaron a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios.

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

- 1) En lo que concierne a esta consulta, cabe hacer presente que el artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

*"Los trabajadores a quienes el empleador les hubiere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que la obligación de efectuar el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, convenio colectivo o en un fallo arbitral, en su caso, se apliquen o extiendan a trabajadores que no participaron en la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Del mismo precepto se colige que la obligación de cotizar a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se les aplique.

Al respecto, este Servicio ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictamen N° 3.547/0121, de 29.08.2003, que el objetivo de la norma contenida en la citada disposición legal es fortalecer la institucionalidad sindical y ampliar la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales.

En este contexto, se ha señalado, además, que el espíritu de la ley, corrobora-

do por la historia fidedigna de su establecimiento, dejó en claro que es propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados, durante el proceso mismo, como aquellos en que incurra como consecuencia de la obligación que le impone el artículo 220 N° 1 del Código del Trabajo, de velar por el cumplimiento del instrumento que se suscriba durante toda su vigencia y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

Ahora bien, en la especie, se consulta por la situación de aquellos trabajadores favorecidos con la extensión de los beneficios obtenidos por una organización sindical, quienes posteriormente se afilian a aquélla.

De este modo, atendido el tenor de la consulta, se hace necesario dilucidar si el trabajador beneficiado con la extensión de beneficios por su empleador, que se encuentra, por ende, obligado a efectuar el aporte del 75% de la cuota ordinaria sindical a la organización que celebró el instrumento colectivo, le sigue afectando, por la circunstancia de afiliarse a dicha organización sindical, la obligación de efectuar el referido aporte, no obstante que debe, igualmente, enterar la cotización sindical correspondiente.

Al respecto, se hace necesario precisar que, en opinión de este Servicio, si por el hecho de afiliarse a la organización sindical que obtuvo los beneficios, el trabajador favorecido con tal extensión por su empleador, debe pagar la cuota ordinaria sindical correspondiente, no resulta procedente que continúe, además, enterando el aporte previsto por el citado inciso 1° del artículo 346, una vez verificada su afiliación.

La conclusión anterior, se funda en que el objetivo previsto por la disposición legal en comento, cual es, según ya se señalara, el necesario resarcimiento de la organización sindical por el esfuerzo que implica participar en un proceso de negociación colectiva, sumado a los gastos en que debió incurrir para la consecución de los beneficios finalmente acordados con el empleador, no se ve, de manera alguna vulnerado por el cese del pago del referido aporte por el trabajador beneficiado con la referida extensión, si, como contrapartida, debe enterar la cuota ordinaria sindical fijada por la organización respectiva.

Por consiguiente, en opinión del suscrito, no cabe sino concluir que los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a la organización sindical que obtuvo dichos beneficios, no deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.

- 2) En cuanto a esta consulta, relativa a la procedencia de que una organización sindical incluya en la negociación colectiva que lleve a efecto con su empleador, a aquellos trabajadores afiliados a la misma y quienes, con anterioridad a dicha afiliación fueron objeto de una extensión de los beneficios de un instrumento colectivo suscrito por otra organización sindical, cabe hacer presente lo siguiente:

De acuerdo con lo resuelto por esta Dirección, mediante Dictamen N° 2.372/131, de 24.07.2002, *"los trabajadores sindicalizados, por el solo hecho de estarlo, forman parte de cualquier proyecto de contrato colectivo que presente el sindicato al que pertenecen, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo o sujetos a un instrumento colectivo vigente"*.

Ahora bien, en la especie, se consulta por trabajadores que no tienen ninguna de las limitaciones señaladas, en tanto, se trata de dependientes que no han negociado colectivamente con su empleador, sino que éste, haciendo uso de la facultad que le otorga el ya citado artículo 346, les hizo extensivos los beneficios de un instrumento colectivo vigente en la empresa, esto es, trabajadores que tienen incorporados en sus contratos individuales de trabajo los beneficios contenidos en el citado instrumento.

De este modo y en conformidad a lo sostenido mediante Ordinario N° 3.472, de 22.10.2002, emitido por esta Dirección, la situación planteada no podría, en caso alguno, restringir el derecho fundamental de los mismos a negociar colectivamente, de manera reglada, con la empresa en que laboran.

Por consiguiente, atendidas las consideraciones expuestas y la jurisprudencia administrativa citada, cabe concluir que los trabajadores afiliados a una organización sindical se encuentran habilitados para negociar colectivamente como socios de la misma, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo o sujetos a un instrumento colectivo vigente.

- 3) Se consulta, por último, si deben seguir efectuando el aporte a que alude el inciso 1° del artículo 346, ya transcrito y comentado, aquellos dependientes a quienes el empleador les hubiere extendido los beneficios de un instrumento colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios.

Al respecto, cabe hacer presente que, según ya se señalara, la introducción de la norma en comento obedece a la intención del legislador de establecer que to-

dos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados, durante el proceso mismo, como aquellos en que incurra como consecuencia de la obligación que le impone el artículo 220 N° 1 del Código del Trabajo, de velar por el cumplimiento del instrumento que se suscriba durante toda su vigencia y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

De este modo, en la situación por la cual se consulta, en que los trabajadores de que se trata, luego de haberseles extendido los beneficios de un instrumento colectivo suscrito por una organización distinta a aquella a la que posteriormente se afiliaron, necesariamente debe concluirse que aquéllos deben seguir efectuando el aporte previsto por el citado inciso 1° del artículo 346.

La conclusión anterior se funda en que, en este caso, el objetivo previsto por la disposición legal en comento, ya expuesto precedentemente, se vería vulnerado por el cese del pago del referido aporte por el trabajador beneficiado con la referida extensión.

Por tal razón, deberá tenerse por reconsiderada, sólo en este punto, la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.727/0274, de 5.09.2000 y 3.590/0264, de 28.08.2000, así como toda otra que sea contraria o incompatible con lo expuesto en este punto del presente informe.

En estas circunstancias, por las consideraciones expuestas, no cabe sino concluir que los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los be-

neficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a la organización sindical que obtuvo dichos beneficios, no deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.
- 2) Los trabajadores afiliados a una organización sindical se encuentran habilitados para negociar colectivamente como socios de la misma, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo o sujetos a un instrumento colectivo vigente.
- 3) Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.

Reconsidera, sólo respecto de esta materia, la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.727/0274, de 5.09.2000 y 3.590/0264, de 28.08.2000, así como toda otra que sea contraria o incompatible con lo expuesto en este punto del presente informe.

# ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- ORDEN DE SERVICIO

**1, 9.02.05.**

**Depto. de Relaciones Laborales**

***Prorroga vigencia de O.S. N° 7, de 2004, atendidas razones que expone.***

Mediante Orden de Servicio N° 7, de 9.07.04, se impartieron instrucciones respecto al otorgamiento de certificados en el área de relaciones laborales, estableciéndose en su texto, una vigencia a contar de 1° de enero de 2005. Posteriormente, a través de la Orden de Servicio N° 11, de 20.12.2004, se postergó la vigencia para el 1° de marzo del año en curso.

Ahora bien, tal como se señalara en ambos documentos, para la eficacia del cambio instruccional se hace necesario implementar una campaña de difusión en todos los ámbitos que corresponda, campaña que,

si bien se encuentra diseñada y sancionada, en general, supone ejecutarla contando el efecto con todos los medios materiales que se requieren.

En función de lo anterior, resulta del todo imprescindible postergar nuevamente la entrada en vigencia de la mencionada Orden de Servicio, hasta el 1° de junio del presente año, haciendo presente que, todas aquellas acciones ya realizadas por las Direcciones Regionales conducentes a la difusión del contenido de las instrucciones entre los sectores interesados, se enmarcan plenamente en la campaña a que se ha hecho alusión.

