



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Febrero 2006



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# ¿EXISTE EN CHILE UN DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO?<sup>(1)</sup>

**Carlos Patricio Pulgar Y.**

*Ayudante de la Cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Escuela de Derecho, PUCV*

## INTRODUCCION

He dado como título a esta ponencia una pregunta, la cual si es tenida a la vista superficialmente, podría responderse con un claro y rotundo "por supuesto". Esto ya que existen Juzgados del Trabajo, un libro completo del Código del Trabajo dedicado al procedimiento, y lo más importante, un gran número de personas demandando justicia por causas laborales, las cuales dan vida al foro.

Sin embargo, estos elementos por si solos ¿dan cuenta de un derecho procesal distinto y distinguible del derecho procesal común? Para algunos existe sólo un derecho procesal, el cual se caracteriza por la presencia de sus cuatro elementos principales: juez, procedimiento, partes y controles. Desde ese punto de vista, no es tan clara la existencia de un derecho procesal del trabajo. Es por ello que a lo largo de este trabajo se intentará establecer la diferente naturaleza en materia de principios entre la legislación civil y la laboral, dejando presente la necesidad de que cada rama sustantiva debe contar con su correlato adjetivo, ya que por todos es sabido que sin acción, no hay derecho.

Para el desarrollo de lo señalado anteriormente, partiré de la base de los principios del derecho civil y del trabajo, para enfocar en lo que es el principio tutelar y la desigualdad de las partes. A continuación se señalará cómo estos principios se materializan en un proceso.

La sección siguiente del trabajo muestra la actual situación del ejercicio procesal de los derechos laborales, analizándolo críticamente con el fin de establecer si existe en verdad una judicatura del trabajo propiamente tal, o una simple variación de las normas de derecho procesal común; dando una mirada a la situación del abandono del procedimiento.

Para terminar, haré una referencia a lo que es el proyecto de reforma a la justicia laboral, y de si éste lleva al procedimiento los principios del derecho del trabajo.

La principal pretensión de este trabajo es llamar la atención respecto de que no basta con establecer grandes declaraciones de principios en las leyes laborales si éstas no van acompañadas de las herramientas necesarias para hacer efectivo lo que en ellas se establece.

## 1. PRINCIPIOS

Siempre es bueno volver a los orígenes para encontrar las respuestas, volver a los supuestos primeros sobre los cuales se ha construido una institución. Es así como a finales del s. XIX y comienzos del XX nos encontramos con que las relaciones que existen entre aquel que se sirve del esfuerzo de otro y aquel que recibe una paga por ello, se encuentran reguladas por disposiciones recogidas en el Código Civil, principalmente en lo referido al contrato de arrendamiento de servicios personales, al arrendamiento de criados

(1) Ponencia presentada con motivo de las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en el Salón de Honor de la PUCV, el día 28 de octubre de 2005.

domésticos, el arrendamiento de servicios inmateriales y el contrato para la confección de una obra material. Incluso se consideró la idea del contrato de compraventa al vender el trabajador su "fuerza de trabajo".<sup>(2)</sup>

Todos estos contratos al ser aplicados a relaciones de trabajo adolecen del mismo defecto, el cual es pasar por alto a la realidad; lo cual es el peor defecto que se le puede achacar al derecho, ya que éste debe ir de la mano con la vida real. Y en estos casos la ha dejado de lado, ya que la principal premisa del derecho civil, esto es, la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes, acá no se cumple. Mal podría el peón de la hacienda pactar con el patrón las condiciones de trabajo o salario. Ni que decir de los trabajadores del salitre, que son los que protagonizaron la llamada "cuestión social" en nuestro país. Ellos estaban en una absoluta situación de desigualdad: económica, social, cultural. Entonces, que una ley dijera que a la hora de "negociar" con su patrón se encontraba en una situación de igualdad, lo más probable es que, de haberlo sabido, se sentiría a lo menos víctima de una tomadura de pelo.

Como podemos ver, los principios civiles no se condicen con la realidad de las relaciones de trabajo. Existió una clara necesidad de establecer principios distintos, que fueran el fiel reflejo de lo que ocurría en la realidad. Es así como ve la luz la disciplina del derecho del trabajo. Es fruto de las grandes diferencias que existen entre conflictos civiles con igualdad y autonomía, y conflictos laborales con subordinación, dependencia y una muy reducida posibilidad de negociar.

Cito dos argumentos que justifican la existencia de una disciplina autónoma avocada a los conflictos del trabajo:<sup>(3)</sup>

- La especialidad de la materia. El derecho del trabajo se justifica porque en su labor de regular la relación de trabajo subordinado, ha creado instituciones propias que se apartan por completo de los principios contractualistas del derecho civil. Por ejemplo la existencia de un ingreso mínimo mensual, que contraría además de la libertad contractual de las partes, la idea de conmutatividad, ya que el trabajador no puede recibir menos de lo que la ley señala, aunque lo que se mire como equivalente al trabajo realizado sea inferior.
- Desequilibrio de poder de los sujetos. Este desequilibrio es el que justifica la intervención del legislador para pasar por sobre la autonomía de las partes y restablecer el equilibrio perdido. El desequilibrio justifica el carácter tutelar del derecho del trabajo. Con este trato que podría aparecer discriminatorio no se hace sino cumplir con aquella máxima que señala que lo justo es tratar igual a los iguales y distinto a los desiguales. Y aquí definitivamente estamos en presencia de una gran desigualdad.

Es así como tenemos por un lado un derecho civil que parte de la premisa básica de la igualdad de las partes y por otro una relación empleador-trabajador que se caracteriza por la desigualdad. Esta naturaleza fáctica distinta es la que genera la necesidad de una regulación distinta. Una regulación que permita que dos personas ubicadas en situaciones de poder distintas puedan sentarse a la mesa y negociar

(2) En este sentido, **Rojas Miño, Irene**, *Manual de Derecho del Trabajo* (Santiago, 2004).

(3) Vid. **Valdevenito Fuentes, Marjorie**, *Análisis de los principios que inspiran el procedimiento laboral* (Memoria de grado, PUCV, 2004).

de la manera más igualitaria posible. Esa regulación es la que incorpora el contrato individual del trabajo, piedra angular de nuestra disciplina. Es en virtud de este contrato que el trabajador goza de toda la protección que un tercero poderoso como es el Estado le puede brindar, el cual interviene en el clausulado del contrato mediante disposiciones protectoras e irrenunciables.

## 2. MANIFESTACION DE LOS PRINCIPIOS ANTES SEÑALADOS EN UN PROCESO

Una rama sustantiva no es más que un puñado de buenas intenciones sin su respectivo correlato procesal. Y es que el procedimiento debe ser reflejo de lo que la legislación sustantiva señala. Debe ser asimismo reflejo de lo que son sus principios, de aquello que le da existencia y suficiencia. Ya tenemos claro que el derecho civil es distinto y distinguible del derecho del trabajo, en lo que a principios se refiere. ¿Tiene cada rama sustantiva su manifestación procedimental?

El derecho civil sustantivo cobra plena vigencia en el procedimiento civil. Es este último la manifestación del primero, y se condice en todo con su naturaleza. Caracteriza al procedimiento civil su carácter dispositivo, esto es, el impulso procesal le corresponde de manera casi exclusiva a las partes. Ello se condice con la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes. También se manifiesta en la renunciabilidad de los derechos.

De la misma forma, un derecho procesal del trabajo debe tener, además de los elementos comunes a todo el derecho procesal, aquellos principios que forman a su par sustantivo y que le dan fisonomía. Debe ser un procedimiento que permita que el conflicto laboral se resuelva de acuerdo a su particular naturaleza. Debe a su vez cumplir con el interés protector del legislador, esto lo consigue dejando

no sólo al arbitrio de las partes el desarrollo del proceso, sino también dando al juez las herramientas necesarias para que adopte las providencias que permitan dar pronta solución a la controversia. Esto debido al sentido social que se encuentra en juego, el cual es conseguir que la justicia llegue al trabajador antes que el hambre. No se trata de que el juzgador se encuentre predispuesto a favor de una de las partes, ya que ello sería contrario al debido proceso. El juez debe cumplir la ley, y es la ley y no su arbitrio la que protege al trabajador.

## 3. ANALISIS DEL ACTUAL PROCEDIMIENTO LABORAL

El Libro Quinto del Código del Trabajo, titulado "De la jurisdicción laboral", es el que contiene la normativa en materia de procedimiento laboral. Encontramos en él ciertos aspectos que son meras repeticiones de lo que señala el Código de Procedimiento Civil, como por ejemplo en materia de notificaciones, o requisitos de la demanda; y también otros propios que se diferencian del procedimiento civil ordinario: En él se regulan aspectos orgánicos como la competencia absoluta, en razón de la materia y la competencia relativa, en que se da la posibilidad al demandante de optar entre el tribunal que ejerce jurisdicción en el domicilio del demandado y el que ejerce jurisdicción en su propio domicilio.

También se señala que, a diferencia del procedimiento civil, se deben interponer en la contestación de la demanda todas las excepciones dilatorias y perentorias y los hechos en que se fundan. Esto es manifestación de una búsqueda de celeridad en el procedimiento. También es prueba de ello la no existencia de los trámites de réplica y dúplica. Otra muestra de la intención de buscar celeridad es la existencia de una audiencia de contestación y prueba.

El Art. 450 Inc. 2º establece una medida obvia. Señala que no es motivo de tacha en la prueba testimonial el hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presenta.

La que es quizás la gran diferencia dice relación con la apreciación de la prueba, tal y como lo dispone el Art. 455 al señalar que la prueba se aprecia de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y además, de acuerdo al Art. 456, debe el juez expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les otorgue valor o las desestime. Esto se contrapone a la prueba reglada o tasada del procedimiento civil.

Posteriormente está el procedimiento ejecutivo, el cual es simplemente el del CPC con algunas modificaciones.

Hasta aquí todo bien. Sin embargo, hay una norma que hace tambalear nuestra creencia en la existencia de un procedimiento laboral celoso de los principios del derecho sustantivo: el artículo 426 del Código del Trabajo. Este artículo consagra la aplicación supletoria, sin más, de los libros primero y segundo del CPC. La pregunta que surge espontánea es: ¿puede haber una aplicación supletoria de un proceso que se adecua a los principios civiles, a un juicio que regula una norma sustantiva tan diferente, como la laboral? Frente a esta situación surgen dos posibilidades: la sistémica, que con una visión clara y de conjunto plantea que la remisión debe hacerse respetando los principios propios de la disciplina laboral. Y la segunda es la que por desgracia ha imperado en la jurisprudencia, que señala que se debe atender al tenor literal de la disposición y hacen una remisión absoluta al CPC, pasando por alto los principios del derecho del trabajo, y lo que es peor, incorporando a los conflictos laborales principios propios del procedimiento civil.

Un ejemplo muy claro de la aplicación de criterios civiles en lo laboral es un fallo de la I. Corte de Apelaciones de La Serena<sup>(4)</sup>, en que se revoca un fallo de primera instancia de un tribunal del trabajo de la misma ciudad. Aquella sentencia de primera instancia consideraba injustificado un despido, ya que el empleador no consiguió probar las justificaciones que esgrimía, las cuales guardaban relación con la norma sobre inasistencia de tres días en el mes. La Corte revocó la sentencia señalando que de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil correspondía al trabajador probar lo injustificado del despido. Como podemos ver, adiós principios propios, adiós rama especializada del Derecho.

Para dar aun más alarma sobre la situación de no reconocimiento del derecho sustantivo del trabajo y sus principios en nuestro procedimiento "laboral", expondré la más paradigmática de las situaciones anómalas a que lleva la interpretación literal del Art. 426: el abandono del procedimiento.

El abandono del procedimiento es una institución procesal civil, consagrada positivamente en el título XVI del libro primero del CPC, Arts. 152 y ss. Esta institución se encuentra fundada en la idea de aspirar a conseguir la mayor economía procesal, y a dar certeza en cuanto a que los conflictos legales no pueden durar para siempre. Desde ese punto de vista es una institución útil y necesaria. Sanciona la inercia de las partes y confiere certeza a los conflictos entre partes. Es una sanción que se entiende y justifica plenamente en un proceso dominado por el principio dispositivo. Sin embargo, la doctrina iuslaboralista es conteste en el sentido de que el procedimiento laboral es, o debería ser, un procedimiento en que el juez asume un rol más activo que el juez civil, esto debido a los intereses

(4) Gaceta Jurídica N° 149, pp. 101 y ss.

sociales que están en juego, y a la especial situación de los intervinientes.

No obstante lo anterior, la jurisprudencia de forma mayoritaria hace aplicable al procedimiento laboral la institución del abandono del procedimiento, permítaseme señalar algunos ejemplos:

- ❑ Corte Suprema, 8-9-94, Rol N° 22.933: "Que cualquiera que sea la opinión que se tenga del proceso laboral o el carácter proteccionista que se atribuye al derecho laboral, no puede impedir que se dé aplicación estricta a la remisión expresa que hace el Art. 426 del Código del Trabajo a las disposiciones de los libros primero y segundo del CPC, que como se sabe, establece la institución del abandono del procedimiento".
- ❑ Corte Suprema, 18-1-96: "Es aplicable en el procedimiento laboral el incidente especial del abandono del procedimiento, por la remisión que efectúa el Art. 426 del Código del Trabajo a la normativa procesal civil...No obstante la calidad de los intereses discutidos en los juicios del trabajo y las facultades de los jueces en el procedimiento laboral, que les permite incluso proceder de oficio, encontrándose vencido el término probatorio y no habiéndose realizado diligencias útiles por las partes por más de seis meses, procede declarar abandonado el procedimiento, porque las partes no están liberadas de la obligación de instar por la prosecución del procedimiento".
- ❑ Corte Suprema, 13-11-02: "Si en el juicio laboral las partes dejan transcurrir más de seis meses sin efectuar gestión alguna sobre la que deba recaer alguna resolución útil para dar curso progresivo al procedimiento, se ajusta a derecho la sentencia que acoge el incidente promovido, y que de-

clara abandonado el procedimiento. El procedimiento laboral no es de orden inquisitivo y, por tanto, es carga procesal de las partes realizar gestiones tendientes a la prosecución del pleito".

Como estas resoluciones del tribunal de casación hay muchas más. Una jurisprudencia minoritaria se encuentra recogida en una resolución de la Corte de Apelaciones de Santiago, de 13 de junio de 1990, relativa a un recurso de queja. Allí se señala que "El principio de la oficialidad, que pone principalmente a cargo del juez el impulso procesal, y el principio protector, priman en el procedimiento laboral, de tal modo que no cabe el abandono del procedimiento, que es una institución propia de los procedimientos civiles en que predomina el principio dispositivo". Como podemos ver, un fallo bastante iluminado, pero por desgracia, portador de una doctrina muy minoritaria.

Tenemos entonces, para hacer una síntesis general, un derecho sustantivo del trabajo, lo que hay que determinar, y es lo que da título a mi trabajo, es si existe un procedimiento del trabajo propiamente tal. Y a la luz de lo señalado en estas líneas la respuesta no me parece muy alentadora, ya que la amplísima remisión del Art. 426 a la normativa procesal civil tiene el efecto práctico de homologar las causas laborales a las civiles, haciendo estéril todo esfuerzo realizado por el legislador en materia laboral sustantiva. ¿Es una situación producto del infortunio o hay algo más detrás de esta situación? Es una pregunta que dejo expuesta a la opinión de cada quien.

Es necesario agregar un nuevo elemento a la situación de los derechos de los trabajadores en Chile, y a la inexistencia de un procedimiento que sea realmente efectivo en su afán de materializar la protección que brinda el derecho laboral. Dicho elemento es la existencia sólo parcial de

judicatura especializada en materia del trabajo, lo que genera que el panorama se vea de la siguiente forma: tememos que existen ciertos derechos laborales, los cuales son ejercidos en un procedimiento influido de principios civilistas, y peor aún, por tribunales de competencia común. Procedimiento civil, jueces civiles. Resultado: el derecho del trabajo disminuido de manera considerable.

Es por esto, si hoy me preguntan ¿existe un derecho procesal del trabajo distinto del derecho procesal civil, y que sea manifestación de los principios que gobiernan a la faz sustantiva del derecho laboral? Mi respuesta es sin duda que no. Demos una mirada al proyecto de reforma a la justicia laboral, para ver si en algo puede cambiar esta visión.

#### 4. PROYECTO DE REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL: ¿UN PRINCIPIO HACIA LA EXISTENCIA DE UN VERDADERO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO?

Antes de entrar de lleno al tema del proyecto, no puedo dejar de referirme al espanto que ha ocasionado en los círculos económicos nostálgicos de la desregulación de los '80, la discusión en el legislativo de este nuevo procedimiento. Dejando de lado sus cálculos y estadísticas se han puesto sus ropajes de augures y con horror nos advierten sobre las terribles y nefastas consecuencias que traerá para el desarrollo del país la aprobación de semejante engendro jurídico. Dicen que es una manifestación de populismo, que se va a obtener entre gallos y medianoche, y sólo gracias a que nos encontramos en un período preelectoral. Llama mucho la atención que un prestigioso matutino de circulación nacional dedique sus editoriales de las ediciones de fin de semana a dar tribuna a estos personajes<sup>(5)</sup>.

Como para pensar en que "quizás" puedan existir poderes fácticos con intereses demasiado comprometidos. Uno de ellos presa del más profundo pánico tituló su opinión "cogobierno judicial en las empresas". Reclama con indignación el como es posible que un empleador deba indemnizar a un trabajador que ha sido separado de sus funciones. Señala que debido a los altos costos del despido Chile no es un país competitivo. Sus palabras transmiten espanto cuando advierte que ningún empresario podrá tomar las riendas de la dirección de su empresa, ya que siempre un juez (al cual presume ignorante y sin sentido común) se lo estará impidiendo, ya que le exigirá el cumplimiento de unas leyes laborales que coartan la libertad creadora de ese ser único y especial que es el empresario. Una cita textual: "la nueva reforma laboral dejará en manos de los jueces decisiones de cambiar tecnologías, cerrar plantas, cambiar productos, variar las formas comerciales de venta". Como se puede ver, una total y completa campaña del terror. El humilde mensaje que podría darle a estos señores es que deben agradecer día a día por no saber lo que es vivir con 130.000 pesos al mes, o por no experimentar jamás el hecho de dejar de ser una persona con emociones y sentimientos, y pasar a ser una simple cifra, un número, un "costo".

Demos una mirada a los principios que inspiran el nuevo procedimiento laboral: Art 425, inciso 1º: "los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediatez, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad".

1. *Bilateralidad*: esto no debería sorprender, ya que este principio se encuentra a la base prácticamente de todo sistema procesal moderno.
2. *Oralidad*: Art 425 inciso 2º "*todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresa-*

(5) La Tercera, edición de 24 de septiembre, p. 64; y 25 de septiembre, p. 39.

mente contenidas en esta ley". Se señala también la necesidad de que existan registros de aquello que se ha obrado de forma verbal.

3. *Impulso de oficio*: Art. 429 "El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquellas que considere inconducentes. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento". En buena hora, el legislador ha dado un claro mensaje a los tribunales superiores de justicia, y a su constante de considerar que el procedimiento laboral tiene carácter dispositivo, y por ende como veíamos antes, aplicar sin más instituciones puramente civiles como el abandono del procedimiento. Sin duda un gran avance en el camino a un auténtico derecho procesal del trabajo.
4. *Inmediación*: Art. 475 "Si el juez que presidió el acto de juicio no pudiese dictar sentencia, éste deberá celebrarse nuevamente". Se busca que aquel juez que conoció de todo el proceso sea quien dicte sentencia.

Hay otros principios, pero me quedo con estos, para dejar de manifiesto el interés del legislador por hacer de la justicia laboral una justicia expedita, que sirva de buena manera a los particulares intereses del derecho del trabajo. También se suma a ello el interés por dejar en claro que el juez no es sólo un espectador pasivo, sino que tiene un rol activo en el procedimiento. Volvamos entonces al ya utilizado sistema de análisis: tenemos por un lado derechos laborales subjetivos, y por otro, al menos en el papel, un procedimiento que aspira a ser una efectiva herramienta para la defensa de los derechos

de las partes de un procedimiento laboral. ¿Esto por qué? Porque se han superado los errores contenidos en el procedimiento actual, al dejar bien en claro cuales son los principios inspiradores del procedimiento. Y para no dejar la menor duda, el Art. 433 del proyecto señala: "En todo lo no regulado por esta ley, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I, II y III del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva". Estableció sin lugar a equivocaciones que la aplicación subsidiaria se debe hacer siempre respetando los principios que inspiran el procedimiento laboral y por ende, el derecho laboral sustantivo ¿y los tribunales? Se solucionó el problema del procedimiento, pero en materia de foro la situación no cambia. Es verdad que existe un proyecto de tribunales laborales, el cual los reforma para estar a la par con el nuevo procedimiento, pero a pesar del sistema nuevo, se queda un problema viejo, este es el que no en todo el país existirán estos tribunales laborales especializados. Ni que decir de aquellos tribunales que se han establecido para la cobranza laboral y previsional, que apenas son cuatro. Es decir, continuará siendo la jurisdicción civil la que continuará resolviendo en la mayor parte del territorio respecto de conflictos del trabajo. Eso sí, con la gran limitación que significan las nuevas disposiciones en materia de procedimiento, la cual obligará al juez civil a resolver con una mirada un tanto más laboralista.

## CONCLUSION

La interrogante de si existe en Chile un derecho procesal del trabajo distinto del civil nos ha llevado a lo largo de estas páginas a recordar los principios del derecho civil que dio origen a la regulación del trabajo asalariado, y los principios del derecho laboral, rama

autónoma e independiente. También vimos como se manifiestan aquellos principios en un procedimiento, para así dar funcionalidad y existencia a aquellos derechos consagrados en lo sustantivo. Es así como establecimos tres elementos a considerar: derecho sustantivo, un procedimiento, un tribunal especializado. Si los dos últimos no existen, no hay derecho procesal del trabajo. Sólo tenemos un procedimiento civil común con ciertas modificaciones. Y ello es precisamente lo que hoy podemos mostrar. Tenemos un sistema procesal del trabajo tan lamentablemente civil, que deja a los derechos consagrados en la legislación laboral como meros saludos a la bandera. No es menor la función de la Dirección del Trabajo en orden a velar por la correcta aplicación de las normas laborales, pero nunca hay que perder de vista que los llamados a hacer justicia son los tribunales y no los órganos de la Administración del Estado. Todo ello es lo que se ha tenido en vista a la hora de plantear un nuevo procedimiento, el cual

es sin duda un gran paso para el efectivo cumplimiento y respeto de los derechos laborales, para que ocurra aquello que temen tanto ciertos empresarios: que la posibilidad de hacer exigibles los derechos laborales sea demasiado alta.

El gran problema está en el tercer elemento: el tribunal especializado. Esa es la asignatura que le queda pendiente al legislador laboral, y al ejecutivo que asuma en marzo próximo. Acercar las bondades de protección y efectiva tutela de los derechos de los trabajadores a todos los rincones del país.

¿Existe derecho procesal del trabajo en Chile? Definitivamente hoy no. Pero vamos en la senda correcta y tengo toda mi fe depositada en que más temprano que tarde cada trabajador de nuestra patria podrá sentir que el Derecho no le ha abandonado, y que tiene un aliado poderoso para combatir la explotación y el abuso.

# TRABAJADORA Y TRABAJADOR AGRICOLA DE TEMPORADA

## RECUERDA QUE:

1. Cuando comiences a trabajar en un predio, faena o packing, tu empleador tiene *5 días para escriturar el contrato de trabajo*.
2. Antes de firmar tu contrato, tienes que leerlo.
3. El contrato debe tener *tu nombre y apellido y el de tu empleador*, el tipo de *trabajo* que harás y el lugar donde lo realizarás, la jornada de trabajo (desde y hasta qué hora), cuanto te pagarán, *hasta cuándo durará* el contrato y cualquier *otro beneficio que pacten*.
4. Debes *quedarte con una copia* de tu contrato.
5. Debes marcar o firmar el registro de asistencia desde tu primer día de trabajo.
6. Si eres menor de edad, pero tienen más de 16 años, debes tener *autorización* de tu padre o madre o de quien te haya tomado a cargo, para poder firmar el contrato. No puedes trabajar más de 8 horas diarias, ni realizar trabajos que requieran mucha fuerza, o que resulten peligrosos para tu salud (contacto con plaguicidas por ejemplo).

## AL TENER CONTRATO DE TRABAJO, AUTOMATICAMENTE TENDRAS

1. *Previsión y Salud* en caso de enfermedad, embarazo y/o accidente laboral, incluyendo las ocurridas en el trayecto de ida y de regreso entre el lugar y de habitación.

Permite que puedas tener pago de tus licencias por los días no trabajados, en todos esos casos. Además con 60 días, continuos o discontinuos, de Contrato de Trabajo, tienes derecho a acceder tú y tus cargas por un año al sistema de libre elección de FONASA.

2. *Medidas de Seguridad* para proteger tu vida y tu salud.
3. *Condiciones adecuadas de higiene* en los lugares de trabajo, como por ejemplo: Agua potable, baños, duchas, comedores, casilleros y vestidores, entre otros.
4. *Implementos de protección gratuitos*, necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales, como por ejemplo guantes, mascarillas, botas, entre otros.
5. *Dormitorios limpios*, con energía eléctrica, aislados de las condiciones climáticas externas, cada vez que te veas obligado/a a alojar en campamentos de la empresa.
6. *Sala Cuna*, Cuando en los predios, faenas o recintos de empaque, trabajen 20 o más mujeres.
7. *Seguro de Cesantía*, Tu empleador tiene la obligación de cotizar un 3% de tu remuneración imponible.

## EN EL TRANSPORTE

1. El empleador te debe dar locomoción cuando exista una distancia igual o superior a 3 kilómetros, desde tu lugar de alojamiento hasta la faena y no exista transporte

- público. Este beneficio no puede cambiarse por dinero ni ser parte de tu salario.
2. El servicio de transporte entregado por el empleador sólo puede realizarse en minibuses o buses y con documentos al día. Todos las/os trabajadora/es deben ir sentados.
  3. El minibús o bus deberá portar un letrero con la leyenda "trabajadores/as Agrícolas de Temporada", en letras negras y fondo amarillo.
  4. En ningún caso, este servicio se puede hacer en tractores, colosos, maquinaria agrícola y otros similares.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# SUSTITUYE EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN EL LIBRO V DEL CODIGO DEL TRABAJO (\*)

## LEY N° 20.087

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

Proyecto de ley:

**"Artículo único.-** Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Sustitúyese en el inciso final del artículo 3°, el guarismo "478" por "507".
2. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 37, el número "477" por "506".
3. Derógase el inciso final del artículo 44.
4. Sustitúyese en el artículo 86, el guarismo "477" por "506".
5. Reemplázase en el inciso octavo del artículo 162, el número "477" por "506".
6. Sustitúyese el inciso final de la letra a), del artículo 169, por el siguiente:

"Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incremen-

tarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y".

7. Reemplázase el artículo 292, por el siguiente:

**"Artículo 292.-** Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o anti-sindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 3.01.06.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decreta la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encarar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno."

8. Reemplázase el artículo 294 por el siguiente:

**"Artículo 294.-** Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII, del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 487, con excepción de sus incisos tercero y cuarto.

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual."

9. Sustitúyese en la letra c) del artículo 314 bis, el guarismo "477" por "506".
10. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 314 bis A, el número "477" por "506".
11. Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 349, la frase "artículo 461 de este Código", por "Párrafo 4º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, de este Código".
12. Reemplázase el artículo 389 por el siguiente:

**"Artículo 389.-** Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien

a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento."

13. Intercálase, a continuación del artículo 390, el siguiente artículo 390 bis, nuevo:

**"Artículo 390 bis.-** La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos."

14. Reemplázase la letra c) del artículo 420, por la siguiente:

"c) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;"

15. Reemplázase el Capítulo II, del Título I del Libro V, por el siguiente Capítulo II, nuevo:

## **"Capítulo II**

### **De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo**

#### **Párrafo 1º**

#### **De los principios formativos del proceso**

**Artículo 425.-** Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

**Artículo 426.-** En las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Las partes podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.

Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución

fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización.

El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.

**Artículo 427.-** Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.

Sin embargo, en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero.

**Artículo 428.-** Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

**Artículo 429.-** El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquellas que considere inconducentes.

De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.

El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama o si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad.

No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización.

**Artículo 430.-** Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia.

**Artículo 431.-** En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable disciplinariamente de la estricta observancia tanto

de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.

Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente.

Para estos efectos los postulantes de las Corporaciones de Asistencia Judicial estarán autorizados a hacer las defensas orales en las audiencias respectivas.

#### **Párrafo 2°**

#### ***Reglas Comunes***

**Artículo 432.-** En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.

No obstante, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los Párrafos 6° y 7° de este Capítulo II, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en su Párrafo 3°.

**Artículo 433.-** Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control.

**Artículo 434.-** Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio.

**Artículo 435.-** Los plazos que se establecen en este Libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera que sea la forma en que se expresen. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

En estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

Los términos de días que establece este Título se entenderán suspendidos durante los días feriados.

El feriado de vacaciones a que se refiere el artículo 313 del Código Orgánico de Tribunales no regirá respecto de las causas laborales.

**Artículo 436.-** La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por el funcionario que el juez determine, atendiendo a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. La parte interesada podrá siempre encargar a su costa la práctica de la notificación a un receptor judicial.

En los lugares y recintos de libre acceso público la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado.

Además, la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día, entre las seis y las veintidós horas, en la morada o lugar donde pernocta el notificado, en el lugar donde ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en el recinto del tribunal.

El juez podrá, por motivos fundados, ordenar que la notificación se practique en horas diferentes a las indicadas en el inciso anterior.

Si la notificación se realizare en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente. Los plazos se aumentarán en la forma establecida en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 437.-** En los casos en que no resulte posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo y, tratándose de persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia, se procederá a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregándose las copias a que se refiere el inciso primero del artículo precedente a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo. Si, por cualquier causa, ello no fuere posible, la notificación se hará fijando, en lugar visible, un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican. En caso que la habitación o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, o aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que

no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

El ministro de fe dará aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada. La omisión en el envío de la carta no invalidará la notificación, pero hará responsable al infractor de los daños y perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá imponerle alguna de las medidas que se señalan en los números 2, 3 y 4 del artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales.

**Artículo 438.-** Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

**Artículo 439.-** Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá disponer que la notificación se efectúe mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.

Si se dispone que la notificación se practique por aviso, éste se publicará por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. Si el aviso se publicara en el Diario Oficial, ello será gratuito para los trabajadores.

**Artículo 440.-** Las resoluciones en que se ordene la comparecencia personal de

las partes, que no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia, se notificarán por carta certificada.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia.

Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

Respecto de las partes que no hayan efectuado la designación a que se refiere el inciso precedente, las resoluciones que debieron notificarse por carta certificada lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

**Artículo 441.-** Las restantes resoluciones se entenderán notificadas a las partes desde que se incluyan en el estado diario.

**Artículo 442.-** Salvo la primera notificación al demandado, las restantes podrán ser efectuadas, a petición de la parte interesada, en forma electrónica o por cualquier otro medio que ésta señale. En este caso, se dejará debida constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada.

**Artículo 443.-** Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse sólo en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva.

**Artículo 444.-** En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las

medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio.

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.

Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandado el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis.

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido.

**Artículo 445.-** En toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un

incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda.

Cuando el trabajador ha litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán a la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o a quien la ley señale.

### Párrafo 3°

#### Del procedimiento de aplicación general

**Artículo 446.-** La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla;
2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. La exposición clara de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y
5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

Conjuntamente con la demanda se podrán acompañar instrumentos y solicitar las diligencias de prueba que se estimen necesarias.

En materias de seguridad social, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la

entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificación se efectuará a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas.

**Artículo 447.-** El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes.

Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda.

En materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, sólo si el actor ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo precedente, de lo contrario, deberá rechazar de plano dicha demanda.

**Artículo 448.-** El actor podrá acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado, aunque procedan de distintos títulos.

En el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una dependiere de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta.

**Artículo 449.-** Si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, el juez de oficio o a petición de parte podrá decretar la acumulación de las causas, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta, el tribunal resolverá.

Con todo, el juez tendrá siempre la facultad de desacumular las causas.

**Artículo 450.-** El procedimiento regulado en este Párrafo se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio, conforme a las reglas que se señalan en los artículos siguientes.

**Artículo 451.-** Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, diez días.

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concorra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

**Artículo 452.-** El demandado podrá contestar la demanda en forma oral en la audiencia preparatoria o por escrito, en cuyo caso, deberá acompañarla al tribunal, al menos con un día de anticipación a la fecha de realización de dicha audiencia.

El plazo para la realización de la audiencia a que se refiere el inciso anterior, se aumentará en la misma forma establecida en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 453.-** En la audiencia preparatoria se aplicarán las siguientes reglas:

- 1) La audiencia preparatoria comenzará con la ratificación de la demanda. Acto seguido, el demandado ratificará su contestación, si la hubiere formulado por escrito, o, en caso contrario, procederá a su contestación en forma oral, pronunciándose específicamente sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. Opondrá, asimismo, las excepciones perentorias o dilatorias que estime procedentes y los hechos en que se fundan, y la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la decisión del tribunal.

Todas las excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva. No obstante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato, una vez evacuado el traslado correspondiente, respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspen-

derá la audiencia por el plazo de cinco días a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Cuando el demandado no concurriere a la audiencia preparatoria, o de hacerlo no negare en su contestación algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 457.

- 2) Se podrá, además, deducir reconvencción cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella. La reconvencción deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda. En caso de haber demanda reconvenccional, ésta se deberá formular por escrito conjuntamente con la contestación de la demanda, a lo menos, cinco días antes de la audiencia. En este caso, la contestación reconvenccional se hará en la audiencia.
- 3) Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible

acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación.

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

- 4) Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia en conformidad a lo dispuesto en el artículo 457.

- 5) El juez resolverá en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente.

Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

La prueba documental que haya sido ofrecida en la demanda y contestación deberá ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia de juicio, no pudiendo el juez considerar los documentos presentados fuera de este plazo.

- 6) La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio y en el plazo señalado en el numeral anterior. Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.
- 7) Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.
- 8) Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.
- 9) El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al

absolvente. La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte.

La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se decrete la remisión de oficios o el informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

Cuando se rinda prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba. La declaración de los peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio. Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se diri-

ja el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder a los tres días anteriores al fijado para la audiencia, y en la forma que éste lo determine, pudiendo disponer al efecto cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

- 10) En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.

**Artículo 454.-** En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

- 1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

- 2) La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.
- 3) Si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase

a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un mandatario para tal objeto, el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° de este Código. La designación del mandatario deberá constar por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, considerándose sus declaraciones para todos los efectos legales como si hubieren sido hechas personalmente por aquél cuya comparecencia se solicitó.

Si los demandantes fueren varios y se solicitare la citación a confesar en juicio de muchos o de todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

- 4) Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

El juez podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinente, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

- 5) Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte. En caso de que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada.

Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio.

No se podrá formular tachas a los testigos. Únicamente en la oportunidad a que se refiere el número 7 de este artículo, las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre suficiente justificación cuando su presencia fuere requerida simultáneamente para dar cumplimiento

a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna.

- 6) Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.
- 7) El tribunal y las partes podrán formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio. Podrán, asimismo, exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite.

- 8) Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones.

Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren.

**Artículo 455.-** Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar.

**Artículo 456.-** El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

**Artículo 457.-** El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimoquinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. En esta segunda alternativa, el juez deberá anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia.

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

**Artículo 458.-** La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas.

**Artículo 459.-** La sentencia definitiva deberá contener:

1. El lugar y fecha en que se expida;
2. La individualización completa de las partes litigantes;
3. Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
4. El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el

razonamiento que conduce a esta estimación;

5. Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;
6. La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y
7. El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

**Artículo 460.-** Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

**Artículo 461.-** En caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la Ley N° 17.322 o en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

**Artículo 462.-** Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes.

**Párrafo 4°*****Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales***

**Artículo 463.-** La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

**Artículo 464.-** Son títulos ejecutivos laborales:

1. Las sentencias ejecutoriadas;
2. La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
4. Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;
5. Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y
6. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

**Artículo 465.-** En las causas laborales el cumplimiento de la sentencia se sujetará a las normas del presente Párrafo, y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

**Artículo 466.-** Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este Párrafo.

Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

**Artículo 467.-** Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de im-

puestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar.

**Artículo 468.-** En el caso que las partes pactaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, este pacto deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas que se acuerden deberán consignar los reajustes e intereses del período. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

**Artículo 469.-** Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

**Artículo 470.-** La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámi-

tes, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.

**Artículo 471.-** Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 466, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 468, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

**Artículo 472.-** Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.

**Artículo 473.-** Tratándose de títulos ejecutivos laborales distintos a los señalados en el número 1 del artículo 464, su ejecución se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa, le serán aplicables las

disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercer día.

En los juicios ejecutivos se practicará personalmente el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación, pero si no es habido se procederá en la forma establecida en el artículo 437, expresándose en la copia a que este mismo se refiere, a más del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No concurriendo a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin más trámite.

En lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469; inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471.

#### **Párrafo 5°**

#### ***De los recursos***

**Artículo 474.-** Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 475.-** La reposición deberá presentarse dentro de tercer día de notificada la resolución que se impugna, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al iniciarse ésta.

La reposición interpuesta en una audiencia deberá formularse verbalmente y resolverse en el acto.

**Artículo 476.-** Sólo serán susceptibles de apelación laboral las sentencias definitivas de primera instancia, las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos.

Respecto del monto no cuestionado por el recurso, se seguirá su ejecución ante el tribunal que dictó la sentencia, como si ésta estuviere ejecutoriada. En todo caso, la apelación requerirá del ofrecimiento de garantía suficiente respecto del monto sobre el que ella versa.

Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo. De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijan las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

En caso de rechazarse el recurso, la garantía se destinará al pago de lo ordenado en la sentencia.

**Artículo 477.-** El recurso de apelación laboral sólo podrá tener por objeto:

- a) Revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo positivo del fallo.
- b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en

su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

- c) Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

**Artículo 478.-** La apelación laboral deberá interponerse en el plazo de cinco días contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que la entabla. El apelante, al deducir el recurso, deberá fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

**Artículo 479.-** Los antecedentes se enviarán a la Corte de Apelaciones dentro de tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación.

No será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.

**Artículo 480.-** En segunda instancia no será admisible prueba. Excepcionalmente, la Corte de Apelaciones podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de rendirla en primera instancia.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá producirse prueba sobre las circunstancias que constituyeren la causa invocada, y siempre que ésta haya sido ofrecida en el escrito de interposición del recurso. La

prueba se recibirá en la audiencia de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral.