## 2.- CIRCULARES

**13 (extracto), 25.01.05.**

**Depto. de Relaciones Laborales**

***Informa criterios aplicables acerca de solicitudes de entrega de listado de dirigentes sindicales.***

*17 (extracto), 31.01.05.*

*Depto. de Relaciones Laborales*

- 1. Imparte instrucciones relativas a las actividades de capacitación y difusión.*
- 2. Deroga Circular N° 28, del 20.03.01.*

*20 (extracto), 4.02.05.*

*Depto. de Inspección*

*Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva en los casos que se denuncie rebaja de remuneraciones como resultado de la reducción de la jornada de trabajo a 45 hrs.*

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## SELECCIÓN DE CIRCULARES

**2.183, 13.01.05.**

***Procedimiento de desafiliación y afiliación a las C.C.A.F. determinación del total de los trabajadores de la entidad empleadora.***

Esta Superintendencia, en ejercicio de sus facultades fiscalizadoras que le confieren la Leyes N°s. 16.395 y 18.833, junto con reiterar sus instrucciones sobre procedimientos de desafiliación y afiliación a las C.C.A.F., contenidas en el Oficio Circular N° 1.125, de 5 de febrero de 1990, y en las Circulares N°s. 1.204, de 22 de marzo de 1991 y 1.467, de 31 de enero de 1996, ha estimado necesario complementarlas impartiendo las siguientes instrucciones:

1. En aquellos casos en que por las características de la entidad empleadora no sea posible convocar a una sola asamblea, para adoptar el acuerdo de desafiliación y luego el de afiliación de los trabajadores y, por ende, deban realizarse asambleas parciales, ya sea en forma simultánea o sucesiva y no sea posible conocer de inmediato si se ha producido el acuer-

do de desafiliación, podrá votarse en la misma asamblea el segundo acuerdo que trata de la afiliación a otra C.C.A.F. y su concreción sólo podrá surtir efectos en el evento que se haya adoptado el acuerdo de desafiliación por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, según lo dispone el artículo 15, en armonía con los artículos 11 y 13 de la Ley N° 18.833.

2. Para los efectos de determinar el total de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, a que se refiere el artículo 11 de la Ley N° 18.833, deben descontarse del total de trabajadores por estar impedidos de asistir a ella, aquellos que a la fecha de la asamblea en que les corresponda votar estén con licencia médica.

**2.188 (extracto), 8.02.05.**

***Modifica Circular N° 2.052, de 2003, sobre el Régimen de Crédito Social.***

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

***FIS-859, 10.04.***

***Pronunciamientos del Servicio de Impuestos Internos sobre:***

- a) Tributación aplicable a retiro de fondos a título de excedente de libre disposición, compuesto por cotizaciones obligatorias y cotizaciones voluntarias, enteradas antes y después del 7 de noviembre de 2001, y depósitos convenidos, efectuados después del 7 de noviembre de 2001, de afiliado que fijó la tasa del impuesto de acuerdo al anterior artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, que rigió hasta el 28 de febrero de 2002.***
- b) Interpretación de la expresión "durante un año", contenida en el inciso primero del artículo 42 ter de la Ley de la Renta, para los efectos de determinación del derecho a la franquicia tributaria.***

**Fuentes:** Artículo 42 ter de la Ley de la Renta, Circular N° 23, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos, artículo 69 y ex artículo 71, del D.L. N° 3.500, de 1980. Oficios Ord. N°s. J/8.846, 10.470 y 15.370, todos de 1996, de esta Superintendencia.

Una Administradora ha consultado respecto a dos situaciones particulares de afiliados pensionados en los años 1997 y 2003 que han solicitado retiro de fondos a título de excedentes de libre disposición durante el mes de julio del presente año, y que versan sobre las siguientes materias:

- a) Sí procedería aplicar el dictamen del Servicio de Impuestos Internos en el Oficio Ord. N° 2.487, de 31 de mayo de 2004, publicado en el sitio web de ese Servicio, en la situación del afiliado que se indivi-

dualiza, pensionado en forma anticipada en virtud de una solicitud presentada el 28 de julio de 1997, que efectuó un primer retiro de excedente de libre disposición con fecha 17 de octubre de 1997, que fijó la tasa de impuesto aplicable a los retiros de acuerdo con el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980 que rigió hasta el 28 de febrero de 2002. Se agrega que el afiliado continuó trabajando y enterando cotizaciones obligatorias, voluntarias y se le han efectuado depósitos convenidos, y el 6 de julio de 2004 solicitó un nuevo retiro que estaría constituido por cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias enteradas antes y después del 7 de noviembre de 2001, fecha publicación de la Ley N° 19.768 y, además, depósitos convenidos efectuados después del 7 de noviembre de 2001.

b) La interpretación de la expresión "durante un año" contenida en el inciso primero del artículo 42 ter de la Ley de Renta, a fin de determinar el derecho a la franquicia tributaria establecida en el citado artículo, en la situación del afiliado que señala, pensionado en forma anticipada el 13 de noviembre de 2003, y que en esa misma fecha se acogió a la franquicia tributaria de UTM 800, y solicitó un retiro de excedentes de libre disposición de \$ 6.000.000 equivalentes a UTM 201,35 y, en su caso, el monto máximo afecto a franquicia tributaria fue de UTM 439,15. Agrega que el 16 de julio del año en curso, ha solicitado un nuevo retiro de excedente de libre disposición provenientes de cotizaciones obligatorias, cuyo monto asciende a UTM 150,48. Al respecto, consulta si ese retiro estaría afecto o no a franquicia tributaria.

Atendido que las consultas precedentes reseñadas, están referidas a tributación de retiros de fondos a título de excedente de libre disposición, esta Superintendencia por incidir en una materia de competencia del Servicio de Impuestos Internos, mediante Oficio Ord. N° 12.561, de fecha 23 de julio del año en curso, sometió a conocimiento, consideración e informe de ese Servicio, las dos situaciones planteadas por la Administradora con sus antecedentes.

Por su parte, el Servicio de Impuestos Internos mediante Oficio Ord. N° 4.577, de 4 de octubre último, dentro del ámbito de su competencia ha emitido su pronunciamiento respecto de cada una de las consultas formuladas, signadas en las letras a) y b) precedentes, expresando sobre la base de las consideraciones de derecho formuladas en el citado oficio, en síntesis, lo siguiente:

En primer término debe señalarse que en el N° 3 del citado Oficio Ord. N° 4.577, se expresa que de conformidad a lo previsto en el artículo 6°, letra A N° 1 del Código Tributario, al Servicio de Impuestos Internos sólo le compete la interpretación administrativa de

las normas de carácter tributario. Es por lo acotado de dicha facultad que la determinación del sentido y alcance de ciertas normas, aún con efectos tributarios, no puede alterar o contravenir en caso alguno la interpretación que, en el ámbito de su competencia, realicen otras autoridades públicas especializadas, como ocurre con la legislación previsional que es interpretada y aplicada por esta Superintendencia.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta derechamente a las materias consultadas, cabe señalar que en cuanto a la consulta signada con la letra a), expresa que efectuando un análisis exhaustivo de la jurisprudencia entregada por este Organismo Fiscalizador, vigente con anterioridad a la publicación y vigencia de la Ley N° 19.768, entre otros, los dictámenes contenidos en los Oficios Ord. N° 10.487 y N° 15.370, ambos de 1996, cualquiera que sea la modalidad de pensión por la cual opte el afiliado, el objeto de los depósitos convenidos no es otro que cumplir con el capital necesario para financiar una pensión anticipada o aumentar el monto de la pensión, concluyendo que los depósitos convenidos no podrían retirarse como excedente de libre disposición y, en consecuencia, en esta situación el Oficio Ord. N° 2.487 de ese Servicio, claramente no tiene aplicación por cuanto no puede ir más allá de la interpretación que esta Superintendencia ha efectuado sobre el particular. Por lo que dicho Servicio concluye que no resulta posible "congelar" la situación tributaria para los retiros de excedentes de libre disposición con cargo a depósitos convenidos, por la simple razón que los depósitos convenidos mientras rigió el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 198, no eran susceptibles de ser retirados como excedentes de libre disposición, debiendo de esta forma entenderse precisado el alcance de los Oficios N° 905, de 2003 y 2.487, de 2004, de ese Servicio.