**Artículo 481.-** Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

**Artículo 482.-** La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes.

**Artículo 483.-** Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en los objetivos contenidos en las causales a) o c) del artículo 477, y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 459, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

**Artículo 484.-** Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema.

#### **Párrafo 6°**

#### ***Del Procedimiento de Tutela Laboral***

**Artículo 485.-** El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.

**Artículo 486.-** Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos funda-

mentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

**Artículo 487.-** Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

**Artículo 488.-** La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto

de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

**Artículo 489.-** Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2º de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

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

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización

a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Con todo, y sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente respecto del plazo para solicitar la calificación del despido como injustificado, indebido o improcedente a que se refiere el artículo 168, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 448 y sólo comenzará a correr luego de quedar ejecutoriada la sentencia que desestime la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

**Artículo 490.-** La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

El tribunal no admitirá a tramitación las denuncias que no cumplan con los requisitos establecidos en este Párrafo.

**Artículo 491.-** Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3º.

**Artículo 492.-** El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

**Artículo 493.-** Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante

resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

**Artículo 494.-** Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457.

**Artículo 495.-** La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento anti-jurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y
4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

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

#### **Párrafo 7°**

##### ***Del procedimiento monitorio***

**Artículo 496.-** Respecto de las contendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a ocho ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.

**Artículo 497.-** El procedimiento monitorio se iniciará mediante la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo. Las partes deberán concurrir a un comparendo de conciliación acompañando todos los instrumentos probatorios en que se funde su pretensión. El Inspector del Trabajo, al cursar la citación podrá instruir que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.

En dicho acto las partes que asistan deberán fijar domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal respectivo.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo.

**Artículo 498.-** En el caso de que el denunciante no se presentare al comparendo, se despachará una segunda citación para estos efectos.

Si nuevamente el denunciante no concurriere al comparendo, estando legalmente citado, los antecedentes serán archi-

vados, sin perjuicio de su facultad para recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales.

En el evento de que celebrándose el comparendo, en primera o segunda citación, aun sin la presencia del denunciado, no hubiere conciliación entre las partes, el Inspector del Trabajo remitirá al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos presentados por las partes.

De lo obrado en el comparendo se entregará copia a las partes que asistan, y se remitirá el acta por carta certificada a las partes que no comparezcan.

**Artículo 499.-** En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del requirente, las acogerá inmediatamente; en caso contrario, las rechazará de plano.

En el caso de las partes que hayan asistido al comparendo a que se refiere el artículo 497, esta resolución les será notificada por carta certificada, al domicilio que hubieren señalado en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo, las que por este acto se entenderán emplazadas.

**Artículo 500.-** Las partes tendrán cinco días para reclamar de esta resolución ante el Tribunal que la dictó.

Presentado el reclamo, el juez citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

**Artículo 501.-** Esta audiencia será preparatoria y se desarrollará en conformidad con lo establecido en el artículo 453.

La audiencia de juicio tendrá lugar dentro de los 20 días siguientes, y se desarrollará de acuerdo a lo establecido en el artículo 454.

**Artículo 502.-** Contra la sentencia que se dicte en este procedimiento sólo se podrá recurrir en virtud de lo establecido en la letra a) del artículo 477."

16. Sustitúyese el epígrafe del Título II del Libro V, por el siguiente: "Del procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas".
17. Sustitúyese el artículo 474, que pasa a ser artículo 503, por el siguiente:

**"Artículo 503.-** Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4º de este Código.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación del cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3º, del Capítulo II, del Título I.

Con el mérito de lo expuesto y de las pruebas rendidas, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día. Se aplicará en estos casos lo dispuesto en el artículo 457.

Contra la sentencia que resuelva la reclamación sólo se podrá recurrir en virtud

de lo establecido en las letras a) y c) del artículo 477. La sentencia que falla la apelación no será objeto de recurso alguno."

18. Reemplázase el artículo 475, que pasa a ser artículo 504, por el que sigue:

**"Artículo 504.-** En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, se aplicará el procedimiento descrito en el artículo anterior en todo aquello que no fuere incompatible."

19. Reemplázase la numeración de los artículos 476, 477, 478, 478 bis, 479, 480, 481, 482 y 483, por la siguiente: 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512 y 513, respectivamente.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1º transitorio.-** La presente ley comenzará a regir el 1 de marzo de 2007.

**Artículo 2º transitorio.-** Las causas que se hubieren iniciado antes de la vigencia de esta ley seguirán substanciándose, hasta la dictación de la sentencia de término, conforme al procedimiento en vigor al momento de la notificación de la demanda."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 15 de diciembre de 2005.-  
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Luis Bates Hidalgo, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda usted, Cristóbal Pascal Cheetham, Subsecretario del Trabajo.

#### **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

##### **Proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los preceptos comprendidos en el artículo único N°s. 14 y 15, sólo en lo que

respecta al inciso segundo del artículo 427, del mismo, y por sentencia de 9 de diciembre de 2005, dictada en los autos Rol N° 463, declaró:

1. Que el inciso segundo del artículo 427 del Código del Trabajo, contenido en el artículo único, N° 15, del proyecto remitido, es constitucional.
2. Que la nueva letra c) del artículo 420 del Código del Trabajo, comprendida en el artículo único, N° 14, del proyecto remitido, es constitucional en el entendido de lo señalado en el considerando décimo de esta sentencia.

Santiago, 12 de diciembre de 2005.-  
Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

# ESTABLECE COMO OBLIGATORIA LA DECLARACION JURADA PATRIMONIAL DE BIENES A LAS AUTORIDADES QUE EJERCEN UNA FUNCION PUBLICA<sup>(\*)</sup>

## LEY N° 20.088

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

Proyecto de ley:

**"Artículo 1°.-** Introdúcense 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, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

- 1) Sustitúyese la denominación del Párrafo 3° del Título III, "De la declaración de intereses", por "De la declaración de intereses y de patrimonio" e incorpóranse los siguientes artículos 60 A, 60 B, 60 C y 60 D, nuevos:

"Artículo 60 A.- Sin perjuicio de la declaración de intereses a que se refiere el Párrafo anterior, las personas señaladas en el artículo 57 deberán hacer una declaración de patrimonio.

También deberán hacer esta declaración todos los directores que representen al

Estado en las empresas a que se refieren los incisos tercero y quinto del artículo 37 de la Ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas.

Artículo 60 B.- La declaración de patrimonio comprenderá también los bienes del cónyuge de las personas a que se refiere el artículo anterior, siempre que estén casados bajo el régimen de sociedad conyugal. No obstante, si el cónyuge es mujer, no se considerarán los bienes que ésta administre de conformidad a los artículos 150, 166 y 167 del Código Civil.

Artículo 60 C.- La declaración de patrimonio deberá contener la individualización de los siguientes bienes:

- a) inmuebles del declarante, indicando las prohibiciones, hipotecas, embargos, litigios, usufructos, fideicomisos y demás gravámenes que les afecten, con mención de las respectivas inscripciones;
- b) vehículos motorizados, indicando su inscripción;
- c) valores del declarante a que se refiere el inciso primero del artículo 3° de

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 5.01.06.

la Ley N° 18.045, sea que se transen en Chile o en el extranjero;

- d) derechos que le corresponden en comunidades o en sociedades constituidas en Chile o en el extranjero.

La declaración contendrá también una enunciación del pasivo, si es superior a cien unidades tributarias mensuales.

Artículo 60 D.- La declaración de patrimonio será pública y deberá actualizarse cada cuatro años y cada vez que el declarante sea nombrado en un nuevo cargo.

Sin perjuicio de lo anterior, al concluir sus funciones el declarante también deberá actualizarla.

Esta declaración deberá ser presentada, dentro de los treinta días siguientes a la asunción en el cargo o la ocurrencia de algunos de los hechos que obligan a actualizarla, ante el Contralor General de la República o el Contralor Regional respectivo, quien la mantendrá para su consulta."

- 2) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 65:

- a) Intercálase en el inciso primero, entre las palabras "intereses" y " será sancionada" las expresiones "o de patrimonio".
- b) En el inciso tercero, sustitúyese la frase "Si fuere contumaz en la omisión, procederá la medida disciplinaria de destitución, que será aplicada por la autoridad llamada a extender el nombramiento del funcionario" por la siguiente: "Si el funcionario se muestra contumaz en la omisión, esta circunstancia será tenida en cuenta para los efectos de su calificación y se le aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes".

- c) Intercálase en el inciso cuarto, entre las palabras "intereses" y "se sancionará" los términos "o de patrimonio".

- 3) Sustitúyese el artículo 66 por el siguiente:

"Artículo 66.- La inclusión a sabiendas de datos relevantes inexactos y la omisión inexcusable de información relevante requerida por la ley en la declaración de intereses o en la de patrimonio serán tenidas en cuenta para los efectos de las calificaciones y se sancionarán disciplinariamente con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales."

- 4) Derógase el artículo 67.

**Artículo 2°.-** No obstante lo establecido en el inciso primero del artículo 60 A de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, los alcaldes y los concejales presentarán las declaraciones de intereses y de patrimonio establecidas por dicho cuerpo legal ante el Contralor General de la República o el Contralor Regional respectivo, quien las mantendrá para su consulta pública.

**Artículo 3°.-** Agrégase el siguiente artículo 5° D, en la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional:

"Artículo 5° D.- Asimismo, los diputados y senadores deberán efectuar una declaración jurada de patrimonio, en los mismos términos de los artículos 60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, ante el Secretario General de la respectiva Corporación, quien la mantendrá para su consulta pública.

En todo lo demás, la declaración de patrimonio se regirá por lo dispuesto en el artículo anterior.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso precedente, la no presentación oportuna de la declaración de patrimonio será sancionada con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales. Transcurridos sesenta días desde que la declaración sea exigible, se presumirá incumplimiento del infractor.

El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de patrimonio se sancionará con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales.

La Comisión de Ética del Senado y la Comisión de Conducta de la Cámara de Diputados conocerán y resolverán acerca de la aplicación de dichas sanciones a los miembros de las respectivas Corporaciones.

El procedimiento podrá iniciarse de oficio por las Comisiones señaladas en el inciso anterior o por denuncia de un parlamentario. La formulación de cargos dará al parlamentario afectado el derecho de contestarlos en el plazo de diez días hábiles. En caso de ser necesario, el período probatorio será de ocho días. Podrán presentarse todos los medios de prueba, los que se apreciarán en conciencia. La Comisión deberá dictar la resolución final dentro de los diez días siguientes a aquél en que se evacuó la última diligencia. De dicha resolución podrá apelarse al Presidente de la Cámara a que pertenezca el diputado o senador.

No obstante lo señalado en los incisos anteriores, el infractor tendrá el plazo fatal de diez días, contado desde la notificación de la resolución que impone la multa, para presentar la declaración omitida o para corregirla. Si así lo hace, la multa se rebajará a la mitad."

**Artículo 4°.-** Introdúcese en el Código Orgánico de Tribunales, a continuación del artículo 323 bis, el siguiente artículo nuevo:

"Artículo 323 bis A.- Asimismo, las personas señaladas en el artículo anterior deberán efectuar una declaración jurada de patrimonio, en los mismos términos de los artículos 60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, ante el Secretario de la Corte Suprema o de la Corte de Apelaciones respectiva, según sea el caso, quien la mantendrá para su consulta pública.

En todo lo demás, la declaración de patrimonio se registrará por lo dispuesto en el artículo anterior.

No obstante lo establecido en el inciso precedente, la no presentación oportuna de la declaración de patrimonio será sancionada con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales. Transcurridos sesenta días desde que la declaración sea exigible, se presumirá incumplimiento del infractor.

El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de patrimonio, se sancionará con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales."

**Artículo 5°.-** Introdúcese el siguiente artículo 14 bis, nuevo, en la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional:

"Artículo 14 bis.- Los Ministros y los abogados integrantes del Tribunal Constitucional deberán efectuar una declaración jurada de patrimonio en los mismos términos de los artículos 60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

La declaración de patrimonio deberá efectuarse ante el Secretario del Tribunal, quien la mantendrá para su consulta pública.

La no presentación oportuna de la declaración de patrimonio será sancionada con

multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales. Transcurridos sesenta días desde que la declaración sea exigible, se presumirá incumplimiento del infractor.

El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de patrimonio se sancionará con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales.

Las sanciones a que se refieren los incisos anteriores serán aplicadas por el Tribunal Constitucional.

El procedimiento se podrá iniciar de oficio por el Tribunal o por denuncia de uno de sus Ministros. La formulación de cargos dará al Ministro afectado el derecho a contestarlos en el plazo de diez días hábiles. En caso de ser necesario, el período probatorio será de ocho días. Podrán presentarse todos los medios de prueba, los que se apreciarán en conciencia. El Tribunal deberá dictar la resolución final dentro de los diez días siguientes a aquél en que se evacuó la última diligencia.

No obstante lo señalado en los incisos anteriores, el infractor tendrá el plazo fatal de diez días, contado desde la notificación de la resolución que impone la multa, para presentar la declaración omitida o para corregirla. Si así lo hace, la multa se rebajará a la mitad."

**Artículo 6°.-** Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público:

a) Agrégase el siguiente artículo 9° ter, nuevo:

"Artículo 9° ter.- El Fiscal Nacional, los Fiscales Regionales y los fiscales adjuntos deberán efectuar una declaración jurada de patrimonio, en los mismos términos de los artículos

60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

La declaración de patrimonio deberá efectuarse ante el Fiscal Nacional. Una copia de ella deberá mantenerse, para consulta pública, en la oficina de personal de la propia Fiscalía o de la Fiscalía Regional, según el caso.

La no presentación oportuna de la declaración de patrimonio o el incumplimiento de la obligación de actualizarla se sancionará en los términos establecidos en el artículo 47 de la presente ley."

b) En el artículo 47:

1) Sustitúyese la oración final del inciso segundo, "Si el fiscal adjunto fuere contumaz en la omisión, procederá la medida disciplinaria de remoción." por la siguiente: "Si un fiscal adjunto se muestra contumaz en la omisión, se le aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan y esa circunstancia servirá de antecedente para su calificación funcionaria."

2) Sustitúyese el inciso tercero por el siguiente:

"La inclusión a sabiendas de datos relevantes inexactos y la omisión inexcusable de información relevante requerida por la ley en las declaraciones de intereses y de patrimonio serán sancionadas disciplinariamente con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de que serán tenidas en cuenta en la calificación funcionaria del fiscal que incurra en estas infracciones."

3) Suprímese el inciso cuarto.

**Artículo 7°.-** Sustitúyese la última oración del inciso final del artículo 14 de la Ley N° 18.840, Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile, por la siguiente: "Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 90, será aplicable, en este caso, lo dispuesto en los artículos 60 B, 60 C y 60 D y en el inciso segundo del artículo 61 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, sirviendo como ministro de fe y depositario el Vicepresidente del Banco, quien dará copia a quien lo solicite, a costa del petionario."

**Artículo 8°.-** Introdúcese el siguiente artículo 9° bis, nuevo, en el Decreto Ley N° 211, de 1973, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto N° 1, de 2005, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción:

"Artículo 9° bis.- Los integrantes titulares y suplentes del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia deberán efectuar una declaración jurada de patrimonio, en los mismos términos de los artículos 60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

La declaración de patrimonio deberá efectuarse ante el Secretario del Tribunal, quien la mantendrá para su consulta pública.

La no presentación oportuna de la declaración de patrimonio será sancionada con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales. Transcurridos sesenta días desde que la declaración sea exigible, se presumirá incumplimiento del infractor.

El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de patrimonio se

sancionará con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales.

Las sanciones a que se refieren los incisos anteriores serán aplicadas por el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.

El procedimiento se podrá iniciar de oficio por el Tribunal o por denuncia de uno de sus Ministros. La formulación de cargos dará al Ministro afectado el derecho a contestarlos en el plazo de diez días hábiles. En caso de ser necesario, el período probatorio será de ocho días. Podrán presentarse todos los medios de prueba, los que se apreciarán en conciencia. El Tribunal deberá dictar la resolución final dentro de los diez días siguientes a aquél en que se evacuó la última diligencia.

No obstante lo señalado en los incisos anteriores, el infractor tendrá el plazo fatal de diez días, contado desde la notificación de la resolución de multa, para presentar la declaración omitida o para corregirla. Si así lo hace, la multa se rebajará a la mitad."

**Artículo 9°.-** Agrégase el siguiente artículo 6° bis, nuevo, en la Ley N° 18.460, Orgánica Constitucional del Tribunal Calificador de Elecciones:

"Artículo 6° bis.- Los integrantes del Tribunal Calificador de Elecciones deberán efectuar una declaración jurada de patrimonio, en los mismos términos de los artículos 60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

La declaración de patrimonio deberá efectuarse ante el Secretario del Tribunal, quien la mantendrá para su consulta pública.

La no presentación oportuna de la declaración de patrimonio será sancionada con

multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales. Transcurridos sesenta días desde que la declaración sea exigible, se presumirá incumplimiento del infractor.

El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de patrimonio se sancionará con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales.

Las sanciones a que se refieren los incisos anteriores serán aplicadas por el Tribunal Calificador de Elecciones.

El procedimiento se podrá iniciar de oficio por el Tribunal o por denuncia de uno de sus Ministros. La formulación de cargos dará al Ministro afectado el derecho a contestarlos en el plazo de diez días hábiles. En caso de ser necesario, el período probatorio será de ocho días. Podrán presentarse todos los medios de prueba, los que se apreciarán en conciencia. El Tribunal deberá dictar la resolución final dentro de los diez días siguientes a aquél en que se evacuó la última diligencia.

No obstante lo señalado en los incisos anteriores, el infractor tendrá el plazo fatal de diez días, contado desde la notificación de la resolución de multa, para presentar la declaración omitida o para corregirla. Si así lo hace, la multa se rebajará a la mitad."

**Artículo 10.-** Agrégase el siguiente artículo 7° bis, nuevo, en la Ley N° 18.593, sobre los Tribunales Electorales Regionales:

"Artículo 7° bis.- Los integrantes de los Tribunales Electorales Regionales deberán efectuar una declaración jurada de patrimonio, en los mismos términos de los artículos 60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

La declaración de patrimonio deberá efectuarse ante el Secretario del Tribunal Electoral Regional, quien la mantendrá para su consulta pública.

La no presentación oportuna de la declaración de patrimonio será sancionada con multa de diez a treinta unidades tributarias mensuales. Transcurridos sesenta días desde que la declaración sea exigible, se presumirá incumplimiento del infractor.

El incumplimiento de la obligación de actualizar la declaración de patrimonio se sancionará con multa de cinco a quince unidades tributarias mensuales.

Las sanciones a que se refieren los incisos anteriores serán aplicadas por el Tribunal Calificador de Elecciones.

El procedimiento se podrá iniciar de oficio por el Tribunal Calificador de Elecciones o por denuncia de uno de sus Ministros. La formulación de cargos dará al Ministro afectado el derecho a contestarlos en el plazo de diez días hábiles. En caso de ser necesario, el período probatorio será de ocho días. Podrán presentarse todos los medios de prueba, los que se apreciarán en conciencia. El Tribunal Calificador de Elecciones deberá dictar la resolución final dentro de los diez días siguientes a aquél en que se evacuó la última diligencia.

No obstante lo señalado en los incisos anteriores, el infractor tendrá el plazo fatal de diez días, contado desde la notificación de la resolución de multa, para presentar la declaración omitida o para corregirla. Si así lo hace, la multa se rebajará a la mitad."

**Artículo 11.-** Derógase la letra o) del artículo 63 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con

Fuerza de Ley N° 1/19.704, de 2002, del Ministerio del Interior.

**Artículo 12.-** Intercálase el siguiente artículo 241 bis, al final del Párrafo 6, del Título V, del Libro Segundo del Código Penal:

"Artículo 241 bis. El empleado público que durante el ejercicio de su cargo obtenga un incremento patrimonial relevante e injustificado, será sancionado con multa equivalente al monto del incremento patrimonial indebido y con la pena de inhabilitación absoluta temporal para el ejercicio de cargos y oficios públicos en sus grados mínimo a medio.