De esta forma, conforme al pronunciamiento del Servicio de Impuestos Internos, contenidos el oficio que se analiza, se ha precisado el sentido y alcance de los Oficios N° 905, de 2003 y N° 2.487, de 2004, por lo

que debe señalarse que en la situación de la letra a) se encuentra afecta a la tasa de impuesto fijada originalmente conforme al ex artículo 71 del D.L. N° 3.500, que rigió hasta el 28 de febrero de 2002, aquella parte del excedente de libre disposición que proviene de cotizaciones obligatorias como también el que proviene de cotizaciones voluntarias enteradas antes y después del 7 de noviembre de 2001, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.768.

Por otra parte, en lo que respecta a la consulta de la letra b), relativa a la interpretación de la expresión "durante un año" conte-

nida en el inciso primero del artículo 42 ter de la Ley de la Renta, el aludido Servicio en el N° 4 del oficio en comento, resuelve que, de acuerdo a lo instruido en el Capítulo III, número 2, literal a.2) de la Circular N° 23, de 2002, el año se cuenta "desde el día del mes en que el afiliado se acoge a pensión y en la forma dispuesta en el artículo 48 del Código Civil", de suerte que el primero y último día del plazo de años deberá tener un mismo número en los respectivos meses. En la especie, si la opción se ejerció el día 13/11/2003, el plazo de un año vence el 13/11/2004 y no el 31 de diciembre del año en que se ejerció la opción.

***FIS-875, 10.04.***

***Devolución de cotizaciones en conformidad a la Ley N° 18.156 en caso que indica.***

Una persona ha solicitado a este Organismo un pronunciamiento respecto de la posibilidad que tiene un chileno, que al mismo tiempo se ha nacionalizado en país extranjero sin perder la nacionalidad chilena, para que, al amparo de las disposiciones de la Ley N° 18.156, retire los fondos previsionales que registra en la AFP que se encuentran incorporados, si su contrato de trabajo lo celebra como extranjero y no como chileno, a efecto de cumplir con los requisitos que señala la citada ley para tales fines.

Al respecto, cabe informar que en conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del D.L. N° 3.500, de 1980, el inicio de la labor del trabajador dependiente no afiliado genera la afiliación automática al Sistema y la obligación de cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones, siendo una afiliación, esto es, la relación jurídica entre un trabajador y el Sistema de Pensiones de Vejez, Inva-

lidez y Sobrevivencia y que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, de carácter única y permanente.

La norma legal anteriormente citada implica, para todo trabajador que indica labores en Chile, la afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500 es obligatoria, de carácter única y permanente. Esta última característica del Nuevo Sistema Previsional reviste especial importancia respecto de la posibilidad de retirar los fondos previsionales, ya que las Administradoras sólo pueden administrar los fondos de pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley, según lo dispone el artículo 23 del D.L. N° 3.500, por lo tanto, sólo podrán otorgar al afiliado los beneficios que la ley les autoriza a otorgar, sin que el trabajador pueda reclamar la devolución de sus fondos por otra vía que no sea a través de los beneficios previsionales contemplados en el D.L. N° 3.500.

No obstante lo anteriormente señalado, nuestra legislación previsional reconoce un caso en el cual se faculta al trabajador que ha cotizado en una Administradora de Fondos de Pensiones, para retirar sus recursos previsionales, situación que se encuentra regulada en la Ley N° 18.156. Sin embargo, el artículo 7° de dicho cuerpo legal ha establecido la facultad de solicitar la devolución de los fondos previsionales que un trabajador hubiere depositado en una Administradora, sólo respecto de los profesionales o técnicos extranjeros, no respecto de los chilenos, independientemente que tengan una segunda nacionalidad. Esta excepción establecida sólo respecto de los extranjeros que tengan las calidades que la ley establece, ciertamente debe interpretarse de modo restringido, atendido su carácter excepcional.

Desde este punto de vista y tratándose de un chileno que tiene doble nacionalidad, el problema se limita a establecer si su condición de chileno puede ser obviada al momento de celebrar un contrato de trabajo en Chile, para efectos de determinar la procedencia de retirar sus fondos previsionales en calidad de extranjero, si es que cumple con los demás requisitos a que establece la citada Ley N° 18.156.

Cabe señalar, al respecto, que la nacionalidad es un atributo de la personalidad y que como tal es inherente a la persona. Desde este punto de vista por el solo hecho de ser persona se tiene además la nacionalidad, la cual, como atributo de la personalidad, no

puede ser negada a una persona, pero tampoco puede ésta despojarse de ella caprichosamente para un fin determinado, como podría ser el eximirse de cotizar en este caso.

Lo cierto es entonces que un chileno, en tanto tenga tal nacionalidad, no puede desprenderse de tal calidad en Chile para ejercer, en este caso, un derecho que sólo se le ha conferido a los extranjeros. De hacerlos, se incurriría en el absurdo que un chileno que ha enterado al país como tal, al momento de celebrar un contrato de trabajo se presenta como extranjero, en circunstancias que jamás tuvo la necesidad de solicitar y obtener una visa de trabajo en Chile, ya que, como se dijo, su nacionalidad chilena, de la cual no se puede desprender arbitrariamente, no se lo exige. Es decir, concebir a un chileno como si fuera extranjero para el solo efecto del contrato de trabajo, constituye una ficción que no se compadece con la realidad de los atributos de la personalidad que el trabajador por el cual se consulta, ostenta.

En consecuencia, habiendo sido establecida la facultad para solicitar la devolución de los fondos previsionales sólo respecto de los profesionales y técnicos extranjeros, sin que ella haya sido concebida para beneficiar a los trabajadores chilenos, en conformidad a lo precedentemente expuesto, no procede autorizar la devolución de fondos previsionales respecto de chilenos, que teniendo una segunda nacionalidad celebren contratos de trabajo en Chile en calidad de trabajadores extranjeros.

***FIS-890, 10.04.***

***Imposibilidad que trabajador independiente entere cotizaciones previsionales fuera de plazo.***

Se ha puesto a esta Superintendencia, el caso de un afiliado independiente, quien en el

mes de enero de 2004 enteró, en su calidad de trabajador independiente, la cotización pre-

visional para pensiones correspondientes al mes de diciembre de 2003, pero omitiendo pagar, al parecer por un error, la cotización correspondiente a salud. Debido a la omisión en el pago de su cotización para salud, el Servicio de Impuestos rechazó el crédito tributario al que tenía derecho como beneficiario de una franquicia Sence, por lo cual solicita autorización para pagar atrasadamente tal cotización y así rectificar el error en que incurrió.

Al respecto, cabe informar que conforme al artículo 11 del Decreto Supremo N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en armonía con lo prescrito en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, los trabajadores independientes deberán enterar las cotizaciones correspondientes a las rentas imponibles que mensualmente declaren, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al cual correspondan dichas rentas. Agrega su inciso segundo, que las cotizaciones que no fueren enteradas dentro

de ese plazo por los trabajadores independientes, podrán efectuarse hasta el último día del mes calendario siguiente a aquel en que se devengaron dichas rentas. Por último, el inciso final del artículo 11 del citado Decreto Supremo N° 57 prohíbe a las Administradoras recibir las cotizaciones de los afiliados independientes que no fueran enteradas dentro de los plazos antes señalados.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, un trabajador independiente que no ha pagado sus cotizaciones previsionales en el plazo que establece la ley, precedentemente indicado, no las puede enterar posteriormente por prohibirlo expresamente disposiciones legales y reglamentarias que esta Superintendencia está obligada a respetar, por lo que no procede autorizar el pago atrasado de la cotización previsional que debió haber efectuado el afiliado en calidad de trabajador independiente, aunque el motivo de la omisión haya sido un error involuntario.