Lo dispuesto en el inciso precedente no se aplicará si la conducta que dio origen al incremento patrimonial indebido constituye por sí misma alguno de los delitos descritos en el presente Título, caso en el cual se impondrán las penas asignadas al respectivo delito.

La prueba del enriquecimiento injustificado a que se refiere este artículo será siempre de cargo del Ministerio Público.

Si el proceso penal se inicia por denuncia o querrela y el empleado público es absuelto del delito establecido en este artículo o se dicta en su favor sobreseimiento definitivo por alguna de las causales establecidas en las letras a) o b) del artículo 250 del Código Procesal Penal, tendrá derecho a obtener del querellante o denunciante la indemnización de los perjuicios por los daños materiales y morales que haya sufrido, sin perjuicio de la responsabilidad criminal de estos últimos por el delito del artículo 211 de este Código."

**Artículo 13.-** Incorpóranse al final del artículo 4° de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos:

"Ningún órgano de la Administración del Estado y de las empresas y corporaciones del Estado o en que éste tenga participación, podrá suscribir contratos administrativos de provisión de bienes o prestación de servicios con los funcionarios directivos del mismo órgano o empresa, ni con personas unidas a ellos por los vínculos de parentesco descritos en la letra b) del artículo 54 de la Ley N° 18.575, ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, ni con sociedades de personas de las que aquéllos o éstas formen parte, ni con sociedades comanditas por acciones o anónimas cerradas en que aquéllos o éstas sean accionistas, ni con sociedades anónimas abiertas en que aquéllos o éstas sean dueños de acciones que representen el 10% o más del capital, ni con los gerentes, administradores, representantes o directores de cualquiera de las sociedades antedichas.

Las mismas prohibiciones del inciso anterior se aplicarán a ambas Cámaras del Congreso Nacional, a la Corporación Administrativa del Poder Judicial y a las Municipalidades y sus Corporaciones, respecto de los Parlamentarios, los integrantes del Escalafón Primario del Poder Judicial y los Alcaldes y Concejales, según sea el caso.

Los contratos celebrados con infracción a lo dispuesto en el inciso anterior serán nulos y los funcionarios que hayan participado en su celebración incurrirán en la contravención al principio de probidad administrativa descrito en el numeral 6 del inciso segundo del artículo 62 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que les corresponda.

Sin embargo, cuando circunstancias excepcionales lo hagan necesario, los órganos y empresas referidos en el inciso cuarto podrán celebrar dichos contratos,

siempre que se ajusten a condiciones de equidad similares a las que habitualmente prevalecen en el mercado. La aprobación del contrato deberá hacerse por resolución fundada, que se comunicará al superior jerárquico del suscriptor, a la Contraloría General de la República y a la Cámara de Diputados. En el caso del Congreso Nacional la comunicación se dirigirá a la Comisión de Ética del Senado o a la Comisión de Conducta de la Cámara de Diputados, según corresponda y, en el caso del Poder Judicial, a su Comisión de Ética."

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1º.-** Un reglamento establecerá los requisitos de las declaraciones de patrimonio a que se refiere esta ley y contendrá las demás normas necesarias para dar cumplimiento a sus disposiciones. El reglamento deberá dictarse en un plazo no mayor a ciento veinte días, contados desde la publicación de la presente ley.

**Artículo 2º.-** La presente ley entrará en vigencia noventa días después de publicado en el Diario Oficial el reglamento a que se refiere el artículo anterior."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de diciembre de 2005.-  
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.-  
Eduardo Dockendorff Vallejos, Ministro Secretario General de la Presidencia.-  
Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.-  
Luis Bates Hidalgo, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-  
Saluda Atte. a Ud., Rodrigo Egaña

Baraona, Subsecretario General de la Presidencia.

#### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

##### **Proyecto de ley que establece como obligatoria la declaración jurada patrimonial de bienes a las autoridades que ejercen una función pública**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º y 9º permanente y 1º y 2º transitorios del mismo, y por sentencia de 6 de diciembre de 2005, dictada en los autos Rol N° 460, declaró:

1. Que los artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º y 10 permanentes del proyecto en examen, son constitucionales, sin perjuicio de lo que se señala en la declaración 3ª de esta parte resolutive.
2. Que los artículos 1º y 2º transitorios del proyecto remitido, son constitucionales, sin perjuicio de lo que se indica en la declaración 4ª de esta parte resolutive.
3. Que las referencias a la "consulta" y "consulta pública" de las declaraciones de patrimonio contenidas en el artículo 60 D de la Ley N° 18.575, incorporado por el número 1) del artículo 1º; artículo 2º; artículo 5ºD de la Ley N° 18.918 agregado por el artículo 3º; 323 bis A del Código Orgánico de Tribunales, introducido por el artículo 4º; 14 bis de la Ley N° 17.997, incluido por el artículo 5º; 9º ter de la Ley N° 19.640, agregado por la letra a) del artículo 6º; 9º bis del Decreto Ley N° 211, de 1973, introducido por el artículo 8º; 6º bis de la Ley N° 18.460, agregado por el artículo 9º; 7º bis de la Ley N° 18.593, incorporado por el artículo 10, y a la frase "quien dará copia a quien lo solicite" contemplada en la últi-

ma oración del artículo 14, inciso final, de la Ley N° 18.840, sustituida por el artículo 7°, todos del proyecto remitido son constitucionales en el entendido de lo señalado en los considerandos trigésimo, trigésimo primero y trigésimo segundo de esta sentencia.

4. Que el artículo 1° transitorio es constitucional en el entendido de lo expresado en el considerando trigésimo quinto de esta sentencia.

Santiago, 7 de diciembre de 2005.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

## DEL DIARIO OFICIAL

### 22 Diciembre

- Ley N° 20.085. Introduce una disposición transitoria al Decreto Ley N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales.

### 23 Diciembre

- Decreto N° 877 exento, de 13.12.05, del Ministerio de Hacienda. Modifica Arancel Aduanero Nacional.
- Extracto de Resoluciones exentas del Servicio de Impuestos Internos N°s. 1.974 de 23.11.2005, 1.457 de 31.10.2005, 112 de 13.12.2005, 1.450 de 15.11.2005, 6.815 de 24.11.2005, 72 de 16.11.2005, 1.198 de 4.11.2005, 3.844 de 8.11.2005, 384 de 10.11.2005, 118 de 2.12.2005, 407 de 15.11.2005, 489 de 14.12.2005, 667 de 15.12.2005, 124 de 7.11.2005, 485 de 8.11.2005, 4.752 de 16.12.2005 y desde 258 a 261 del 13.12.2005, respectivamente, los directores de la I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI Direcciones Regionales del Servicio y Dirección Grandes Contribuyentes, delegaron la facultad de resolver administrativamente las peticiones de devoluciones y ordenar la devolución de las sumas ingresadas en arcas fiscales indebidamente, doblemente o en exceso a título de impuestos, reajustes, intereses o sanciones, y resolver administrativamente las peticiones de imputación al pago de impuestos o contribuciones de cualquier especie o a pagos provisionales de impuesto a que se refiere el artículo 51 del Código Tributario, de las sumas ingresadas en arcas fiscales indebidamente, doblemente o en exceso a título de impuestos, reajustes, intereses o sanciones, en los funcionarios que en cada resolución se indican.

### 26 Diciembre

- Decreto N° 128, de 20.06.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 311, de 2002, que reglamenta Programa de Educación Básica.

### 28 Diciembre

- Resolución N° 1.763 exenta, de 26.12.05, de la Dirección del Trabajo. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.081, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que Establece sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos destinados al transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros; Deroga, a contar del 1° de enero de 2006, las Resoluciones exentas N° 851, de 30.08.95 y la N° 953, de 30.08.05, ambas de esta Dirección, y Fija el texto

**28 Diciembre**

refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.082, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que "Autoriza sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y deroga resolución exenta que indica" (*publicada en esta edición del Boletín*).

**29 Diciembre**

- Decreto N° 38, de 2.06.05, del Ministerio de Salud. Reglamento Orgánico de los Establecimientos de Salud de Menor Complejidad y de los Establecimientos de Autogestión en Red.

**31 Diciembre**

- Ley N° 20.092. Establece un bono extraordinario para quienes ejerzan como vocales de las mesas receptoras de sufragios.

**3 Enero**

- Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín*).

**4 Enero**

- Decreto N° 1.238, de 8.11.05, del Ministerio de Hacienda. Modifica reglamento para la aplicación de incremento por desempeño institucional del artículo 6° de la Ley N° 19.553, aprobado por Decreto N° 475, de 1998.
- Extracto de Resolución N° 149 exenta, de 29.12.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 8 exenta, de 2005, que establece la obligación de presentar una declaración jurada sobre operaciones realizadas por contribuyentes usuarios de las zonas francas a que se refiere el D.F.L. N° 341, de 1977.
- Extracto de Resolución N° 150 exenta, de 29.12.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece normas y procedimientos de operación de la contabilidad electrónica.
- Extracto de Resolución N° 151 exenta, de 29.12.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica diseño del formulario 29 de declaración y pago simultáneo mensual de impuestos.

**5 Enero**

- Ley N° 20.088. Establece como obligatoria la declaración jurada patrimonial de bienes a las autoridades que ejercen una función pública (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 134, de 12.12.05, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Declara derogado el Decreto N° 26 de 2001, Reglamento sobre el Secreto o Reserva de los Actos y Documentos de la Administración del Estado.
- Extracto de Resolución N° 6.073, de 27.12.05, del Servicio Nacional de Aduanas. Modifica el Anexo 35 del Compendio de Normas Aduaneras.

**9 Enero**

- Decreto N° 196, de 3.10.05, del Ministerio de Educación. Aprueba reglamento sobre obligatoriedad de establecimientos educacionales de contar con a lo menos un 15% de alumnos en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica como requisito para impetrar la subvención.

**10 Enero**

- Ley N° 20.091. Modifica la Ley General de Pesca y Acuicultura en materia de acuicultura.

**11 Enero**

- Ley N° 20.090. Sanciona con mayor vigor el abigeato y facilita su investigación.
- Decreto N° 65, de 23.03.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Protocolo Adicional al Convenio de Cooperación Cultural de 1975 entre Chile y Argentina sobre Reconocimiento Mutuo de Certificados, Títulos y Grados Académicos de Educación Superior.
- Decreto N° 195, de 3.10.05, del Ministerio de Educación. Determina establecimientos educacionales con derecho a percibir los beneficios establecidos en el Art. 12 del D.F.L. N° 2, de Educación, de 1998 y artículos 2° N° 4 y 11 transitorio de la Ley N° 19.410.

**13 Enero**

- Decreto N° 1.459, de 12.12.05, del Ministerio de Hacienda. Fija en 3,62% el porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1° de diciembre del año 2005, las pensiones de regímenes previsionales que señala.

**17 Enero**

- Ley N° 20.089. Crea Sistema Nacional de Certificación de Productos Orgánicos Agrícolas.
- Resolución N° 1.052 exenta, de 16.12.05, del Ministerio de Salud. Regula examen de medicina preventiva.

**18 Enero**

- Ley N° 20.094. Modifica la Ley N° 16.271 en lo relativo al cobro de aranceles por parte de los conservadores de bienes raíces.

**19 Enero**

- Decreto N° 1.456, de 9.12.05, del Ministerio de Hacienda. Fija tasas del Impuesto Territorial para los bienes raíces no agrícolas.

**21 Enero**

- Ley N° 20.093. Establece un régimen transitorio para la aplicación del nuevo impuesto al gas como combustible, en la XII Región y modifica artículo primero de la Ley N° 19.709.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL  
DEPARTAMENTO JURIDICOSISTEMA DE VIGILANCIA Y CONTROL A TRAVES DE CAMARAS DE VIDEO.  
VULNERACION DE LA HONRA, INTIMIDAD Y VIDA PRIVADA DE LOS  
TRABAJADORES

Recurso de Protección deducido a favor de los trabajadores integrantes de los Sindicatos N°s. 1 y 2 de la Empresa Aqua Chile S.A., en atención a la utilización, por parte de la empresa, de cámaras de vídeo para la vigilancia y control de los trabajadores y no del proceso productivo o la seguridad de las instalaciones, habiéndose efectuado seguimientos y acercamientos de cámara respecto de determinados trabajadores, dejando completamente de lado cualquier aparente control o supervisión de la línea de producción y sala.

## Doctrina

*La Corte de Apelaciones de Puerto Montt solicitó informe a la Dirección Regional del Trabajo de dicha ciudad, declarando finalmente sin lugar el recurso de protección deducido en contra de la empresa señalada, en atención a que el sistema implementado, no obstante no cumplir con los requisitos establecidos por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, no es suficiente para estimar que ello constituye un acto arbitrario o ilegal susceptible de ser subsanado por medio del recurso de protección. Agrega que, la actividad desarrollada por los trabajadores en su lugar de trabajo no constituye, desde ningún punto de vista, su vida privada y/o intimidad, ya que no es dable hablar de intimidad o vida privada en un lugar donde están más de 20 personas de ambos sexos, desarrollando su trabajo o conversando.*

*El fallo de la ltma. Corte de Apelaciones fue acordado con el voto en contra de una de los Ministros quien estuvo por acoger el recurso argumentando que las cámaras se han usado para otros fines, vulnerándose lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, constituyendo un agravio al derecho a la honra de los trabajadores afectados.*

*La Corte Suprema, revocó el fallo de primera instancia, argumentando que el sistema de vigilancia vía cámaras de vídeo puede ser utilizado por las empresas, pero su utilización debe ser incorporada en su reglamento interno y con el preciso objeto para el que han sido concebidos, esto es, protección y seguridad, lo que a la luz de los antecedentes no se habría cumplido, situación que fue constatada en el informe de fiscalización respectivo.*

*Agrega la Corte Suprema que, dentro del recinto laboral constituido por el ámbito de actividad propio de los empleados, los trabajadores tienen derecho a la privacidad o intimidad, manifestándose ello en el deseo de que las actividades realizadas por ellos se mantenga en la esfera laboral y sindical, sin que se permita en él la intromisión de terceros.*

*Finalmente la Corte Suprema, acoge el recurso ordenando a la empresa recurrida ajustar a la legalidad vigente la utilización de vídeo cámaras de vigilancia en su empresa, no afectándose, con su empleo, el derecho a la intimidad de los trabajadores que laboran en ella.*

**Sentencia de la Itma. Corte de Apelaciones de Puerto Montt.**

Puerto Montt, 30 de septiembre de 2005.

Vistos:

A fojas 1, don Jorge Vásquez Torres, abogado, recurre de protección en favor de los trabajadores integrantes de los Sindicatos 1 y 2 de Empresas Aqua Chile S.A. en contra de don Jon Polentzi Vallians en su calidad de representante legal de Empresas Aqua Chile, en contra de doña Marcela Sepúlveda, gerente de recurso humanos y de don Rodrigo Cancino, Gerente de Planta de Puerto Montt, todos domiciliados en Cardonal s/n Lote B. Señala que ante esta Corte se sigue recurso de protección Rol N° 136-2005, al cual se acompañaron dos cintas de vídeo de vigilancia, revisadas ambas cintas se pudo comprobar que ellas fueron obtenidas con infracción de garantías constitucionales y legales cuya protección se garantiza por la viña de este recurso. Agrega que en ellas se puede apreciar claramente que las vídeo cámaras fueron y son utilizadas para la vigilancia y control de los trabajadores y no del proceso productivo o la seguridad de las instalaciones: al extremo de que conforme se aprecia en las cintas, se efectuaron seguimientos y acercamientos de cámaras respecto de determinados trabajadores, dejando completamente de lado cualquier aparente control o supervisión de la línea de producción y sala. Indica el recurrente que esta forma de control y/o vigilancia se constituye en la práctica en una forma de control ilícito en cuanto supone un sacrificio del derecho a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores que no es razonable o proporcional a los fines de vigilancia de las instalaciones y/o del proceso productivo. Como fundamento de derecho, cita el recurrente el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política del Estado y el artículo 5°, inciso 1° del Código del Trabajo que dispone que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las

garantías constitucionales de los trabajadores en especial cuando pudieren afectar a la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Expone que la utilización de las cámaras de vigilancia de la empresa para vigilar y fiscalizar la actividad de los trabajadores supone una forma de control ilimitado que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, en forma panorámica y determinadamente respecto de los dirigentes sindicales, implica no sólo un control extremado e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empresario o su representante, sino que en buenas cuentas significa el control y poder total y completo sobre la persona del trabajador. Indica finalmente que las cintas de vídeo acompañadas al recurso de protección Rol N° 136-2005 dan cuenta de la utilización de ese sistema de control para la vigilancia y fiscalización de los trabajadores, al extremo de que las cámaras se destinaron al seguimiento de personas determinadas, efectuando respecto de determinados trabajadores acercamientos o encuadres en primer plano que configuran una abierta violación del derecho a la intimidad, a la vida privada y a la honra del trabajador, constituyendo un acto arbitrario o ilegal que debe ser remediado por la vía de este recurso. Por ello solicita se acoja presente acción cautelar declarando que el sistema de vigilancia vía vídeo cámara constituye un control ilícito de los trabajadores cuando su uso tiene por objeto vigilar el desempeño laboral de éstos porque se afecta el derecho a la intimidad, vida privada y honra de los dependientes y que dicha empresa debe abstenerse de emplear las cámaras de vídeo para el seguimiento y vigilancia de los trabajadores que en ella laboren.

A fojas 7, se declara admisible el recurso de protección. A fojas 19 rola informe de los recurridos don Jon Polentzi Errazquin Valliant, doña Marcela Sepúlveda Ostergaard y Rodrigo Cancino Aravena, representados por el abogado Mauricio Cárdenas García, quien solicita el rechazo del presente recurso en base a las siguientes consideraciones. En

cuanto a la legalidad del uso de equipos de vigilancia y la forma en que son usados los sistemas de seguridad en la presa recurrida, expone ello es perfectamente lícito, siendo un criterio compartido con la Inspección del Trabajo.

La legislación laboral dispone que corresponde al empleador el ejercicio de las facultades de dirección de la empresa de contratar los servicios de vigilancia que sean necesarios para la debida protección del establecimiento, del proceso productivo, de las instalaciones y de las personas que laboran en dichas instalaciones. Agrega que es en el contexto anterior que la empresa Aqua Chile ha contratado un servicio de vigilancia con la empresa Sociedad Comercial de Sistema de Alarma Limitada quien provee de personal capacitado y proporciona equipos de seguridad y cámaras de televisión en circuito cerrado, siendo ello cotidiano en aquellas empresas, como el caso de su representada, donde se usan y elaboran insumos o productos alimenticios y de consumo para la población. En consecuencia, afirma que el uso de cámaras sí existe, se ajusta plenamente a derecho, que tal como sabe la recurrida su parte mantiene en el establecimiento un sistema de vigilancia contratado a la empresa Sociedad Comercial de Sistema de Alarma Ltda. quien proporciona equipos y personal de vigilancia y en lo que atañe al recurso, existen 16 cámaras de las cuales sólo cuatro se encuentra ubicadas en las salas de proceso, las restantes ubicadas en portería, acceso a planta, andenes, exteriores, patio, entrada de materia prima, bodega, frigorífico y sala de salado, es decir, claramente destinadas a la seguridad del recinto. En cuanto a los hechos y las vídeo cintas a que se refiere el recurso 136 el miércoles 18 de mayo del presente y en circunstancias que debido a la baja temporada se estaba desarrollando un proceso de desvinculación de 39 trabajadores pertenecientes a la planta de proceso de la empresa, de un universo de 791 trabajadores: Marisol Rosas Héctor Vargas y René Rubilar, ingresaron a la planta habiendo trans-

currido media hora del inicio del turno de la tarde, a pesar de que forman parte del turno de la mañana con el único fin de instigar a los trabajadores (vía Intimidación) a abandonar sus puestos de trabajo y dar instrucciones para adherir a un paro de brazos caídos o disminución del ritmo de producción y un boicot a la empresa, en definitiva a no desarrollar sus actividades habituales. En este escenario y a pesar que los trabajadores se disponían a trabajar en las líneas de producción, éstas eran desconectadas por los trabajadores antes señalados, el resultado fue que en dicho turno, de una producción normal que fluctúan entre 11.500 y 12.500 piezas de salmón sólo se procesaron 3.795 unidades. Agrega que a fin de acreditar estos hechos, se solicitó la visita de la Sra. Carmen Ojeda, Notario de Puerto Montt, quien concurrió al lugar y pudo constatar la efectividad de la denuncia, primero con un monitor de circuito cerrado de televisión y luego al interior de la planta. Una vez que los recurridos se percataron de la presencia de la Ministro de Fe, suspendieron su irregular accionar pero como consta del atestado notarial, inmediatamente después de haberse alejado del lugar, retomaron su actitud, situación que fue contrastada en la sala de monitoreo televisivo, vídeo acompañado a dicho recurso y que es materia de la controversia. En consecuencia los eventuales acercamientos de los monitores se refieren precisamente a una situación especial de boicot al interior de la planta y en dicho contexto las cámaras cumplen el objetivo de detectar situaciones anómalas que afectan el proceso productivo y que son constitutivos de actos ilegales.

Solicita finalmente el rechazo del recurso por cuanto su parte se ha limitado a contratar el servicio de vigilancia el cual es establecido y desarrollado por una empresa que determina técnicamente la forma en que se desarrolla en el entendido que se trata de vigilar la seguridad del establecimiento y el proceso productivo. En segundo lugar el sistema de vigilancia no opera en la forma en que pretende en su recurso la recurrente, se

trata de un sistema de vigilancia de carácter genérico, como se ha expresado en el cuerpo de esta presentación y que respeta los derechos de las personas. El vídeo a que se refiere la recurrente constituye un acto aislado y específico generado por el boicot del proceso de vigilancia, es decir el sistema operó y aquel día se constató el boicot con la concurrencia de una notario y atendidas las características de la planta, la cual procesa productos para el consumo humano, no se puede privar a su representada de la posibilidad de vigilar mediante los servicios contratados el proceso productivo.

A fojas 34, rola informe de la Directora Regional del Trabajo sobre el objeto del recurso, el cual arroja como conclusión que se puede establecer que el sistema implementado por la empresa Aqua Chile S.A. no cumple con los requisitos establecidos en la Jurisprudencia Administrativa sustentada por este servicio provocando por contrapartida infracciones a la normativa legal existente y atingente al respecto tales como: lo dispuesto en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo con relación al artículo 477 del señalado cuerpo legal, lo dispuesto en el artículo 31 inciso 1° del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 32 del mismo cuerpo legal por no exhibir toda la documentación audiovisual necesaria para efectuar las labores de fiscalización. Asimismo en lo referente a no contener en el Reglamento Interno existente en la empresa estipulación alguna referida al sistema de vídeo cámaras implementado al interior de la empresa, constituyendo una infracción a lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo en relación con el artículo 477 del Código del Trabajo.

Con lo relacionado y considerando:

*Primero:* Que el Recurso de Protección de Garantías Constitucionales establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República constituye una acción de carácter cautelar, destinada a restablecer el imperio

del derecho y asegurar la debida protección a los afectados cuando por causa de alguna acción u omisión arbitraria o ilegal sufran privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de aquellos derechos y garantías que señala.

*Segundo:* Que el acto arbitrario o ilegal lo hacen consistir los recurrentes, en el uso, por parte de Jon Polentzi Errasquin, Marcela Sepúlveda y Rodrigo Cancino, en sus calidades de representante legal de la empresa Aqua Chile S.A., Gerente de Recursos Humanos y Gerente de Planta, respectivamente, de cámaras de vídeo que son utilizadas para la vigilancia y control de los trabajadores y no del proceso productivo o de la seguridad de las instalaciones, al extremo de que, según se aprecia en las cintas de vídeo, se efectuaron seguimientos y acercamientos de cámaras respecto de determinados trabajadores, dejando completamente de lado cualquier aparente control o supervisión de la línea de producción y de la sala. Que esto constituye una vulneración de los derechos de intimidad, vida privada o la honra de los trabajadores, consagrados en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, y sobrepasa el límite de las facultades de administración del empleador. Terminan solicitando se declare que el sistema de vigilancia vía vídeo cámara constituye un control ilícito a los trabajadores, cuando su uso tiene por objeto vigilar el desempeño laboral de éstos porque se afecta el derecho a la intimidad, vida privada y honra de los dependientes y que la empresa debe abstenerse de emplear cámaras de vídeo para el seguimiento y vigilancia de los trabajadores. Con costas.

*Tercero:* Que informando, los recurridos solicitan el rechazo del recurso, con costas. Señalan que la legislación laboral dispone que corresponde al empleador el ejercicio de las facultades de dirección de la empresa y, en ese contexto se ha contratado los servicios de la Sociedad Comercial de Sistema de Alarma Limitada, necesarios para la debida

protección del establecimiento, del proceso productivo, de las instalaciones y de las personas que laboran en dichas instalaciones. Por lo demás, es la empresa contratada la que determina técnicamente la colocación de las cámaras. Que la principal finalidad buscada por el empleador, se orienta a controlar especialmente la seguridad de las personas y del establecimiento, así como del proceso productivo de una empresa que elabora productos de consumo humano, por lo que, las normas laborales deben compatibilizar con las normas de salubridad y protección de la salud y vida de los consumidores de sus productos. Que en la planta existen 16 cámaras de vídeo y sólo cuatro de ellas se ubican en las salas de proceso, y las restantes en portería, acceso a planta, patio, entrada de materia prima bodega, frigorífico y sala de salado.

*Cuarto:* Que el día 18 de mayo de 2005, y debido al despido de 39 trabajadores de un total de 701, tres trabajadores ingresaron a la planta, con el único fin de instar a sus compañeros de trabajo a abandonar sus puestos de trabajo y adherir a un paro de brazos caídos, para lo cual desconectaron las líneas de producción, obteniendo ese día una producción de 3.795 unidades, en circunstancia que lo normal era de 11.500 a 12.500 piezas al día. El día 18 de mayo señalado, se hizo concurrir a una Notario para certificar el boicot de los trabajadores al proceso productivo.

*Quinto:* Que se realizó una revisión de los videos acompañados al recurso, conteniendo lo ocurrido en la planta proceso los días 18 y 19 de mayo de 2005, por dos inspectores del trabajo, los que informando a fojas 32 y siguientes concluyen que el sistema de vídeo cámaras implementado en la empresa recurrido, exceden las facultades de dirección que la ley concede al empleador, lo que importa una transgresión de los derechos individuales de los trabajadores reconocidos por la legislación laboral en los artículos 5º y 154 del Código del Trabajo.

*Sexto:* Que los documentos acompañados por la recurrida a fojas 55 a 77 y 82 a 101 no allegan mayores antecedentes para resolver acerca de la materia discutida.

*Séptimo:* Que este Tribunal examinó la cinta de vídeo C.C.T.V-13 y pudo constatar que las cámaras se dirigen hacia la línea de proceso y hacia los trabajadores, recorriendo toda la sala. Efectivamente, en varias oportunidades se hace seguimiento y acercamiento a tres trabajadores que utilizaban un gorro azul, distinguiéndose de los demás que usan gorro blanco.

*Octavo:* Que si bien el informe de fiscalización y entrevista efectuadas por la Inspección del Trabajo a la empresa recurrida, rolante a fojas 28 y siguientes concluye que el sistema implementado en Aqua Chile S.A. no cumple los requisitos establecidos en la jurisprudencia administrativa de ese Servicio, y que provoca una infracción a la normativa legal existente, tales como los artículos 5º inciso 1º, 154 y 477 del Código del Trabajo y lo dispuesto en el artículo 31 del D.F.L. Nº 2, de 1967, ello puede ser objeto de la aplicación de multa o sanción administrativa, pero no es suficiente para estimar que ello constituye un acto arbitrario o ilegal susceptible de ser subsanado por medio del recurso de protección, establecido solo para amparar las transgresiones o amenazas a las garantías constitucionales del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en los números que señala

*Noveno:* Que la actividad desarrollada por los trabajadores en su lugar de trabajo no constituye, desde ningún punto de vista, su vida privada y/o intimidad, ya que no es dable hablar de intimidad o vida privada en un lugar donde están más de 20 personas de ambos sexos, desarrollando su trabajo o conversando, como se observó en el vídeo. Aun cuando la vigilancia se dirigiere a la persona de los trabajadores, ello no constituye, a juicio de estos sentenciadores, una vulneración a la honra de aquéllos ni a su intimidad ni a su vida privada.

*Décimo:* Que en consecuencia, y según se ha analizado, y apreciando los antecedentes en conformidad a las reglas de la sana crítica, no se reúnen en estos autos, los presupuestos para acreditar la existencia de algún acto ilegal o arbitrario que amague, o vulnere la garantía constitucional de cuya transgresión se recurre.

Y visto además a lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Constitución Política de la República, Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se declara que se rechaza el recurso interpuesto a fojas 1 y siguientes por los Sindicatos 1 y 2 de la Empresa Aqua Chile S.A. en contra de Jon Polentzi Errayquin Valliant, de doña Marcela Sepúlveda y de don Rodrigo Cancino en sus calidades de representante legal, Gerente de Recursos Humanos y Gerente de Planta de la Empresa Aqua Chile S.A., respectivamente. No se condena en costas a los recurrentes, por estimar que han tenido motivo plausible para litigar.

Acordada con el voto en contra del Ministro don Hernán Crisosto Greisse quien estuvo por acoger el recurso de protección atento los siguientes fundamentos:

- I) Que si bien no es ilegal que una empresa instale cámaras para efectos de vigilancia de sus dependencias y control a distancia del proceso productivo, ocurre que en el caso de autos se han usado parte de estas cámaras con otros fines.
- II) Que al efecto el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo dispone que en ejercicio de las facultades que les confiere al empleador, tiene como limite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.
- III) Que el uso de la cámara de vigilancia destinada a la protección del establecimiento, de las instalaciones y personas

que laboran en ella; para el seguimiento de trabajadores que interactúan con otros con fines de carácter sindical, constituye a juicio de este sentenciador un agravio al derecho a la honra de tales trabajadores puesto que implícitamente se les trata de sujetos sospechosos de ejecutar algún acto ilícito, de aquellos que para su constatación y represión se han instalado las cámaras.

- IV) Que en consecuencia estuvo por disponer que el recurrido se abstenga de hacer uso de las cámaras de seguridad para vigilar en forma encubierta la actividad gremial de sus trabajadores, por cuanto ello atenta contra la honra de los mismos.

Redacción de la Ministro Titular señora Sylvia Aguayo Vicencio.

Regístrese y archívese.

Pronunciada por los Ministros Titulares señor Hernán Crisosto Greisse, señora Sylvia Aguayo Vicencio y Abogado Integrante señor René Schmidt Gebauer.

Rol N° 156-2005.

#### **Sentencia de la Excm. Corte Suprema.**

Santiago, 5 de enero de 2006.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus fundamentos segundo a décimo que se eliminan.

Y teniendo en su lugar, y además, presente:

- 1) Que el recurso de protección de fojas 1 ha sido deducido, a favor de los trabajadores integrantes de los Sindicatos N° 1 y N° 2 de Empresas Aqua Chile S.A., con el objeto que se declare:

- a) que el sistema de vigilancia vía vídeo cámara constituye un control ilícito de los trabajadores cuando su uso tiene por objeto vigilar el desempeño laboral de éstos, porque se afecta el derecho a la intimidad, vida privada y honra de los dependientes;
- b) que dicha empresa debe abstenerse de emplear las cámaras de vídeos para el seguimiento y vigilancia de los trabajadores que en ella laboran; sin perjuicio de las demás providencias que el tribunal juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección a los afectados;

2º) Que la recurrente sostiene que en la especie al existir un control ilícito o vigilancia de los trabajadores, por medio de las cámaras instaladas en la empresa que laboran, se está vulnerando la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República que asegura a todas las personas el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia;

3º) Que es un hecho de la causa que en la empresa recurrida existen instaladas cámaras de vídeo, y la justificación dada por ésta, es que cumplen un rol de protección del establecimiento, de las instalaciones y de las personas que laboran en ella. Sin embargo, los actores, sostienen que son utilizadas con el objeto de controlar y vigilar a los trabajadores, al extremo de que ellas se usaron para el seguimiento de personas determinadas, efectuando respecto de algunos trabajadores acercamientos o encuadres en primer plano, lo que configura una abierta violación del derecho a la intimidad, a la vida privada y a la honra del trabajador, constituyendo un acto arbitrario o ilegal que debe ser remediado por esta vía;

4º) Que en el caso de autos, es menester previamente determinar si las empresas pueden o no tener instaladas en sus depen-

dencias cámaras de vídeo. En este sentido, preciso es sentar, como primera premisa, la facultad y el derecho que le asiste al empleador para proveerse de todo tipo de elementos que le permitan resguardar y proteger su propiedad y la seguridad de los trabajadores que laboran en ella. En el caso preciso del sistema de vigilancia vía cámaras de vídeo, por las características de ellas, y los bienes jurídicos protegidos que se ven involucrados en su utilización propiedad, seguridad, intimidad, entre otros –ella debe serlo dentro de un marco regulatorio que al efecto, y para el caso de trabajadores regidos por el estatuto laboral Código del Trabajo– tiene un marco legal aplicable que debe ser respetado;

5) Que en este orden de ideas el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo establece que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Por su parte el artículo 154 del mismo cuerpo normativo que señala las disposiciones que debe contener el reglamento interno, consigna en su inciso final que las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador;

6º) Que de las normas transcritas se desprende que el sistema de vigilancia vía cámaras de vídeo puede ser utilizado por las empresas, pero su utilización debe ser incorporada en su reglamento interno, tomando conocimiento de ellos los trabajadores que laboran en la misma, y con el preciso objeto para el que han sido concebidos, protección y seguridad, lo que a la luz de los antecedentes aparece que no se ha cumplido, toda vez que según consta del informe de fiscaliza-

ción que al efecto realizó la Inspección del Trabajo de Puerto Montt, se estableció que el sistema implementado en la empresa Aqua Chile S.A. no cumple con los requisitos legales, toda vez que no se contiene en el Reglamento Interno existente en la empresa, estipulación alguna referida al sistema de video-cámaras implementado al interior de ella;

7º) Que de lo señalado precedentemente, aparece de manifiesto que la empresa incurrió en un acto ilegal al utilizar un sistema de vigilancia, que ha sido establecido con inobservancia de la normativa legal correspondiente;

8º) Que luego debe analizarse la garantía supuestamente amagada con el actuar de la recurrida, a la luz de los antecedentes y que ha sido invocada por los actores, esto es la consagrada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia. (Texto vigente a la época de interposición del recurso, el que fue modificado en virtud de la Ley N° 20.050 de 26 de agosto de 2005, quedando en definitiva el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia);

9º) Que los actores sostienen al efecto la circunstancia que el control y/o vigilancia que se realiza por la empresa a través de videos, en la práctica constituye un control ilícito en cuanto supone un sacrificio del derecho a la intimidad, vida privada y honra de los trabajadores. Pero, para resolver si el actuar de la recurrente ha vulnerado la garantía que se señala, preciso es determinar que es el derecho a la intimidad y cual es su esfera de protección;

10º) Que etimológicamente intimidad proviene del latín Intimus que significa lo más recóndito, interior, secreto, profundo, interno. Aquella parte personalísima o reservada de una persona o cosa. Por su parte la expresión privacidad, deriva del Latín Privatus, si-

nónimo de particular, propio, individual y personal. En general son numerosas las definiciones que se han formulado respecto de aquello en que consiste el derecho a la intimidad, las que en su mayoría lo conciben como un poder de exclusión, como una manifestación de la libertad en el sentido negativo, como el derecho a ser dejado en paz, solo y tranquilo. En la actualidad, se impone una concepción respecto de la intimidad, que pone el énfasis en su carácter de derecho humano y libertad fundamental que arranca de la dignidad de la persona. En tal sentido, se le ha definido como aquel ámbito de libertad necesario para el pleno desarrollo de la personalidad, que debe quedar preservado de injerencias ilegítimas y que constituye el presupuesto necesario para el ejercicio de otros derechos y para la participación del individuo en sociedad. (Pilar Gómez Pavón, La intimidad como objeto de protección penal, Editorial Akal S.A. Madrid, 1989, páginas 35 y siguientes);

11º) Que dentro del recinto laboral, constituido por el ámbito de actividad propio de los empleados, los trabajadores tienen derecho a la privacidad o intimidad, manifestándose ello en el deseo de, como en el caso de autos, se mantenga en la esfera laboral y sindical las actividades realizadas por ellos, sin que en él se permita la intromisión de terceros. Lo anterior puede ser compatibilizado con la existencia de un sistema de vigilancia y protección en el recinto laboral, pero éste no debe estar desviado de los fines que justificaron su instalación;

12º) Que de lo dicho resulta que la utilización de cámaras de video por la empresa recurrida, en la forma realizada, a más de ilegal, vulnera la garantía invocada por los actores, lo que hará que el recurso en estudio deba ser acogido como se dirá. Por estas consideraciones y lo dispuesto en el Auto Acordado de esta Corte sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se revoca la sentencia apelada de treinta de septiembre de dos mil

cinco, escrita a fojas 105, que rechazó el recurso interpuesto y en su lugar se declara que se acoge el deducido en lo principal de fojas 1, debiendo la empresa recurrida ajustar a la legalidad vigente la utilización de video cámaras de vigilancia en su empresa, no afectándose, con su empleo, el derecho a la intimidad de los trabajadores que en ella laboran. Se previene que el Ministro Sr. Rodríguez Ariztía, concurre a la revocatoria, teniendo únicamente presente que la utilización de las cámaras de video lo han sido con fines diferentes para los que han sido instaladas, según lo dicho por la recurrida protección y seguridad, por lo que estuvo por ordenar que en lo sucesivo la empresa recurrida debe abstenerse del uso de las mismas para otros fines que aquéllos primitivamente esgrimidos para su instalación.

Se previene que los Ministros Sres. Tapia y Muñoz, concurren a la revocatoria, teniendo, además, presente:

1. Que, del mérito de los antecedentes, en especial del análisis de los vídeos que han sido acompañados a los autos, se puede advertir que la empresa, amparada en un uso de cámaras con fines de vigilancia y seguridad, las ha empleado con el objetivo de conocer y observar actividades de quienes tienen intereses laborales y sindicales comunes, los que desean mantener en esa esfera, por lo que con la acción de la empresa se vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores dentro del recinto laboral, que está constituido por el ámbito de actividad propio de los empleados, necesario para el ejercicio de otros derechos, sin que en él se permita la intromisión de terceros; derecho humano y libertad fundamental que emerge de la dignidad de las personas y en este caso de los trabajadores, garantizado por el Constituyente.
2. Que en efecto, conforme lo que ha sostenido el ente fiscalizador, la jurisprudencia

administrativa asociada al tema, señala las características básicas que deben cumplir estos sistemas de vigilancia para poder cumplir cabalmente con la legislación vigente marco legal, estableciendo criterios que en lo pertinente indican: En cuanto a los requisitos generales de toda medida de control, de conformidad al inciso final del artículo 154, del Código del Trabajo, dichas medidas de control: a) deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley; b) sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordante con la naturaleza de la relación laboral; c) su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir no debe tener un marco discriminatorio; y d) debe respetarse la dignidad del trabajador;

3. Por otra parte, la jurisprudencia administrativa referida, y en lo tocante con los requisitos específicos de los mecanismos de control audiovisual y que arrancan de su propia naturaleza, ha establecido que:
  1. no deben dirigirse directamente al trabajador, sino que, en lo posible, orientarse a un plano panorámico;
  2. deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino; y
  3. su emplazamiento no debe abarcar lugares, aun cuando ellos se ubiquen dentro de las dependencias de la empresa, dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores, y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuario, etc.;

4. Que en el caso de autos, las cámaras de vigilancia implementadas por la recurrida han sido destinadas, más allá de los fines propios de su instalación –seguridad y protección–, en el seguimiento de trabajadores, lo que a la luz de lo dicho, resulta atentatorio con la garantía constitucional invocada por los recurrentes.