#### ***FIS-896, 10.04.***

#### ***Características de los recursos enterados en una cuenta de ahorro voluntario.***

Una persona ha solicitado se le informe respecto de la posibilidad de entregar como garantía a una institución financiera, el monto de los recursos de su cuenta de ahorro voluntario.

Al respecto cabe informar que según lo establecido en los incisos 1° y 2° del artículo 21 del D.L. N° 3.500, de 1980, cada trabajador puede efectuar, voluntariamente, en la Administradora a que se encuentra incorporado, depósitos que no tienen el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley de Impuesto a la Renta, y que se abonan en una cuenta independiente de la cuanta de capitalización individual. De acuer-

do a lo señalado en el inciso 4° de este mismo artículo, los fondos acreditados en esta cuenta de ahorro voluntario pueden además, acreditarse como ahorro en dinero de los sistemas habitacionales que operan a través del Servicios de Vivienda y Urbanización en la forma que determina el reglamento. Por último, el inciso final del citado artículo 21 establece que las cuentas de ahorro voluntario no gozan del beneficio de inembargabilidad de las que están dotados los bienes y derechos que componen el patrimonio de los Fondos de Pensiones y las cuotas de los mismos.

Cabe señalar que el artículo 15 del Reglamento del D.L. N° 3.500, anteriormente

aludido, dispone en su inciso segundo que los afiliados deberán suscribir un contrato de ahorro con la respectiva Administradora, para los efectos de efectuar ahorro voluntario en ella. Por su parte, el inciso primero del artículo 22 del D.L. N° 3.500, establece que los afiliados que cumplan con los requisitos para pensionarse según las disposiciones de dicho cuerpo legal, podrán traspasar todo o parte de los fondos de su cuenta de ahorro voluntario, a su cuenta de capitalización individual, con el objeto de incrementar el monto de su pensión.

Las normas legales y reglamentarias, anteriormente citadas, permiten esclarecer la naturaleza de los bienes que conforman la cuenta de ahorro voluntario de un trabajador, los que básicamente constituyen ahorro, que será transferido a la cuenta de capitalización individual del afiliado, con el objeto de mejorar su pensión, si es que voluntariamente el afiliado opta por hacerlo. De este punto de vista y considerando además que los recursos de la cuenta de ahorro voluntario no

gozan de la inembargabilidad propia de los fondos de pensiones, resulta claro que se trata de bienes que no están afectos obligatoriamente al financiamiento de las pensiones que establece el D.L. N° 3.500, por lo que el titular de dicha cuenta está facultado, dentro de las limitaciones establecidas para disponer de dichos recursos, especialmente la referida al número de giros anuales que puede realizar el titular de la cuenta de ahorro voluntario para disponer libremente de dichos recursos.

En el caso del recurrente, la facultad de disponer de los fondos de su cuenta de ahorro voluntario, ni siquiera reconoce como limitación la posibilidad de que el afiliado destine tales recursos a financiar sus pensiones, en conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del D.L. N° 3.500, puesto que ya se encuentra pensionado, por lo que, tratándose de bienes de los cuales el titular puede disponer libremente, se encuentra facultado para constituir derechos a favor de terceros para garantizar obligaciones propias o ajenas.

***FIS-931, 11.04.***

***Imponibilidad de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, procede sólo en el caso que el funcionario opte por que dicho estipendio tenga el carácter de imponible para efectos de pensiones.***

Una persona ha consultado respecto a si los funcionarios municipales pueden efectuar cotizaciones sobre las horas extraordinarias, considerando que la Contraloría General de la República ha señalado que no tiene carácter imponible.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe informar lo siguiente:

Respecto a los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 sobre "*Estatutos*

*Administrativos para funcionarios municipales*" y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, esta Superintendencia mediante Oficio Ord. N° 16.195, de fecha 28 de noviembre de 2001, dirigido al Gerente General de las A.F.P., y conforme al Dictamen N° 4.126 de 2001, de la Contraloría General de la República, que derogó el criterio anterior de ese mismo Organismo contenido en el Dictamen N° 20.096 de 1995, que concluía que las horas extraordinarias de los funcionarios municipales adscritos al Sistema

Previsional regulado por el D.L. N° 3.500, de 1980, revisten el carácter de imponible, y que les era aplicable el pago del incremento, debió modificar su jurisprudencia, atendido a que de acuerdo al dictamen vigente sobre esta materia, del aludido Organismo contralor, las cotizaciones previsionales obligatorias deben ser deducidas íntegramente del valor de la asignación por horas extraordinarias que les corresponda percibir a los funcionarios municipales.

En este contexto, la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales dejó de tener carácter de imponible, por lo que las Municipalidades no tienen la obligación de descontar y enterar las cotizaciones previsionales sobre dicho emolumento.

La impondibilidad sobre la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales, pasó a quedar regida por las normas contenidas en el inciso 3° del artículo 16 del D.L. N° 3.500, pudiendo ejercer la opción porque dicha asignación tenga el carácter de imponible, siendo en este caso de su cargo el valor de las cotizaciones que deban enterar en la A.F.P. en que se encuentren incorporadas, y la mayor impondibilidad se considerará sólo para los efectos del D.L. N° 3.500.

La opción de los funcionarios relativa a que las horas extraordinarias tengan el carácter imponible, se efectuará por una sola vez y será definitiva mientras permanezcan en servicio en la misma municipalidad, y para ejercerla deberán manifestar su voluntad en tal sentido, por escrito a la Municipalidad empleadora con copia a la A.F.P. en que se encuentren incorporados, debiendo dejarse constancia de la fecha de recepción de dicha solicitud por la respectiva Municipalidad.

Las cotizaciones obligatorias establecidas en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, sobre la asignación por horas extraordinarias, deberán ser pagadas por la respectiva Municipalidad en la A.F.P. en que se encuentre afiliado el funcionario que ejerció la opción, a contar de las remuneraciones devengadas a partir del mes siguiente a la recepción de la solicitud por la Municipalidad.

Para este efecto, la Municipalidad deducirá las cotizaciones del valor de las horas extraordinarias pagadas el funcionario y deberá enterarlas conjuntamente con las de las remuneraciones imponibles del respectivo mes.

***FIS-934, 11.04.***

***Carácter imponible de prima pagada a una compañía de seguros para financiar los gastos de salud no cubiertos por una ISAPRE.***

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca del carácter de remuneración imponible que tendría en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980 el denominado seguro complementario de salud, consistente en una prima que pagan las empresas a una compañía de seguros para financiar los gastos de salud de sus trabajadores que no cubre la ISAPRE.

Al respecto, cabe informar lo siguiente:

Primeramente, corresponde precisar que conforme a lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, en relación con el artículo 41 del Código del Trabajo, para determinar si un beneficio es o no imponible, es preciso recurrir a la definición de

remuneración establecida en este último artículo entendiéndose por tal las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa de un contrato de trabajo. El inciso segundo del citado artículo 41 del Código del Trabajo, dispone que no constituyen remuneración la asignación de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas conforme a la ley, la indemnización por años de servicios y las demás que procede pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurran por causa del trabajo.

Sobre la base de las disposiciones legales enunciadas, debe señalarse que el beneficio seguro complementario de salud que la empresa paga a sus trabajadores, es un emolumento que tiene carácter de remuneración conforme al artículo 41 precitado, puesto que tiene, como causa inmediata de su pago, la prestación de los servicios para el cual fue contratado el trabajador, constituyendo un ingreso de naturaleza imponible. Todo ello, por cuanto no se encuentra en los casos de excepción contemplados en el inciso segundo de este mismo artículo, para no calificarlo de remuneración, ni tampoco es un gasto con motivo del contrato de trabajo.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## SELECCIÓN DE DICTÁMENES

**5.424, 27.12.04.**

***Condiciones que deben cumplirse para que las empresas puedan invocar el crédito SENCE, respecto de la capacitación impartida a los propietarios o socios de las empresas, de acuerdo a las normas de la Ley N° 19.518, de 1997.***

**Fuentes:** Artículo 30° de Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 36° de Ley N° 19.518.

1. Por Ordinario del antecedente, se expresa que se ha presentado una diferencia de criterio entre el SENCE y esa Dirección Regional acerca de los requisitos que deben cumplir los empresarios individuales y socios de sociedades para hacer uso del crédito por gastos de capacitación, y que se resume como se indica: a) Empresarios y socios, que poseen trabajadores dependientes a quienes pagan remuneraciones sobre las que enteran cotizaciones provisionales; y b) Empresarios y Socios que no poseen otros trabajadores.

De acuerdo al SENCE en el primer caso los empresarios y socios pueden capacitarse con cargo al crédito en cualquier período del año, se hayan o no asignado remuneraciones y pagado cotizaciones provisionales sobre ellas. En el segundo caso sólo tienen derecho en la medida que, habiéndose asignado remuneraciones, estas correspondan al mismo mes o meses en que se realizó la actividad de capacitación, toda vez que debe acreditarse, de esa forma, el carácter de trabajador del propietario durante ese período

específico. El SENCE habría dictaminado en ese sentido mediante el Ord. N° 392, del 23.10.2001, basado en el Ord. N° 4039 del 2000, del Servicio de Impuestos Internos.

Revisada las instrucciones del Servicio de Impuestos Internos, a juicio de esa Dirección Regional, no se ha dictaminado en ningún caso que se requiere que exista alguna clase de coincidencia entre el pago de las remuneraciones y la fecha del curso, sea que se trate de empresarios con o sin empleados, sino que basta que exista base de cálculo del 1% de las remuneraciones imponibles. Ello se sustenta en las siguientes instrucciones:

- Oficio N° 4.039, de 18.10.2000, señala que la ley reconoce al empresario el carácter de "trabajador", "... beneficio que sólo regirá cuando la referida empresa unipersonal o sociedad de personas tributen en base a renta efectiva y le asigne a su propietario o socio un sueldo empresarial en los términos previstos por el inciso tercero del N° 6 del Art. 31 de la Ley de la Renta, esto es que las personas trabajen efectiva y permanentemente en el negocio o empresa, y sobre dicho sueldo se

hubieren efectuado cotizaciones provisionales obligatorias y se afecte con el impuesto único de segunda categoría, cuando corresponda", lo que como se verá, no tenía otro sentido que establecer que aunque se trate de empresarios individuales siempre debe existir base de cálculo, el que en este caso se obtiene a través del sueldo empresarial.

- Oficio N° 1.435, de 3.05.2002, interpreta que respecto de los precontratos laborales no existe obligación de efectuar cotizaciones provisionales, por no tratarse de una relación laboral, sin perjuicio que para hacer uso del crédito debe existir base de cálculo.
- Oficios N°s. 1.705 y 1.706, del 31.05.2002. Aclara que anteriores pronunciamientos sobre la materia (entre los cuales se comprende el Oficio N° 4.039, de 2000), partían de la base de que se trataba de empresarios individuales sin otros empleados, única razón por la que era imprescindible que sus dueños o socios se asignaran remuneraciones, para los efectos de tener base de cálculo del límite del crédito. Señala además el crédito respecto al empresario se aplica en los mismos términos que los trabajadores sujetos a precontratos laborales, (reiterando el criterio del Oficio N° 1.435 de 2002), los que no tienen obligación de ser trabajadores, sino que sólo de tener base de cálculo para el tope de crédito.
- Oficio N° 2.371, de 1°.07.2002. Se consulta, en relación al Oficio N° 383, de 2000, la forma en que debe acreditar un contribuyente que trabaja efectiva y permanentemente en su empresa. Al respecto se dictamina que ese requisito opera para los efectos de la procedencia del gasto tri-

butario, "...sin que sea condición indispensable para los efectos de esta franquicia (SENCE), que el empresario individual y socio de sociedades de personas trabaje efectiva y permanentemente en la empresa o sociedad de la cual es propietario o socio", puesto que lo que se requiere es generar una base de cálculo.

- Oficio N° 383, del 1°.02.2000. Ante la consulta acerca de cómo se acredita el pago de remuneraciones en el caso de empresarios individuales para los efectos del cálculo del crédito SENCE se dictamina que debe asignarse una remuneración conforme al artículo 31 N° 6 de la LIR, pagando respecto de ella las cotizaciones provisionales, ya que de esa manera se generará base de cálculo.

Conforme a los dictámenes señalados, este Servicio ha concluido que el empresario individual o socio de sociedades, ya sea que tenga o no el carácter de trabajador permanente de su empresa, puede hacer uso del crédito en la medida que exista base cálculo de la franquicia.

A juicio de esa Dirección Regional, procede el crédito SENCE cuando el empresario individual y el socio, trabaje en la empresa de la que es propietario, por así exigirlo el Art. 30 de la Ley N° 19.518, se asigne o no remuneración en compensación a ese trabajo, toda vez que ésta corresponde a un beneficio tributario distinto, que opera bajo distintas condiciones. En el caso que el contribuyente no se asigne una remuneración, pero tenga base de cálculo de la franquicia ya que existen otras remuneraciones pagadas, debe acreditarse el trabajo que realiza, bastando por ejemplo que actúe como representante legal de la empresa o que tenga alguna función en ella,

aunque sea de carácter esporádica. Por otro lado tratándose del empresario individual sin trabajadores, no es necesario probar que trabaja en su empresa toda vez que al no existir empleados no existe otra posibilidad, sin perjuicio de que está obligado a asignarse una remuneración, en cualquier período, sólo para los efectos de disponer de base de cálculo de la franquicia. Tampoco deben existir diferencias en el tratamiento de los contribuyentes sujetos a renta presunta, toda vez que si bien es cierto a ellos no les es aplicable el inciso tercero del N° 6 del Art. 31 de la Ley de la Renta, referido al gasto aceptado denominado Sueldo Empresarial, nada impide que se asignen una remuneración y respecto de ella coticen en el carácter de trabajador independiente, para los efectos de tener una base de cálculo de la franquicia. Por lo expuesto no es exigible que el propietario cotice en el mismo mes en que se capacitó para acreditar su carácter de trabajador, requisito que por lo demás no se pide a aquellos que tienen otros empleados a quienes paguen remuneraciones, sin que exista causa para tal diferenciación.

Por lo expuesto se solicita absolver la consulta planteada en el sentido si es exigible a los empresarios individuales o socios de sociedades que no tienen remuneraciones pagadas a otros trabajadores, que se hayan asignado remuneraciones y pagado las cotizaciones correspondientes, en el mismo mes en que se capacitaron, para tener el carácter de trabajador, o si por el contrario, basta sólo que posea base de cálculo de la franquicia.

2. Sobre el particular, se hace presente en primer lugar que esta Dirección Nacional se ha pronunciado en reiteradas oportu-

nidades respecto de la forma en que opera el crédito tributario por gastos de capacitación en el caso del empresario individual y socios de sociedades de personas, dentro de los cuales se comprenden los dictámenes u oficios que detalla esa Dirección Regional en su presentación.