Regístrese y devuélvase con su agregado.

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte Suprema, Integrada por los Ministros señores Eleodoro Ortiz S., Enrique Tapia W., Jorge Rodríguez A., Domingo Kokisch M. y Sergio Muñoz G. No firman los Ministros Sres. Tapia y Muñoz no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por estar con permiso el primero y haciendo uso de su feriado legal el segundo.

Rol N° 5.234-05.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

| MATERIA   | NUMERO    | FECHA    | PAGINA |
|---|-----------|----------|--------|
| Comités Paritarios. Elección representantes trabajadores. Validez. Tribunales Electorales .....                   | 5.783/135 | 21.12.05 | 65     |
| Contratista. Responsabilidad subsidiaria. Procedencia .....   | 5.786/138 | 21.12.05 | 74     |
| Corporación Municipal. Secretario. Normativa aplicable .....  | 5.784/136 | 21.12.05 | 69     |
| Corporación Municipal. Secretario. Profesional de la Educación. Procedencia .....                                 | 5.784/136 | 21.12.05 | 69     |
| Dirección del Trabajo. Competencia. Prácticas antisindicales .....  | 5.782/134 | 21.12.05 | 63     |
| Estatuto de Salud. Asignación especial transitoria .....  | 5.780/132 | 21.12.05 | 59     |
| Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Bonificación proporcional. Procedimiento de cálculo ..... | 5.805/140 | 23.12.05 | 79     |
| Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Directores con nombramiento ante Ley N° 19.410. Concurso .....       | 5.785/137 | 21.12.05 | 71     |
| Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Directores. Indemnización. Monto .....                               | 0002/001  | 2.01.06  | 89     |
| Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Directores. Indemnización. Procedencia .....                         | 0002/001  | 2.01.06  | 89     |
| Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Directores. Nombramiento. Duración .....                             | 5.785/137 | 21.12.05 | 71     |
| Feriado convencional. Compensación. Procedencia .....   | 5.863/141 | 28.12.05 | 82     |
| Libertad sindical. Sistema de votación .....  | 0216/002  | 17.01.06 | 93     |
| Negociación Colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación .....  | 5.787/139 | 21.12.05 | 76     |
| Organizaciones Sindicales. Delegado sindical. Facultades .....  | 5.864/142 | 28.12.05 | 84     |
| Organizaciones Sindicales. Ex socios. Beneficios. Procedencia .....   | 5.865/143 | 28.12.05 | 87     |
| Protección a la maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Imputación beneficio convencional. Procedencia .....        | 5.781/133 | 21.12.05 | 61     |
| Protección maternidad. Permiso. Nacimiento hijo. Imputación beneficio convencional. Alcance .....                 | 5.781/133 | 21.12.05 | 61     |

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### **ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ESPECIAL TRANSITORIA.**

**5.780/132, 21.12.05.**

***La asignación especial transitoria prevista por el artículo 45 de la Ley N° 19.378, no tiene el carácter de remuneración atendido lo dispuesto por el artículo 23 de la citada ley.***

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 23 y 45.

Mediante presentación del antecedente ..., y a fin de establecer la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se solicita pronunciamiento para que se determine si la asignación especial transitoria prevista por el artículo 45 de la Ley N° 19.378, constituye o no remuneración, por cuanto una vez precisada su naturaleza, esa Superintendencia puede establecer el carácter de imponible, toda vez que la calidad de imponible o no de un determinado emolumento deriva de si éste constituye o no remuneración, en su caso.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 45 de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Con la aprobación del Concejo Municipal, la entidad administradora podrá otorgar a sus funcionarios una asignación especial de carácter transitorio. Dicha asignación podrá otorgarse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel, categoría funcionaria o especialidad del personal de uno o más establecimientos dependientes de la municipalidad, según las necesidades del servicio. En cualquier caso, dicha asignación deberá adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la enti-*

*dad administradora. Esta asignación transitoria durará, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año".*

Por su parte, el artículo 23 de la citada Ley N° 19.378, prevé:

*"Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente las siguientes:*

*"a) El Sueldo Base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.*

*"b) La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.*

*"c) Las demás asignaciones, que constituyen los incrementos a que se tienen derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva en un consultorio municipal de atención primaria, la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito.*

*"Las remuneraciones deberán fijarse por mes, en número de horas de desempeño semanal".*

De los preceptos legales transcritos, se desprende, en primer lugar, que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contempla el pago de la denominada asignación especial de carácter transitorio, que consiste en un pago a todo o parte del personal, según el nivel, categoría funcionaria o especialidad de ese personal, de acuerdo con las necesidades del servicio y las disponibilidades presupuestarias de las entidades administradoras de salud municipal, con el acuerdo del Concejo Municipal, asignación que es de carácter transitorio y que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año.

A su turno, el mismo estatuto jurídico en estudio establece los estipendios que constituyen remuneración para los efectos de la Ley N° 19.378, singularizando detalladamente esos estipendios, entre los cuales no se contempla la aludida asignación especial transitoria.

En la especie, se consulta, para los efectos de establecer la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, si constituye o no remuneración la asignación especial transitoria en cuestión, en mérito de lo dispuesto por el artículo 45 de la ley del ramo y, una vez precisada su naturaleza, la Superintendencia que ocurre pueda establecer el carácter de imponible.

De acuerdo con las normas legales invocadas, en el sistema de salud primaria municipal constituyen remuneración los estipen-

dios señalados en el artículo 23 de la Ley N° 19.378, y para estos efectos el legislador ha utilizado la expresión "*solamente*" para establecer los únicos estipendios que tienen ese carácter, sin que haya definido dicha expresión.

En estas circunstancias y según las reglas de interpretación de la ley, contenidas en el artículo 20 del Código Civil, las palabras se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras que le otorga el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el cual define la expresión "*solamente*" como "*de un solo modo, en una sola cosa, o sin otra cosa*".

De ello se deriva que al utilizar la expresión "*solamente*", ha querido el legislador establecer de manera exclusiva y excluyente, que en el sistema de salud primaria municipal, tienen el carácter de remuneración únicamente los estipendios señalados en el artículo 23 de la ley del ramo.

En fin, la Ley N° 19.378 en ninguna de sus disposiciones hace ningún alcance sobre la naturaleza jurídica de este pago, limitándose a identificarla como una asignación especial de carácter transitorio.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúmpleme informar que la asignación especial transitoria prevista por el artículo 45 de la Ley N° 19.378, no tiene el carácter de remuneración, atendido lo dispuesto por el artículo 23 de la citada ley.

**PROTECCION A LA MATERNIDAD. PERMISO. NACIMIENTO HIJO. IMPUTACION BENEFICIO CONVENCIONAL. PROCEDENCIA. ALCANCE.**

**5.781/133, 21.12.05.**

1. **Los permisos que establecen los artículos 66 y 195, inciso 2º, del Código del Trabajo, pueden imputarse a aquellos pactados en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.**
2. **Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio del permiso paternal, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, conocido doctrinariamente como "regla de la conducta".**
3. **La interpretación general establecida en el cuerpo del presente informe, no resulta aplicable en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de descanso paternal contenido en la cláusula contractual respectiva sería entregado independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia.**

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 66 y 195, inciso 2º; Código Civil, artículo 1564, inciso final.

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 752-39, de 31.01.1994; 325-24, de 24.01.2000 y 3.827-103, de 2.09.2005.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de imputar los permisos pagados por descanso paternal contenidos en el artículo 195, inciso 2º, del Código del Trabajo a aquéllos pactados en instrumentos colectivos.

Al respecto cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

El Código del Trabajo en su artículo 195, inciso 2º dispone:

*"Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66, el padre tendrá derecho a un*

*permiso pagado de cuatro días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable".*

Por su parte, el artículo 66 del mismo cuerpo legal, establece:

*"En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine".*

Del análisis conjunto de las normas legales precitadas se infiere que el legislador ha

establecido a favor del padre trabajador, cuatro días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, beneficio éste que opera en forma adicional a aquel que por la misma causa consagra el artículo 66 del Código del Trabajo, antes transcrito.

De ello se sigue, que a partir del 2 de septiembre de 2005, fecha de publicación de la Ley N° 20.047, que incorporó este nuevo inciso segundo al artículo 195 del Código del Trabajo, todo trabajador tendrá derecho a que su empleador le conceda un total de cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, prerrogativa ésta que reviste el carácter de irrenunciable.

De la nueva disposición contenida en el inciso 2° del artículo 195 del Código del Trabajo, se infiere asimismo, que la ley concede el derecho a cuatro días de permiso pagados al padre a quien se le concede la adopción de un hijo, a partir de la fecha de la respectiva sentencia definitiva, beneficiando con ello a este grupo de trabajadores que no gozaba anteriormente de permiso alguno por tal causa. Ello, atendido que la norma del artículo 66 del mencionado Código no resulta aplicable a estos trabajadores dado que el requisito para impetrar el día de permiso pagado que él contempla es el nacimiento de un hijo, favoreciendo, por ende, exclusivamente al padre biológico.

Ahora bien, si los instrumentos colectivos respectivos establecen permisos de igual naturaleza a los previstos en los artículos 66 y 195, inciso 2°, del Código del Trabajo, analizados precedentemente, estos beneficios en cuanto a su número de días, remuneración u otras modalidades especiales, se rigen por las normas que se hayan convenido, sin perjuicio de que lo pactado no puede ser inferior al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecidos por el legislador de acuerdo a la norma del artículo 5° del mismo texto legal.

De este modo, resulta lícito concluir que los permisos de descanso paternal que esta-

blecen los artículos 66 y 195, inciso 2°, del Código del Trabajo, pueden imputarse a aquellos pactados en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquéllos previstos en la ley.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, cabe señalar que en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio que nos ocupa, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final, del Código Civil, disposición conforme a la cual las cláusulas contractuales pueden ser interpretadas por la "aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

En efecto, de acuerdo al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Por último, tampoco regirá la conclusión general establecida en el cuerpo del presente informe, en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de descanso paternal contenido en la cláusula contractual respectiva se entregará independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

1. Los permisos que establecen los artículos 66 y 195, inciso 2º, del Código del Trabajo, pueden imputarse a aquéllos pactados en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquéllos previstos en la ley.
2. Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio del permiso paternal, sería ne-

cesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, conocido doctrinariamente como "regla de la conducta".

3. La interpretación general establecida en el cuerpo del presente informe, no resulta aplicable en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de descanso paternal contenido en la cláusula contractual respectiva sería entregado independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. PRACTICAS ANTISINDICALES.**

**5.782/134, 21.12.05.**

***Las denuncias por prácticas antisindicales, formuladas en el marco de la Salud Primaria Municipal, pueden constituir eventualmente infracción al artículo 5º de la Ley N° 19.296, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.***

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículo 5º.

**Concordancias:** Ord. N° 3.423, de 18.10.02.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha denunciado a la Corporación Municipal de Cerro Navia de prácticas antisindicales en perjuicio de la asociación de funcionarios de salud primaria municipal constituida en dicha corporación, con hechos como condicionar el permiso sin goce de sueldo a cambio de renunciar al bono de metas sanitarias, insultos a los dirigentes, amenazas telefónicas, entrega de información confidencial de los funcionarios a dirigentes vecinales, promover el quiebre de la asociación de funcionarios, hostigamiento de parte de fun-

cionaria de confianza de la directora del Consultorio, además de haber mantenido por más de tres años a funcionarios con contrato a honorarios cumpliendo funciones específicas en evidente infracción a la Ley N° 19.378.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

A través del numeral 3) del Ord. N° 3.423, de 18.10.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La denuncia en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo de Iquique, por la que niega el cargo de Jefe de Programa de la Mujer a un dirigente de la Asociación de Funcionarios de la Salud Municipal de Iquique, puede constituir infrac-*

*ción al artículo 5° de la Ley N° 19.296, que debe ser conocida y resuelta por los tribunales ordinarios de justicia".*

Ello, porque en relación con la facultad que tiene la Dirección del Trabajo, para fiscalizar hechos que constituyen prácticas antisindicales, cometidas por una entidad administradora en contra de los directores de asociaciones de funcionarios de la salud primaria, dicha materia aparece regulada por la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, cuerpo legal éste que, a diferencia del Código del Trabajo, no contempla la figura de las prácticas antisindicales.

Lo anterior implica que las conductas o prácticas corporativas, como las que se denuncian en la presentación del antecedente 2), no pueden ser abordadas como práctica antisindical propiamente tal, y sólo pueden considerarse como una infracción al artículo 5° de la citada Ley N° 19.296.

En efecto, dicha disposición establece que no se podrá condicionar el empleo de un trabajador, a la afiliación o desafiliación a

una asociación de funcionarios, y el mismo precepto prohíbe impedir o dificultar su afiliación o perjudicarlo en cualquier forma, por causa de su afiliación o de su participación en actividades de la asociación respectiva.

Por otra parte, la Ley N° 19.296 no ha establecido un procedimiento especial para la investigación y posterior sanción de la o las infracciones a sus normas en particular, razón por la cual la denuncia formulada por hechos que eventualmente puedan constituir infracción al artículo 5° de la ley citada, importa una materia que debe sujetarse al sistema de prueba legal, en cuyo caso su conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los tribunales ordinarios de justicia.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que las denuncias por prácticas antisindicales formuladas en el marco de la Salud Primaria Municipal, pueden constituir eventualmente infracción al artículo 5° de la Ley N° 19.296, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

**COMITES PARITARIOS. ELECCION REPRESENTANTES TRABAJADORES. VALIDEZ. TRIBUNALES ELECTORALES.****5.783/135, 21.12.05.**

***El Inspector del Trabajo no cuenta con atribuciones para declarar nula la elección verificada en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, materia que debe conocer el Tribunal Electoral Regional, sin perjuicio de sus facultades permanentes en cuanto a resolver reclamos o dudas, y controlar las irregularidades o infracciones en que se incurra con motivo de la constitución y funcionamiento de dichos Comités.***

**Fuentes:** Constitución Política de la República, de 1980, Art. 85, incisos 1º y 5º. Código del Trabajo, Arts. 174 y 243, inciso 4º. Ley Nº 16.744, Art. 66. Ley Nº 18.593, Art. 10. D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Arts. 12 y 28.

**Concordancias:** Dictamen Ord. Nº 744/31, de 31.01.1994.

Mediante presentación del Ant., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si el inspector del trabajo cuenta con facultades legales para declarar viciada la constitución de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por irregularidades en el acto de la votación, y de ser el caso, llamar a una nueva elección constitutiva, y que ocurriría con el fuero de uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité.

Agrega, que el Sindicato de Trabajadores de empresa ..., ha impugnado la elección del Comité Paritario de la empresa, porque la votación habría sido irregular, al no existir privacidad para emitir el voto en forma secreta y tranquila. Por otra parte, de fiscalización efectuada, se desprende que el empleador habría enviado a pocos trabajadores a curso de capacitación para postular al Comité, y no habría existido suficiente información del proceso de la elección.

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

Al tenor de la consulta, se hace necesario dilucidar si el Inspector del Trabajo cuenta con atribuciones legales para declarar nula la constitución de un Comité Paritario por vicios en la elección de sus integrantes, y para fiscalizar el proceso previo a la elección y constitución del Comité.

Al respecto, el artículo 12 del D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamento del art. 66 de la Ley Nº 16.744, de seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone:

*"Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda".*

De la disposición reglamentaria antes citada se desprende que sería el Inspector del Trabajo quien debería resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación, o con la elección de los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

A su vez, el artículo 28, del mismo decreto reglamentario citado, señala:

*"Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas*

*contenidas en este reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud".*

De esta norma reglamentaria se reafirma que a la Dirección del Trabajo le compete el control del cumplimiento de las disposiciones sobre constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios, sin perjuicio de las facultades de los demás Servicios que menciona.

Ahora bien, las normas en comento, que otorgarían competencia a la Dirección del Trabajo y específicamente al Inspector del Trabajo en las materias indicadas, se hace necesario analizarlas a la luz de las atribuciones que la Constitución Política de la República de 1980, y la Ley N° 18.593, confieren a los Tribunales Electorales Regionales, para resolver la calificación y reclamación de elecciones gremiales y de cuerpos intermedios, como sería éste el caso de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, organismos reconocidos por la ley, artículo 66 de la Ley N° 16.744, con existencia propia entre el Estado y el individuo, cuya integración se efectúa mediante elección de sus miembros, tratándose de los representantes de los trabajadores.

Al efecto, el artículo 85, incisos 1° y 5°, de la Constitución Política de 1980, dispone:

*"Habrá tribunales electorales regionales encargados de conocer de la calificación de las elecciones de carácter gremial y de las que tengan lugar en aquellos grupos intermedios que determine la ley".*

*"La ley determinará las demás atribuciones de estos tribunales y regulará su organización y funcionamiento".*

Por su parte, el artículo 10, N° 1, inciso 1°; y N° 2, de la Ley N° 18.593, de 1987,

que aprueba la Ley de los Tribunales Electorales Regionales, establece:

*"Corresponde a los Tribunales Electorales Regionales:*

*"1° Calificar las elecciones de carácter gremial y las de los grupos intermedios, que tengan derecho a participar en la designación de los integrantes de los Concejos Regionales de Desarrollo o de los Concejos de Desarrollo Comunal, de acuerdo con las respectivas leyes orgánicas constitucionales".*

*"2° Conocer de las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial y de las de cualesquiera otros grupos intermedios. En el caso de los grupos intermedios no comprendidos en el número 1° de este artículo, la reclamación deberá ser formulada por, a lo menos, diez de sus miembros".*

De las disposiciones legales antes citadas se desprende, en primer término, que corresponde a los Tribunales Regionales Electorales calificar las elecciones gremiales y de grupos intermedios, que tengan derecho a participar en la designación de los integrantes de los Concejos Regionales y Comunales de Desarrollo.

Respecto de este último requisito, que se trate de entidades gremiales y de grupos intermedios que participen en la designación de los integrantes de los Concejos Regionales y Municipales de Desarrollo, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Ord. N° 744/31, de 31.01.1994, concluye que con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.175, de 11 de noviembre 1992, que reemplazó la Ley N° 18.605, de 6 de abril de 1987, sobre Concejos Regionales de Desarrollo, y por modificaciones introducidas por la Ley N° 19.130, de 19 de marzo de 1992 a la Ley N° 18.695, de 31 de marzo de 1988, Orgánica de Municipalidades y de Concejos Comunales de Desarrollo, no corresponde exigir actualmente tal requisito, si el sistema de elección de los integrantes de

estos Concejos ha cambiado, por lo que la norma en comento, de calificación de elecciones por los Tribunales Electorales Regionales se aplicaría a todas las organizaciones gremiales y grupos intermedios sin la diferenciación que hace la ley.