3. Ahora bien, atendido a lo expresado en los citados pronunciamientos, en esta oportunidad se reitera que la franquicia tributaria en comento, en el caso de las personas señaladas opera bajo la siguiente forma:
  - a) Que se trate del propietario de una empresa individual y de los socios de las sociedades de personas, ya que la Ley N° 19.518, en su artículo 30, dispone que para los efectos de lo dispuesto en dicho texto legal el término "trabajador" también comprende a las personas naturales y socios de sociedad de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.
  - b) Para que las empresas o sociedades antes indicadas tengan derecho a usufructuar del beneficio tributario en comento, es indispensable que al término del ejercicio tengan remuneraciones imponibles para los efectos previsionales, ya sea, asignadas o pagadas a sus propietarios o socios y/o pagadas a los trabajadores dependientes que las referidas empresas puedan tener contratados como tales.
  - c) En relación con las cotizaciones previsionales que se hayan efectuado sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores por parte de las empresas, ya sea, a los empresarios individuales, socios de sociedades de personas o trabajadores dependientes, se señala que tales imposiciones se pueden efectuar por cualquier lapso, ya que la norma esta-

blecida en la parte final del inciso primero del artículo 36 de la Ley N° 19.518, no establece que las referidas cotizaciones deban realizarse por un período determinado, solo exigiendo que al término del ejercicio existan remuneraciones imponibles para los fines previsionales pagadas a los trabajadores, con el fin de poder determinar el límite máximo del 1% que establece dicha norma legal.

4. En consecuencia, cuando se trate de empresarios individuales o socios de sociedades de personas, para que las citadas empresas o sociedades puedan acceder

al beneficio tributario del crédito por gastos de capacitación, es condición necesaria que existan los elementos para el cálculo del 1% de las remuneraciones imponibles para los efectos previsionales, ya sea aquellas pagadas o asignadas al empresario o socios o a los trabajadores dependientes que las citadas empresas puedan tener contratados como tales, realizadas éstas por cualquier lapso de tiempo dado que la norma legal del artículo 36 de la Ley N° 19.518, no establece que las mencionadas cotizaciones deban efectuarse por un período determinado, sólo exige que al término del ejercicio existan remuneraciones imponibles para los fines previsionales.

### **380, 3.02.05.**

***Requisitos que deben reunir las becas de estudio otorgadas a los hijos de los trabajadores, para que no constituyan renta para sus beneficiarios, y a su vez, se acepten como un gasto necesario para producir la renta de la empresa; todo ello conforme a las normas de los artículos 17°, N° 18 y 31° N° 6 bis de la Ley de la Renta.***

**Fuentes:** Artículos 17, N° 18; 31, N° 6 bis de Ley sobre Impuesto a la Renta; Circulares N°s. 41, de 1999 y 40, de 2001.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita la aclaración de las dudas que indica en materia de becas de escolares, que para su organización es muy significativa para el buen desarrollo de ellas y se refieren a las siguientes:

La empresa como la organización cumplen al pie de la letra la circular emitida por este Servicio en cuanto al tratamiento de las becas escolares, pero han tenido problemas como los que indica a continuación.

La empresa cuando se solicita la beca escolar, gira un cheque por fondos por rendir girado al establecimiento o a la institución financiera que tiene a cargo la cobranza, pero sucede que a veces la cuota es mayor que la ayuda por lo tanto el usuario entera la diferencia y posteriormente uno rinde a la empresa para netear el fondo por rendir, pero la empresa les está comunicando que a partir del 2005 no va aceptar esta situación que se tendrá que pedir una boleta por la beca y otra por la diferencia para que calcen los montos, estimando que los bancos no hacen estas excepciones, es ilegal hacerlo de la primera forma y que la contabilidad sólo reconozca el gasto por la cantidad emitida.

La segunda situación es que los usuarios de las becas escolares, podrían sacarle un mejor provecho a los fondos de escolaridad si al momento de matricularlos pagar al contado la colegiatura y conseguir buenos descuentos, pero como la circular dice que el documento emitido por la empresa debe ser girado a nombre del establecimiento o entidad financiera que tenga a cargo la cobranza, si el usuario presenta la escolaridad con la boleta en original puede la empresa girar el documento a nombre del usuario, es ilegal hacerlo ya que el espíritu se cumplió destinar exclusivamente a escolaridad, haciendo la consulta puesto que la empresa por política emite los documentos dos veces al mes y a veces no calza con lo solicitado por el establecimiento y se pierden los descuentos y las 30 UF anual que les entrega la compañía para la compra de útiles, uniformes y colegiatura no alcanza es por eso que tienen que dibujar para aprovechar al máximo estos dineros.

La última consulta tiene que ver con los comprobantes de respaldo, con la experiencia sobre el tratamiento de las becas escolares, también se han encontrado que hay usuarios que por motivos ajenos a su voluntad han extraviado el comprobante en original el cual debe rendir a la empresa por saldar el fondo por rendir, estos motivos pueden ser por robos de documentos, lavado de vestuario, estando el documento en los bolsillos, pérdida del documento, etc., consultando si se podría considerar como válido un documento emitido por el establecimiento, Depto. Finanzas, donde diga que canceló la matrícula, mensualidad o anualidad según corresponda.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que las instrucciones relativas al tratamiento tributario de las becas de estudio, este Servicio las ha impartido a través de las Circulares N°s. 41, de 1999 y 40, del 2001, de acuerdo a lo que

disponen sobre tal materia los artículos 17 N° 18 y 31 N° 6 bis de la Ley de la Renta; instructivos que se encuentran publicados en el sitio web de Internet de este Servicio ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)), y de conocimiento del recurrente según lo expresado en su escrito.

3. Ahora bien, conforme a lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas y lo instruido por las respectivas circulares emitidas sobre la materia, en cuanto a las consultas formuladas se informa lo siguiente:

- a) Respecto de las dos primeras situaciones descritas, se señala que este Servicio en la Circular N° 41, de 1999, ha establecido dos procedimientos válidos para acreditar que las sumas que se paguen se están realizando por concepto de una beca de estudio, y de esta manera gozar de los beneficios tributarios que la ley del ramo otorga a dichas cantidades. En efecto, una de estas modalidades consiste en que la empresa pague por su cuenta el total o parte de los gastos de matrícula y de enseñanza de su personal o de los hijos de éstos directamente al respectivo establecimiento educacional, ya que por esta vía se está garantizando el destino con que fueron otorgadas las sumas por concepto de beca. La otra alternativa válida para tales fines es que el pago de la beca se realice a través del becario mismo, siempre y cuando las normas que se establezcan al interior de la empresa que reglamentan su otorgamiento permitan concluir sin lugar a dudas que tales cantidades efectivamente se destinan al financiamiento de los cursos motivo de la beca.

Por lo tanto, cualquiera de los dos procedimientos que hayan acordado

las partes contratantes, este Servicio los considera válidos, tanto para acreditar que las cantidades pagadas constituyen una beca de estudio en los términos definidos en la citada Circular N° 41, de 1999, como para que la empresa pueda acreditar dichas sumas como un gasto necesario para producir la renta, en la medida que se cumplan al efecto los demás requisitos que exige el N° 6 bis del artículo 31 de la Ley de la Renta y las instrucciones que se contienen en la mencionada Circular N° 40, del año 2001, sin que este Servicio tenga atribuciones o facultades para intervenir en la fijación de las modalidades de pago de las becas de estudio, materia que es de exclusiva competencia de las partes

contratantes, de acuerdo a los propios intereses de cada una de ellas.

- b) En cuanto a la última consulta formulada, se informa que este Servicio no tiene atribuciones para validar documentos que sean distintos de aquellos que establecen las normas tributarias, como ser, las facturas, boletas u otros, para acreditar los pagos efectuados por las empresas, por lo que en la especie no es posible acceder a lo solicitado, esto es, que en el caso de pérdida del comprobante original que acredita el pago de la mensualidad o la colegiatura al establecimiento educacional correspondiente, dicho documento sea reemplazado o sustituido por un certificado emitido por una persona habilitada para ello de la entidad educacional que corresponda.

# INDICE DE MATERIAS

	Página
<b>ENTREVISTA</b>	
• Señor Marcelo Albornoz Serrano, Director del Trabajo. "Queremos potenciar el cumplimiento de las normas laborales" .....	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• Naturaleza jurídica y efectos del acta de mediación en conflictos colectivos del trabajo .....	7
<b>CARTILLA</b>	
• Licencias médicas. Preguntas frecuentes .....	17
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• Ley N° 20.001. Regula el peso máximo de carga humana .....	29
• Ley N° 19.997. Modifica la Ley N° 19.961 sobre evaluación docente .....	31
• Decreto N° 8, de 2005, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba reglamento sobre concesión y pago del bono de reparación del artículo quinto de la Ley N° 19.980 .....	32
• Resolución N° 173, de 9.02.05, de la Dirección del Trabajo. Revoca y deja sin efecto Resolución N° 1 de 1997 .....	35
• Resolución N° 86 exenta, de 2005, del SENCE. Imparte instrucciones a los usuarios de la franquicia tributaria, organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios para capacitación para la aplicación de los artículos 33 y 36 Ley N° 19.518, recientemente modificada por la Ley N° 19.967 .....	37
• Decreto N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado .....	39
<b>DEL DIARIO OFICIAL .....</b>	<b>76</b>

**JURISPRUDENCIA JUDICIAL**

- Prácticas antisindicales. Dificultades económicas de una empresa no inciden en la improcedencia de despido de dirigentes sindicales ..... 82
- Prácticas antisindicales. Atentado a libertad sindical ..... 89

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

- Indice temático ..... 95

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES****377/06, 25.01.05.**

- El ejercicio del derecho del artículo 171 del Código del Trabajo, denominado despido indirecto, por parte de un dirigente sindical, pone término al contrato de trabajo respectivo, produciendo como efecto la pérdida de la calidad de dirigente y consecuentemente el fuero establecido por la ley ..... 96

**378/07, 25.01.05.**

- La indemnización por término de contrato, estipulada en la cláusula decimooctava del Contrato Colectivo suscrito por la empresa Ferrocarriles del Estado y los sindicatos N° 3 de Valparaíso y N°s. 3 y 4 de Santiago y 10 Nacional, constituidos en dicha empresa, procede otorgarse en la forma indicada en el presente oficio. .... 98

**379/08, 25.01.05.**

- No procedería modificar metas correspondientes al beneficio Bono de Producción, pactado en cláusula III B de contrato colectivo de la empresa Cerámicas ..., en razón de paralización de prensa y horno por las causas y durante los períodos señalados en este informe ..... 101

**380/09, 25.01.05.**

- A la docente Sra.... le asiste el derecho, cumpliéndose los requisitos legales, a que la Corporación Municipal de Maipú le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, en el evento de acogerse al programa especial de término de la relación laboral, atendido que la indemnización que percibió en virtud del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, fue pagada por la Ilustre Municipalidad de Los Cerrillos ..... 104

**381/10, 25.01.05.**

- 1) Para asignar las horas disponibles en una entidad administradora de salud primaria municipal, deberá esta última llamar a

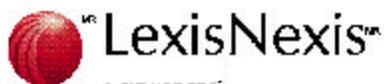
previo concurso público de antecedentes, o asignarlas al momento de fijar la dotación antes del 30 de septiembre del año respectivo, en su caso.	
2) En el mismo sistema, el personal sujeto a contrato indefinido que voluntariamente renuncia a una parte de las horas de su jornada semanal, mantiene su contrato indefinido por las horas restantes.	
3) La misma entidad administradora deberá convocar a previo concurso público de antecedentes, para proveer los cargos o funciones que no fueron explicitados en el llamado a concurso público actualmente en vigor, y luego que se haya resuelto este último .....	106
<b>382/11, 25.01.05.</b>	
La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de Puente Alto, estará obligada a pagar cuando corresponda, la indemnización por renuncia voluntaria pactada en convenio colectivo, considerando como base de cálculo para su pago la última remuneración mensual devengada por la funcionaria y fracción superior a seis meses, producto de su jornada semanal de 44 horas, aun cuando esa remuneración y jornada tengan su origen en una doble contratación de la trabajadora para el mismo empleador .....	109
<b>403/12, 26.01.05</b>	
Téngase por aclarada la respuesta N° 2) del Dictamen N° 3.093/089, de 31.07.2003, de la Dirección del Trabajo, de la manera expuesta en el presente oficio .....	112
<b>520/13, 2.02.05.</b>	
La reducción de la jornada máxima de trabajo a 45 horas semanales, que rige igualmente a partir del 1°.01.2005, para los trabajadores agrícolas, no ha afectado la posibilidad de pactar una jornada diaria promedio que no exceda actualmente 7 horas 30 minutos para estos trabajadores, regidos por las disposiciones generales que les sean aplicables del Código del Trabajo .....	114
<b>577/14, 4.02.05.</b>	
1. La indicación de determinadas zonas o secciones territoriales respecto de los ministros de fe en el artículo 177 del Código del Trabajo, no dice relación con la validez de la renuncia o el finiquito respectivamente, sino con la cautela del interés del trabajador para facilitar la ejecución de dichos actos jurídicos laborales.	
2. La desafiliación de un trabajador de un sindicato y sus formalidades se encuentran sujetas a lo dispuesto en el estatuto sindical respectivo, atendido lo dispuesto en el artículo 231 del Código del Trabajo. Asimismo basta la sola comunicación del	

trabajador al empleador de su renuncia al sindicato para que éste deje de efectuar el descuento respectivo, sin tener el empleador ni el trabajador que cumplir con ningún requisito adicional establecido por la ley .....	116
<b>578/15, 4.02.05.</b>	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 1.539/90, de 17.05.02, en cuanto a la conclusión que indica .....	118
<b>579/16, 4.02.05.</b>	
A los trabajadores que se desempeñan como corresponsales en las condiciones señaladas en el cuerpo del presente dictamen, les asiste el derecho a bono de almuerzo pactado en la cláusula undécima del contrato colectivo vigente entre las partes .....	119
<b>616/17, 8.02.05.</b>	
No resulta jurídicamente procedente considerar que, por la circunstancia de haber utilizado, el dirigente de que se trata, las horas de permiso sindical y no haberse descontado de sus remuneraciones dichas horas por su empleador, cuando ocupaba el cargo de delegado de un sindicato interempresa, deban mantenerse, en su actual cargo de presidente del Sindicato constituido en la empresa..., las mismas condiciones convenidas para el otorgamiento y pago de dichos permisos sindicales, por cuanto, el acuerdo por el que aquéllas se produjeron, debe entenderse que fue celebrado por su empleador y la primera de las organizaciones mencionadas y no por la que actualmente representa el referido dirigente sindical .....	121
<b>617/18, 8.02.05.</b>	
1) La omisión de la exigencia impuesta por el artículo 280 del Código del Trabajo a las entidades fundadoras de una central sindical, de contar con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas en presencia de un ministro de fe y por su parte, la de los integrantes de dichas asambleas de requerir el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, puede ser observada por este Servicio y subsanada por la organización, por la vía de la ratificación, por las asambleas de las organizaciones de base, de lo actuado por los dirigentes de grado superior que concurrieron a la constitución de una central sindical. Todo ello, conforme al procedimiento previsto en el artículo 282 del citado cuerpo legal.	
2) En atención a la derogación, por la Ley N° 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, no resulta exigible a las organizaciones sindicales informar anualmente el número de sus socios a la respectiva Inspección del Trabajo. Lo anterior implica necesariamente que este Servicio deberá velar por el	