Asimismo, de la disposición legal en comento se colige que, los Tribunales Electorales Regionales son competentes para conocer las reclamaciones que se presenten con motivo de las elecciones en cuerpos o grupos intermedios, sin que sea necesario que sean formuladas por a lo menos 10 de sus miembros, si no están comprendidos en el N° 1 del artículo 10 de la Ley N° 18.593, si actualmente todos los entes gremiales y grupos intermedios se encontrarían comprendidos en el N° 1 de la ley citada, luego de las modificaciones legales antes señaladas.

De esta forma, los Tribunales Electorales Regionales tienen competencia para conocer la calificación de las elecciones y las reclamaciones que se interpongan en su contra, suscitadas dentro de los grupos o cuerpos intermedios, como lo serían en este último caso los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Cabe agregar, que estos Tribunales serían competentes no sólo para calificar y resolver reclamaciones en contra de las elecciones mismas, sino que, tal como lo establece el inciso 2° del artículo 10, de la Ley N° 18.593, citada: *"La resolución de las calificaciones y reclamaciones comprenderá también el conocimiento de cualquier vicio que afecte la constitución del cuerpo electoral o cualquier hecho, defecto o irregularidad que pudiera influir en el resultado general de la elección o designación, sea que haya ocurrido antes, durante o después del acto electoral de que se trate"*.

De la disposición transcrita se deriva que los tribunales mencionados, en el acto de resolver la calificación o reclamación de una elección gremial o de grupo intermedio, se podrán pronunciar también acerca de cual-

quier vicio o irregularidad que pueda haber influido en el resultado de la elección de cuya validez conocen, competencia que sería accesoria y consecuencia de la resolución que les corresponde respecto del acto electoral mismo.

Ahora bien, atendido lo expuesto, en cuanto a competencia de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales Electorales Regionales en materia de los actos electorales en cuerpos intermedios como los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se hace necesario concluir que si bien corresponde a la Dirección el control del cumplimiento de las normas del reglamento D.S. N° 54, de 1969, en materia de constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios, entre las cuales se encuentra el proceso electoral en dichos Comités, especialmente en su fase preparatoria, o de realización de la elección misma, respecto del caso de elecciones ya consumadas y afinadas, en las cuales se haya deducido reclamación por estimarlas viciadas, el conocimiento competente a los Tribunales Electorales Regionales, si el pronunciamiento sobre irregularidad en un proceso electoral ya realizado conlleva declarar la nulidad del acto, declaración que por definición sólo corresponde a los tribunales de justicia.

A mayor abundamiento, cabe considerar que una reclamación en contra de un acto electoral tiene carácter marcadamente contencioso, sujeto a calificación y ponderación de hechos, pruebas y evidencias, todo lo cual implicaría ejercicio de jurisdicción, con más fuerza si se presenta controversia entre partes.

De este modo, el Inspector del Trabajo no tendría atribuciones para declarar la nulidad de una elección ya efectuada en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sino que el Tribunal Electoral Regional, sin perjuicio que haya podido velar porque se cumplan las normas reglamentarias para llevarlas a cabo, e incluso que se deba efectuar las elecciones para su conformación, como igual-

mente, para que se constituya en los casos en que no exista, o se deba proceder a una nueva constitución, en caso de haberse declarado judicialmente viciada o nula la anterior.

Si bien de acuerdo a la norma legal antes citada, los Tribunales mencionados tienen atribuciones para conocer de cualquier hecho, vicio, defecto o irregularidad que pudiera influir en el resultado de la elección en un grupo intermedio, como un Comité Paritario, sea que hayan ocurrido antes, durante o después del acto eleccionario, ello sería como consecuencia de la resolución de la calificación o reclamación de la elección de cuya validez se esté pronunciando, facultad que no podría significar que la Dirección del Trabajo no tendría atribuciones permanentes para fiscalizar y controlar que se observen los requisitos reglamentarios para la elección, constitución y funcionamiento de los Comités, pudiendo incluso resolver reclamos o dudas al respecto, y si ellas resultan enmendadas o modificadas por las partes, se podría adoptar las providencias necesarias para que se lleve a efecto una nueva elección, integración o constitución del Comité, pudiendo incluso convocar a nueva elección si es necesario. Lo que no podría hacer es resolver la nulidad de una elección ya verificada o consumada, por determinadas irregularidades o vicios que se alegue que les afectaren, lo que compete conocer a los tribunales de justicia ya mencionados.

Corresponde hacer presente, que si la declaración de nulidad de la elección de los representantes de los trabajadores en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad conlle-

va que uno de estos pierda como efecto necesario el fuero laboral que le confiere el artículo 243, inciso 4º, del Código del Trabajo, con mayor razón tal pronunciamiento sería de incumbencia de los tribunales de justicia, si como precedente, para proceder al despido de un trabajador que cuenta con dicho fuero se debe recurrir a los tribunales, como lo precisa el artículo 174 del mismo Código.

De esta forma, en la especie, el Inspector del Trabajo carece de competencia para declarar nula la elección de los representantes de los trabajadores en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, como asimismo, para pronunciarse sobre el fuero de uno de tales representantes, sin perjuicio de exigir que se convoque a nueva elección para la debida constitución de dicho Comité.

Cabe señalar, por otra parte, que en el sentido expresado deberá entenderse lo manifestado por la Dirección en Ord. N° 1.072/54, de 12.03.2004.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas cúpleme informar que el Inspector del Trabajo no cuenta con atribuciones para declarar nula la elección verificada en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, materia que debe conocer un Tribunal Electoral Regional, sin perjuicio de sus facultades permanentes en cuanto a resolver reclamos o dudas, y controlar irregularidades o infracciones en que se incurra con motivo de la constitución y funcionamiento de dichos Comités.

**CORPORACION MUNICIPAL. SECRETARIO. NORMATIVA APLICABLE. PROFESIONAL DE LA EDUCACION. PROCEDENCIA.****5.784/136, 21.12.05.*****El cargo de Secretario de la Corporación Municipal para la Educación, Salud y Atención al Menor de Punta Arenas no requiere ser servido por un profesional de la educación, no encontrándose afecto a las disposiciones del Estatuto Docente, sino a las contenidas en el Código del Trabajo.***

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 1°; 7°; 8° y 19, inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el cargo de Secretario de la Corporación Municipal para la Educación, Salud y Atención al Menor de Punta Arenas requiere ser servido por un profesional de la educación y, por ende, quedar afecto al Estatuto Docente.

Al respecto, cumpto en informar a Uds. lo siguiente:

Conforme con lo dispuesto en el artículo 1°, en relación con el inciso 1° del artículo 19 de la Ley N° 19.070, las disposiciones del Estatuto Docente se aplican no sólo a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes del Sector Municipal, sino además a quienes prestan servicios en el nivel central de dicho sector de la educación en funciones directivas y técnicos-pedagógicas que requieren ser servidos por profesionales de la educación.

En efecto, el citado artículo 1°, dispone:

*"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionada conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de*

*Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieren ser servidos por profesionales de la educación".*

Por su parte, el inciso 1° del artículo 19 del mismo cuerpo legal, señala:

*"El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector".*

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si el Secretario de una Corporación Municipal cumple un cargo directivo o técnicos-pedagógicos en el nivel central de la misma; para cuyo efecto cabe tener presente lo dispuesto en los artículos 7° y 8° del Estatuto Docente.

El citado artículo 7°, en su inciso 1°, señala:

*"La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia*

*docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directivas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos".*

Por su parte, el artículo 8º, dispone:

*"Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupa respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes".*

Si analizamos el cargo de secretario de una Corporación Municipal a la luz de las

disposiciones legales transcritas aparece que el mismo no se vincula exclusivamente a los aspectos educacionales de la entidad referidas sino que, por el contrario, dice relación con la dirección y administración de la Corporación como un todo, independientemente del área de actividades que desarrolla la misma.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que el cargo en análisis no es de aquellos que requiere ser servido por un profesional de la educación, en los términos del artículo 2º del Estatuto Docente.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Uds. que el cargo de Secretario de la Corporación Municipal para la Educación, Salud y Atención al Menor de Punta Arenas no requiere ser servido por un profesional de la educación, no encontrándose afecto a las disposiciones del Estatuto Docente, sino a las contenidas en el Código del Trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO. DURACION. DIRECTORES CON NOMBRAMIENTO ANTE LEY N° 19.410. CONCURSO.**

**5.785/137, 21.12.05.**

- 1) ***El plazo de duración de cinco años de los contratos de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, que se incorporaron a la dotación docente de la misma en calidad de titulares para desarrollar una función docente propiamente tal o técnico-pedagógica, afecta a un contrato de carácter indefinido, se cuenta desde la fecha del cambio de función.***
- 2) ***Para los efectos del llamado a concurso previsto y regulado en el artículo 37 transitorio del Estatuto Docente procede considerar los años servidos en calidad de director de un establecimiento educacional para la entidad empleadora municipal que debe llamar a concurso.***

**Fuentes:** Ley N° 19.985, artículo 14. Ley N° 19.070, artículos 32 y 37 transitorio.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.458/109, de 11.06.04.

Mediante ordinario del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Fecha a contar de la cual debe computarse el plazo de duración de cinco años de los contratos de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, que se incorporaron a la dotación docente de la misma en calidad de titulares para desarrollar una función docente afecta a un contrato de carácter indefinido.
- 2) Si para los efectos del llamado a concurso previsto y regulado en el artículo 37 transitorio del Estatuto Docente, procede considerar los años servidos en calidad de director de un establecimiento educacional desde antes del traspaso a la administración municipal o, solo los posteriores a tal situación y servidos

para la entidad empleadora municipal que debería llamar a concurso.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que la Dirección del Trabajo, interpretando los artículos 20 y 25 del Estatuto Docente, ha resuelto en Dictamen N° 2.458/109, de 11.06.04, que los profesionales de la educación mantienen la calidad de titulares en la dotación docente de la corporación municipal correspondiente, por el número de horas que concursó, no obstante que con posterioridad las partes convengan un cambio de función docente.

Efectivamente, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad las partes son libres, dentro del marco legal y reglamentario, para convenir las modificaciones que estimen conveniente introducir a las condiciones laborales contenidas en el contrato, pero sólo en aquellas materias en que han podido hacerlo, al tenor del artículo 5° del Código del Tra-

bajo, aplicable supletoriamente de acuerdo al artículo 71 del Estatuto Docente.

Precisado lo anterior y considerando que la incorporación a una dotación docente municipal en calidad de titular actualmente vincula al docente con su empleador a un contrato que por regla general es de carácter indefinido y, por excepción, tratándose del cargo de director de colegio y de docentes directivos, incluido, el jefe de educación de la corporación municipal, de plazo fijo por el período de cinco años, necesario es determinar el efecto que genera el cambio de función, por mutuo acuerdo de las partes, en la duración del respectivo contrato individual de trabajo.

Para tales efectos debe estarse a la normativa que al efecto se contiene en el Estatuto Docente, lo que, en la especie, conlleva, necesariamente, cambiar la duración del contrato de indefinido, por la función docente propiamente tal o técnico-pedagógica, a uno de plazo fijo por un período de cinco años, contado desde el momento del cambio de función de docente directivo o jefe de educación de la corporación municipal.

Es del caso hacer presente que, tratándose del cargo de director de establecimiento, a la expiración del plazo referido éste puede optar por postular o no al concurso que se lleve a efecto por un nuevo período, con las consecuencias jurídicas que ello significa y que se consigna en el inciso final del artículo 32 del Estatuto Docente.

El citado precepto legal dispone:

*"El Director que no vuelva a postular o que haciéndolo pierda el concurso, seguirá desempeñándose, en el caso de existir disponibilidad en la dotación docente, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley en establecimientos educacionales de la mis-*

*ma Municipalidad o Corporación. En tal caso, deberá ser designado o contratado con el mismo número de horas que servía como Director, sin necesidad de concursar. Si lo anterior, dada la dotación docente, no fuese posible, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley"*

De esta forma, posible es concluir que el plazo de cinco años de duración de los contratos de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales dependientes de una corporación municipal, que se incorporaron a la dotación docente como titulares. para desarrollar una función docente propiamente tal o técnico-pedagógica afecta a un contrato de carácter indefinido, se computa desde el cambio efectivo de función.

- 2) En cuanto a la pregunta signada con este número, cabe señalar que el artículo 37 transitorio del Estatuto Docente, dispone:

*"Los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 de esta ley, en aquellos casos que actualmente estén siendo desempeñados por directores y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, se efectuarán con la gradualidad que a continuación se indica:*

- a) *Durante el año 2006, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan desde hace más de 20 años al 31 de diciembre de 2004.*
- b) *Durante el año 2007, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes*

*de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan entre 15 y 20 años al 31 de diciembre de 2004.*

- c) *Durante el año 2008, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan por menos de 15 al 31 de diciembre de 2004.*

*Los directores y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal a que se refieren los literales a), b) y c) precedentes, que no concursen o que, habiéndolo hecho, no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, cesarán al término del año escolar 2005, 2006 y 2007, respectivamente".*

De la disposición legal citada se deduce que los cargos de directores de colegio ocupados por docentes que al 31 de diciembre de 2004, cumplan con alguna de las antigüedades que en la misma se indican deben ser llamados a concursos.

Del tenor de la norma transcrita y comentada aparece que la antigüedad que se requiere para hacer concursables los cargos de directores de colegio está referida a los servicios prestados en tal calidad

y respecto de la entidad empleadora del sector municipal que debe proceder a llenar dichos cargos.

De esta manera, entonces, para los efectos del concurso previsto en el artículo 37 transitorio del Estatuto Docente procede considerar únicamente los años servidos en calidad de director de un establecimiento educacional para la entidad empleadora municipal que debe llamar a concurso.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El plazo de duración de cinco años de los contratos de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, que se incorporaron a la dotación docente de la misma en calidad de titulares para desarrollar una función docente propiamente tal o técnico-pedagógica, afecta a un contrato de carácter indefinido, se cuenta desde la fecha del cambio de función.
- 2) Para los efectos del llamado a concurso previsto y regulado en el artículo 37 transitorio del Estatuto Docente procede considerar los años servidos en calidad de director de un establecimiento educacional para la entidad empleadora municipal que debe llamar a concurso.

**CONTRATISTA. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA. PROCEDENCIA.****5.786/138, 21.12.05.**

***La empresa ..., reviste la calidad de contratista en los términos establecidos por el artículo 64 del Código del Trabajo, en lo referido a la ejecución íntegra de los servicios contratados con la empresa CODELCO, debiendo esta última responder subsidiariamente en materia laboral cuando corresponda.***

**Fuentes:** Artículo 64 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente ..., que se emita un pronunciamiento sobre si empresa ..., reviste la calidad de contratista de la empresa CODELCO en los términos del artículo 64 del Código del Trabajo, en particular en lo referido a la ejecución del contrato de prestación de servicios que vincula a las empresas citadas.

Según sostiene el recurrente, y por las razones que indica la calidad de contratista de la empresa CONACSA sólo operaría en la última de las tres etapas en que las partes han dividido la ejecución del contrato de prestación de servicios que los vincula desde 31 de enero del 2003, puesto que en dichas etapas la empresa recurrente no es "una persona que ejecuta para CODELCO labores de ejecución material de trabajos o servicios a cambio de un precio convenido".

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El legislador laboral ha querido referirse, al emplear en el artículo 64 del Código del ramo, las expresiones "contratista" o "subcontratista", a aquellas entidades que colaboran en la obtención de los fines propios de una empresa, es decir, a las organizaciones que tienden, con su actividad, a hacer más eficiente y expedito el logro del fin empresarial. En efecto, una unidad económica que persigue un fin productivo, puede, en deter-

minadas condiciones, ante la ausencia o frente a los requerimientos técnicos específicos del mercado, precisar de la colaboración de otras organizaciones que se encuentren en situación más adecuada y óptima de brindarla para conseguir el fin proyectado. (Corte Suprema, sentencia de 2 de mayo de 2002, Rol N° 4.877-01).

En ese sentido, tal como lo ha señalado reiteradamente este Servicio, por contratista debe entenderse a "la persona natural o jurídica que, mediante un contrato, ejecuta para un tercero, dueño de una obra, empresa o faena, labores de ejecución material de trabajos o prestaciones de servicios, mediante un precio convenido, contratando para ello trabajadores" (Dictamen N° 9.159/212, de 14.12.89).

El artículo 64, incisos 1° y 2°, del Código del Trabajo, dispone:

*"El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.*

*"En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos".*

De las disposiciones legales anteriores se desprende la responsabilidad subsidiaria de que la ley inviste al dueño de la obra, empresa o faena, por las obligaciones laborales y previsionales del contratista encargado de la ejecución de ellas respecto de los trabajadores ocupados en las mismas.

Asimismo, se deriva que el contratista a su vez responderá subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales por los trabajadores de su subcontratista encargado de la ejecución de la obra, empresa o faena, y si esta responsabilidad no pudiere hacerse efectiva, la asumirá el dueño de ellas en las cuales laboraron los trabajadores.

De los antecedentes aportados a este Servicio, especialmente por el informe de fiscalización N° 5790, de la Sra. Kenny Carreño C., de la Inspección Provincial del Trabajo del Loa, es posible determinar los siguientes elementos:

La empresa CONACSA celebró con CODELCO un contrato civil de prestación de servicios, con fecha 31 de enero del 2003. El objeto de este contrato es *"el desarrollo de la ingeniería básica definitiva y de detalles, la construcción y la explotación del servicio de transporte de ácido"*.

Según se señala en su cláusula segunda *"la ejecución de este servicio comprende tres etapas: i) el desarrollo de la ingeniería básica definitiva y la ingeniería de detalles; ii) la construcción del aciducto; y iii) el servicio de transporte de ácido propiamente tal"*.

En ese mismo contrato, y como es fácil de advertir, sin hacer ningún tipo de distinción entre las etapas de la ejecución del servicio contratado, las partes acuerdan una cláusula vigésimo primera que se denomina *"responsabilidades laborales del contratista"*, y

donde expresamente se señala que *"CONACSA deberá dar cumplimiento estricto y oportuno a todas las obligaciones legales que pesan sobre él, como empleador, respecto del personal que ocupe en los trabajos materia del contrato y será directa y exclusivamente responsable de todas las consecuencias, de cualquier naturaleza, que deriven del incumplimiento de dichas obligaciones. La misma obligación regirá para la o las empresas subcontratistas respecto de sus trabajadores"*.

Asimismo, en el mismo sentido, en la cláusula citada se señala que *"CONACSA autoriza expresamente a la División, en el caso de que ésta se viera obligada a cualquier desembolso, en virtud de una sentencia judicial en su carácter de subsidiariamente responsable, de conformidad a lo establecido en los artículos 64, 64 bis y 209 del Código del Trabajo, para reembolsarse de las cantidades que haya debido pagar en virtud de tal sentencia"*.

De lo anterior, queda nítidamente establecido que las partes han acordado la ejecución y prestación de un servicio, que las mismas han detallado y que incluye íntegramente las diversas etapas descritas en el contrato respectivo, asumiendo plenamente para la ejecución de todo el respectivo contrato, las calidades de dueño de la obra por parte de CODELCO y la de contratista por parte de CONACSA.

En consecuencia, de las consideraciones recién transcritas cabe concluir que la empresa ..., revista la calidad de contratista en los términos establecidos por el artículo 64 del Código del Trabajo, en lo referido a la ejecución íntegra de los servicios contratados con la empresa CODELCO, debiendo esta última responder subsidiariamente en materia laboral cuando corresponda.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.****5.787/139, 21.12.05.**

***Para determinar el monto de la indemnización por años de servicio pactada en el número 1 del Capítulo Sexto del contrato colectivo celebrado entre Minera ... y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, no resulta procedente descontar el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de 1981, cualquiera sea la causal que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, ni aún tratándose de aquellos dependientes que pudieran haber iniciado sus servicios con anterioridad al 1° de marzo de 1981. Se complementa de esta forma el punto N° 2 del Ordinario N° 2.298/054, de 17.06.2003, de este Servicio.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, Arts. 161, 162 Inc. 4° y 163 Inc. 2°. D.L. N° 3.501, Art. 2°.