<p>cumplimiento del quórum mínimo exigido por la norma prevista por el artículo 279 del Código del Trabajo, utilizando los demás medios con que cuenta para recoger dichos antecedentes, sin perjuicio del derecho que le asiste a las centrales sindicales, en el evento que este Servicio formulare observaciones al acto de su constitución, por estimar que no se ha dado cumplimiento a dicho quórum, de reclamar de la misma ante el tribunal competente .....</p>	124
<b>618/19, 8.02.05.</b>	
<p>1) Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a la organización sindical que obtuvo dichos beneficios, no deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.</p> <p>2) Los trabajadores afiliados a una organización sindical se encuentran habilitados para negociar colectivamente como socios de la misma, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo o sujetos a un instrumento colectivo vigente.</p> <p>3) Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.</p> <p>Reconsidera, sólo respecto de esta materia, la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.727/0274, de 5.09.2000 y 3.590/0264, de 28.08.2000, así como toda otra que sea contraria o incompatible con lo expuesto en este punto del presente informe .....</p>	130
<b>ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>	
<b>1.- Orden de Servicio.</b>	
<b>1, 9.02.05.</b>	
<p>Prorroga vigencia de O.S. N° 7, de 2004, atendidas razones que expone .....</p>	134
<b>2.- Circulares.</b>	
<b>13 (extracto), 25.01.05.</b>	
<p>Informa criterios aplicables acerca de solicitudes de entrega de listados de dirigentes sindicales .....</p>	134
<b>17 (extracto), 31.01.05.</b>	
<p>1. Imparte instrucciones relativas a las actividades de capacitación y difusión.</p> <p>2. Deroga Circular N° 28 del 20.03.01 .....</p>	135

<b>20 (extracto), 4.02.05.</b>	
Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva en los casos que se denuncie rebaja de remuneraciones como resultado de la reducción de la jornada de trabajo a 45 hrs. ....	135
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares</b>	
<b>2.183, 13.01.05.</b>	
Procedimiento de desafiliación y afiliación a las C.C.A.F. determinación del total de los trabajadores de la entidad empleadora .....	136
<b>2.188 (extracto), 8.02.05.</b>	
Modifica Circular N° 2.052, de 2003, sobre Régimen de Crédito Social .....	136
<b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b>	
Selección de Dictámenes	
<b>FIS-859, 10.04.</b>	
Pronunciamientos del Servicio de Impuestos Internos sobre:	
a) Tributación aplicable a retiro de fondos a título de excedente de libre disposición, compuesto por cotizaciones obligatorias y cotizaciones voluntarias, enteradas antes y después del 7 de noviembre de 2001, y depósitos convenidos, efectuados después del 7 de noviembre de 2001, de afiliado que fijó la tasa del impuesto de acuerdo al anterior artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, que rigió hasta el 28 de febrero de 2002.	
b) Interpretación de la expresión "durante un año", contenida en el inciso primero del artículo 42 ter de la Ley de la Renta, para los efectos de determinación del derecho a la franquicia tributaria .....	137
<b>FIS-875, 10.04.</b>	
Devolución de cotizaciones en conformidad a la Ley N° 18.156 en caso que indica .....	139
<b>FIS-890, 10.04</b>	
Imposibilidad que trabajador independiente entere cotizaciones previsionales fuera de plazo .....	140
<b>FIS-896, 10.04.</b>	
Características de los recursos enterados en una cuenta de ahorro voluntario .....	141
<b>FIS-931, 11.04.</b>	
Imponibilidad de la asignación por horas extraordinarias de los funcionarios municipales afectos a la Ley N° 18.883 y afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, procede	

sólo en el caso que el funcionario opte porque dicho estipendio tenga el carácter de imponible para efectos de pensiones .....	142
<b>FIS-934, 11.04.</b> Carácter imponible de prima pagada a una compañía de seguros para financiar los gastos de salud no cubiertos por una ISAPRE .....	143
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes</b>	
<b>5.424, 27.12.04.</b> Condiciones que deben cumplirse para que las empresas puedan invocar el crédito SENCE, respecto de la capacitación impartida a los propietarios o socios de las empresas, de acuerdo a las normas de la Ley N°19.518, de 1997 .....	145
<b>380, 3.02.05.</b> Requisitos que deben reunir las becas de estudio otorgadas a los hijos de los trabajadores, para que no constituyan renta para sus beneficiarios, y a su vez, se acepten como un gasto necesario para producir la renta de la empresa; Todo ello conforme a las normas de los artículos 17°, N° 18 y 31° N° 6 bis de la Ley de la Renta .....	148



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 194  
Marzo de 2005

## BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

[www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl)  
[acliente@lexisnexis.cl](mailto:acliente@lexisnexis.cl)

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Señor Marcelo Albornoz Serrano, Director del Trabajo. "Queremos potenciar el cumplimiento de las normas laborales".

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Naturaleza jurídica y efectos del acta de mediación en conflictos colectivos del trabajo.

#### CARTILLA

- Licencias médicas. Preguntas frecuentes.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.001. Regula el peso máximo de carga humana.
- Ley Nº 19.997. Modifica la Ley Nº 19.961 sobre evaluación docente.
- Decreto Nº 8, de 2005, de la Sub. Prev. Soc. Aprueba reglamento sobre concesión y pago del bono de reparación del artículo quinto de la Ley Nº 19.980.
- Resolución Nº 173, de 9.02.05, de la Dirección del Trabajo. Revoca y deja sin efecto Resolución Nº 1 de 1997.
- Resolución Nº 86 exenta, de 2005, del SENCE. Imparte instrucciones a los usuarios de la franquicia tributaria, organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios para capacitación para la aplicación de los artículos 33 y 36 Ley Nº 19.518, recientemente modificada por la Ley Nº 19.967.
- Decreto Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Dificultades económicas de una empresa no inciden en la improcedencia de despido de dirigentes sindicales.
- Prácticas antisindicales. Atentado a libertad sindical.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

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

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Director del Trabajo
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Christian Melis Valencia</b>	Jefe Departamento Inspección
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Malva Espinosa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Mauricio Atenas Sequeira</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<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>Pedro Melo Lagos</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>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Julio Barraza Pérez</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**Marcelo Albornoz Serrano**  
Abogado  
Director del Trabajo

*Director Responsable*  
**Julio Salas Gutiérrez**  
Abogado  
Subdirector del Trabajo

### COMITE DE REDACCION

**José Castro Castro**  
Abogado  
Subjefe Departamento de Recursos Humanos

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

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

**Felipe Sáez Carlier**  
Abogado  
Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Angela Hoces Sauvat**  
Periodista  
Departamento de Recursos Humanos

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**  
Miraflores 383, Piso 11.  
Fono: 510 5000.  
Imprenta : C y C Impresores Ltda.  
San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Marcelo Albornoz, Director del Trabajo, plantea, entre otros, que más allá de la sanción del rol fiscalizador propio de nuestro Servicio, bajo su dirección, pretende relevar también su capacidad de mediación, de análisis, capacitación y prevención de riesgos.

En Doctrina, Estudios y Comentarios incluimos un artículo de Mario Varas Castillo, abogado de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, que trata sobre la naturaleza jurídica y efectos del acta de mediación en los conflictos colectivos del trabajo.

La cartilla del mes, elaborada a partir de información oficial de la Superintendencia de Seguridad Social, aclara las consultas más frecuentes sobre Licencias Médicas.

De la sección de Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo destacamos el Dictamen N° 618/19, una de cuyas conclusiones señala que los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, además de reconsiderar, sólo respecto de esta materia, la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 3.727/0274, de 5.09.2000 y 3.590/0264, de 28.08.2000, así como toda otra que sea contraria o incompatible con lo expuesto precedentemente.

En la sección Normas legales y reglamentarias destacamos la publicación de las Leyes N°s. 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y 19.997, que modifica la Ley N° 19.961 sobre evaluación docente, además de la Resolución N° 173, de 9.02.05, de la Dirección del Trabajo, que revoca, y deja sin efecto en todas sus partes la Resolución N° 1, de 3 de enero de 1997, en virtud de la cual se autorizó a las empresas de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transportes de pasajeros para implementar, respecto de su personal de choferes y auxiliares, un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, consistente en veinticuatro días continuos de labor, seguidos de seis días de descanso, también continuos.

# CONSEJO EDITORIAL

**Julio Salas Gutiérrez**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Christian Melis Valencia**

Abogado  
Jefe del Departamento Inspección

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Malva Espinosa Cifuentes**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL **S**SERVICIO.