**Concordancias:** Ordinarios N° 4.231/125, de 14.06.1991, N° 5.765/187, de 27.08.1991 y 2.155/139, de 6.05.1993.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado se complemente el punto N° 2 del Ordinario N° 2.298/054, de 17.06.2003, de este Servicio, en el sentido de determinar el significado de la frase final del mismo, que señala respecto de la indemnización convencional, que "debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes", específicamente se solicita se aclare si procede descontar el factor o incremento previsional previsto en el Decreto Ley N° 3.501 –en el caso de indemnización por años de servicio convencional– cuando la causal de terminación de contrato que se invoca es alguna de las establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

El referido punto del dictamen, señala: *"Para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de con-*

*tratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes".*

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término cabe precisar que este Servicio mediante Ordinario N° 4.231-125, de 14 de junio de 1991, interpretando la norma contenida en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.010, de 1990, actual artículo 9° transitorio del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, en su parte pertinente sostuvo que "para los efectos de calcular las indemnizaciones contempladas en la Ley N° 19.010, de los trabajadores que teniendo contrato colectivo vigente al 1° de diciembre de 1990, pero que iniciaron sus servicios con anterioridad al 1° de marzo de 1981, debe deducirse el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de suerte tal que los dependientes que se encuentren en esta situación, les corresponde percibir el monto de la indemnización respectiva, sin el porcentaje que dicho incremento o factor represente".

Agrega dicho pronunciamiento jurídico que "respecto de aquellos dependientes cuya

relación se encontraba vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieran sido contratados a partir del 1º de marzo de 1981, no procede efectuar la deducción en análisis, de modo que tales dependientes tienen derecho a percibir las indemnizaciones en referencia sin que se les descuente el referido factor o incremento previsional, vale decir, deben impetrar el beneficio con el monto que represente el factor o incremento previsional".

Establece, a su vez, el citado dictamen, "que en el mismo orden de ideas, posible es sostener que el referido factor o incremento, no debe deducirse para los efectos de calcular las indemnizaciones contempladas en la Ley Nº 19.010, de aquellos trabajadores cuya relación laboral se inició con posterioridad al 14 de agosto de 1981, aun cuando la misma hubiese estado vigente al 1º de diciembre de 1990, por cuanto tales dependientes no cumplen, uno de los requisitos exigidos por el artículo 3º transitorio en análisis, cual es, haber sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981".

El mismo pronunciamiento, concluyó en definitiva que "el incremento o factor previsional establecido por el Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, debe deducirse para los efectos de calcular las indemnizaciones por años de servicio prevista en la Ley Nº 19.010, de 1990, sólo respecto de los trabajadores que teniendo contrato vigente al 1º de diciembre de 1990, hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981".

Por otra parte, esta Dirección, determinando cuales indemnizaciones se encuentran comprendidas en la regla establecida en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.010, actual artículo 9º transitorio del Código del Trabajo, según se ha señalado, mediante Ordinario Nº 5.765/187, de 27 de agosto de 1991, precisó que la expresión "indemnizaciones" a que alude dicho precepto "*debe entenderse referida a la indemnización por años de servicio de carácter legal*, vale decir, aquella que se encuentra obligado el emplea-

dor a pagar cuando pone término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por la causal de desahucio y a la indemnización sustitutiva del aviso previo, prevista en el inciso 4º del artículo 4º, o en el inciso 2º del artículo 5º de dicha ley, según corresponda". (actual inciso 4º del artículo 162 e inciso 2º del artículo 163, respectivamente, ambos del Código del Trabajo).

Conforme a lo anterior, dicho pronunciamiento estableció que el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, sólo debe deducirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio *legal*, consignada actualmente en el inciso 3º del artículo 163 del Código del Trabajo, y la indemnización sustitutiva del aviso previo, prevista en el inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, según corresponda.

Agrega dicho dictamen, que para determinar la indemnización por años de servicio *convencional*, vale decir, aquella pactada en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley Nº 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, la cual debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

Precisado lo anterior cabe manifestar que en el caso en consulta, como la indemnización de que se trata tiene carácter convencional, sobre la base de la doctrina vigente del Servicio sobre la materia, se concluyó en el Ordinario que se solicita complementar, que era improcedente efectuar a su respecto los descuentos por el incremento previsional establecido por el D.L. Nº 3.501, de 1980.

Ahora bien, el Capítulo Sexto del contrato colectivo vigente en la empresa, en su número 1, establece:

**"NUMERO 1: INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS**

*"La empresa pagará a título de indemnización por años de servicios el equivalente a 30 días de remuneraciones por cada año completo de servicios o fracción superior a 6 meses, cuando el trabajador adquiera una antigüedad superior a un año.*

*Este beneficio se pagará en todos aquellos casos en que termine un Contrato Individual de trabajo por causas no imputables al trabajador, jubilación o muerte, en cuyo caso se pagará a los herederos legales. También se pagará si el trabajador renuncia voluntariamente.*

*Para el cálculo de la indemnización se considerarán los haberes especificados en el Anexo N° 2. El total resultante se dividirá por el factor 1.182125 para obtener el valor a pagar".*

De la norma convencional transcrita precedentemente es posible inferir que las partes acordaron este beneficio, consistente en el pago de una suma equivalente a 30 días de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, teniendo el trabajador una antigüedad superior a un año.

De la misma cláusula aparece que esta indemnización se pagará en todos aquellos casos en que termine la relación laboral por causas no imputables al trabajador, también en caso de jubilación, renuncia voluntaria y muerte del trabajador, evento este último en que se acordó que fuera pagado a los herederos legales. Se colige, también, que al referirse a causas no imputables al trabajador, queda comprendida en ella las causales por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio.

De esta norma convencional se deduce, a la vez, que en la base de cálculo para el pago de la indemnización se consideran los haberes que se encuentran especificados en el anexo N° 2 del mismo instrumento colecti-

vo y que el total que resulte se divide por el factor 1.182125 para obtener el valor a pagar.

Asimismo, puede colegirse de ella que las partes acordaron para los efectos del pago del beneficio de que se trata, aplicar el factor indicado, lo que significa, en definitiva, que a la suma que se obtenga se le descuenta el incremento previsional fijado en la letra a) del número 1 del artículo 2° del Decreto Ley N° 3.501, de 1980.

Ahora bien, si tenemos presente que conforme a la doctrina invocada en párrafos precedentes la regla contenida en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.010, actual artículo 9° transitorio del Código del Trabajo, no resulta aplicable a la indemnización por años de servicio convencional, cuyo es el caso del beneficio en análisis, posible es convenir que la cláusula precedentemente comentada carece de eficacia jurídica en cuanto en ella se establece la deducción del factor o incremento previsional previsto en el Decreto Ley N° 3.501, para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio que en la misma se contempla.

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que para determinar el monto de la indemnización por años de servicio pactada en el número 1 del Capítulo Sexto del contrato colectivo celebrado entre Minera ... S.A. y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, no resulta procedente descontar el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de 1981, cualquiera sea la causal que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, ni aún tratándose de aquellos dependientes que pudieran haber iniciado sus servicios con anterioridad al 1° de marzo de 1981.

En otros términos, el monto total que representa el factor o incremento previsional previsto en el decreto ley mencionado, debe incluirse para los efectos de determinar la última remuneración mensual que sirve de base para calcular la indemnización por años de servicio a que tienen derecho los trabaja-

dores por los cuales se consulta en caso de jubilación, muerte, retiro voluntario o bien por haberse puesto término al contrato por causas no imputables al trabajador, como serían las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o el desahucio, aún respecto de dependientes que pudieren haber sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981.

Cabe aclarar finalmente, que este Servicio al sostener, en lo que respecta a la indemnización de carácter convencional, que ésta debe calcularse conforme a las normas convenidas por las partes contratantes, se está refiriendo a que la base de cálculo para el pago de la misma puede ser distinto a la que rige para la que tiene el carácter legal, por ejemplo, podrían ser menos días de remuneración por cada año, no considerar ciertas cantidades que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, etc.

Lo aseverado anteriormente obviamente puede convenirse respecto de cualquier otra causal de terminación de contrato que no sea de las contempladas en el artículo 161, por cuanto respecto de éstas el legislador en forma imperativa ha establecido en el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo que el empleador debe pagar la indemnización convenida por las partes, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso 2° de la misma disposición.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa indicada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que el punto N° 2 del Ordinario N° 2.298/054, de 17.06.2003, de este Servicio, debe entenderse complementado en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

***ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS. BONIFICACION PROPORCIONAL. PROCEDIMIENTO DE CALCULO.***

***5.805/140, 23.12.05.***

***Para determinar el monto a pagar a un docente dependiente de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, por concepto de bonificación proporcional a febrero de 2005 y a febrero de 2006, se debe aplicar el procedimiento indicado en el cuerpo del presente dictamen, el que no se ve alterado por la circunstancia de haberse suscrito un instrumento colectivo con el sostenedor.***

**Fuentes:** Ley N° 19.933, artículo 1°. Ley N° 19.070, artículo 65, letra a).

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca del procedimiento para determinar el monto a pagar mensualmente por concepto de Bonificación Proporcional a los educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del

Ministerio de Educación que, habiendo negociado colectivamente, tienen pactado en los respectivos instrumentos colectivos las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento, desempeño en condiciones difíciles y, responsabilidad directiva y técnico-pedagógica.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. que el artículo 1° de la Ley N° 19.933, prevé:

*"Sustitúyese a partir del 1° de febrero de 2004, para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° de la Ley N° 19.410, que fue reemplazada de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 19.715, vigente al 31 de enero de 2004, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por dichas leyes y lo que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en la misma forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8° al 11 de la Ley N° 19.410. En todo caso, con los mayores recursos que se entregarán a los sostenedores de estos establecimientos por aplicación de esta ley, y antes de la determinación de la bonificación aquí señalada, los sostenedores de establecimientos educacionales particulares subvencionados deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070.*

*"En ningún caso, el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.*

*"Los montos de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.*

*"Los montos de la bonificación proporcional vigente al 31 de enero de 2005 y al 31 de enero de 2006, serán sustituidos a partir del 1° de febrero de 2005 y del 1° de febrero de 2006, respectivamente, conforme al procedimiento que se establece en el inciso 1° de este artículo".*

Conforme con la norma legal precedentemente transcrita, los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, se encuentran legalmente obligadas a destinar los recursos de la Ley N° 19.933, única y exclusivamente al pago de la Bonificación Proporcional y, si procediere, al de la Planilla Complementaria y del Bono Extraordinario.

Asimismo, se encuentran facultados para financiar con cargo a dichos recursos las diferencias de los incrementos de los valores horas de enero a febrero de 2004, enero a febrero de 2005 y enero a febrero de 2006, dispuestos por el artículo 10 de la Ley N° 19.933.

Lo anterior, considerando que el empleador debe aplicar este incremento del valor hora, que determina la Remuneración Básica Mínima Nacional, de forma adicional a aquel que corresponde aplicar a igual beneficio en el mes de diciembre como consecuencia del reajuste de la USE y que es financiada con cargo a la subvención general del D.F.L. N° 2, requiriendo para ello de recursos especiales, que fueron otorgados precisamente por la citada ley.

Considerando que una norma de igual tenor se contemplaba en la Ley N° 19.715, la que fue absorbida por la Ley N° 19.933, con el alcance que el descuento por concepto de diferencia del valor hora era a febrero de 2001, preciso es sostener que corresponde también deducir del incremento de la subvención de la Ley N° 19.933, la diferencia del valor hora de enero a febrero de 2001.

Con todo, necesario es hacer el alcance que sólo procede pagar con cargo a los recursos de la Ley N° 19.933, los aumentos de los valores horas de enero a febrero de 2001, de 2004 y de 2006, en el evento que las partes tengan convenido el valor hora mínimo legal y no uno superior a éste, como asimismo, en la medida que efectivamente se hubieren practicado.

A su vez, la letra a) del artículo 65 de la Ley N° 19.070, que reemplazó el artículo 12 de la Ley N° 19.410, prevé:

*"Para determinar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 63 y la planilla complementaria establecida en el artículo anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales deberán ceñirse al siguiente procedimiento:*

*"a) Determinarán la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 distribuyendo entre los profesionales de la educación que tengan derecho a ello, en proporción a sus horas de designación o contrato, el 80% de la totalidad de los recursos que les corresponda percibir en los meses de enero de 1995 y 1996, según el año de que se trate, por concepto de la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.410".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, se infiere que para determinar el monto a pagar por concepto de bonificación proporcional de febrero de 2005 a enero de 2006, se debe aplicar el siguiente procedimiento:

- a) Del 100% de la subvención establecida por la Ley N° 19.933, correspondiente a la planilla de subvenciones del mes de febrero de 2005, se debe descontar el incremento del valor mínimo hora cronológica vigente al 31 de enero de 2001, de acuerdo al artículo 9° de la citada ley, el incremento del valor hora cronológica mínimo vigente al 31 de enero de 2004 y al 31 de enero de 2005.
- b) El sobrante de los recursos entregados al sostenedor por la referida Ley N° 19.933, se debe sumar con la subvención otorgada por la Ley N° 19.410, en el mes de febrero de 2005;
- c) Al monto indicado se le debe desglosar el 80%;
- d) Dicho 80% se debe dividir por el total de horas contratadas por el sostenedor al mes de febrero de 2005 con todo su personal docente;
- e) El resultado de dicha operación corresponde al valor hora fijo por hora que por concepto de bonificación proporcional debe pagar el sostenedor desde el mes de febrero de 2005 al mes de enero de 2006.

- f) Dicho valor fijo se debe multiplicar por el número de horas contratadas semanalmente con cada docente, operación ésta que determina el monto mensual a pagar a cada profesional de la educación por tal concepto.

Igual procedimiento corresponde efectuar en febrero de 2006, para determinar el valor hora fijo a pagar por concepto de Bonificación Proporcional de febrero de 2006 a noviembre de 2006, no procediendo descontar, de la Ley N° 19.933, la diferencia del valor hora de enero a febrero de 2006, atendida la modificación del valor hora dispuesto por el artículo 32 de la Ley N° 20.079, publicada en el Diario Oficial de 30.11.05.

Dicho procedimiento de cálculo no puede significar para el docente con relación laboral vigente a febrero de 2005 o febrero de 2006, según sea el caso, percibir por tal concepto un monto inferior al que venía percibiendo anteriormente.

En nada altera dicho procedimiento de cálculo la circunstancia que el sostenedor haya negociado colectivamente con su personal docente, suscribiendo el respectivo convenio colectivo, puesto que revisada la normativa del Estatuto Docente y Leyes Complementarias, no existe disposición alguna que determine que tal situación excluya al sostenedor del pago de la bonificación proporcional, modifique el procedimiento indicado precedentemente para la determinación de su monto o contemple otra fuente de financiamiento, aun cuando en el respectivo instrumento colectivo se contemple el pago las asignaciones de experiencia, perfeccionamiento, desempeño en condiciones difíciles y, responsabilidad directiva y técnico-pedagógica, toda vez que por esta última circunstancia no se excluyeron del proceso de negociación colectiva, en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 88 de la Ley N° 19.070.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas, cumpro en informar a Ud. que para determinar el monto a pagar a un docente dependiente de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, por concepto de bonificación

proporcional a febrero de 2005 y a febrero de 2006, se debe aplicar el procedimiento indicado en el cuerpo del presente dictamen, el que no se ve alterado por la circunstancia de haberse suscrito con el sostenedor un instrumento colectivo.

### **FERIADO CONVENCIONAL. COMPENSACION. PROCEDENCIA.**

**5.863/141, 28.12.05.**

***Resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado convencional superior al legal, por los días que exceden al período básico de 15 días, debiendo efectuarse dicha compensación en la misma forma prevista en el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, para el caso de dependientes que gozan de feriado progresivo.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, Arts. 67, Inc. 1°, 68 y 73, Incs. 1°, 2° y final.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta procedente compensar en dinero el feriado convencional superior al legal, por los días que exceden al período básico de 15 días. Asimismo, en el caso de haberse acumulado el feriado por dos períodos, si resulta procedente compensar el exceso de los 30 días, en el mismo caso de feriado convencional superior al legal.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 73 del Código del Trabajo, dispone:

*"El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.*

*"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá com-*

*pensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.*

*"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.*

*"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".*

Por su parte, el inciso 1° del artículo 67 referido, establece:

*"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".*

A su vez, el artículo 68 del mismo cuerpo legal dispone:

*"Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva".*

De los preceptos transcritos precedentemente es posible inferir que el legislador en forma imperativa ha establecido que no puede compensarse en dinero el feriado básico, vale decir, aquel de 15 días hábiles que corresponde a todo trabajador con más de un año de servicio.

Asimismo, se deduce de ellas que, excepcionalmente este beneficio puede compensarse en dinero, en los siguientes casos:

- a) cuando el trabajador deja de pertenecer a la empresa, cualquiera sea la causa o circunstancia, teniendo los requisitos para hacer uso de feriado.
- b) cuando el contrato de trabajo termina antes de que el trabajador entere los requisitos para tener derecho a feriado, y
- c) cuando se compense lo que exceda del feriado básico de 15 días hábiles, en el caso de los dependientes que gozan de feriado progresivo.

En otros términos, el feriado, por regla general, constituye un beneficio que no puede compensarse en dinero, a menos que se configure alguno de los casos de excepción referidos precedentemente.

Cabe señalar que la prohibición de compensar en dinero el feriado básico reconoce su causa en la finalidad que persigue el beneficio en análisis, cual es la de permitir al trabajador recuperar biológicamente sus energías gastadas o deterioradas durante el año de trabajo.

En efecto, si se tiene en consideración este objetivo del feriado que apunta, indudablemente, a la protección de la salud del trabajador, la circunstancia de impedirse su compensación en dinero se justifica plenamente pues, de permitirse, podría, por esta vía, ser fácilmente vulnerado el espíritu de la norma.

Ahora bien, considerando, por una parte, que la prohibición de que se trate dice relación sólo con el número de días correspondientes al feriado básico de 15 días hábiles, y, por otra, que el legislador ha previsto la posibilidad de compensar el exceso del mismo, respecto de aquellos dependientes que gozan de feriado progresivo, posible resulta sostener, en opinión del suscrito, que en el caso de un feriado convencional que contempla un beneficio superior al legal, los días que exceden a dicho período básico, son susceptibles de ser compensados de común acuerdo por las partes, ya sea a través de una negociación individual o colectiva.

Con todo, es necesario señalar, que la compensación a que se alude precedentemente, a juicio del infrascrito, debe realizarse en las mismas condiciones previstas para el feriado progresivo, conforme lo dispone el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, vale decir, que las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no sean inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71 del mismo cuerpo legal, acorde con el aforismo jurídico que señala que "donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición". En otros términos, la compensación en estudio debe realizarse sobre la base de la remuneración íntegra a que se refiere la aludida norma legal.

La conclusión precedente resulta plenamente aplicable en el evento de que existan dos períodos de feriado acumulado, de manera que los días que por concepto de feriado convencional, exce-

*den de los 30 básicos, son también susceptibles de ser compensados por las partes en la forma consignada en los acápite que anteceden.*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas, cumpro con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado convencional superior al legal, por los días que exceden al período básico de 15 días, debiendo efectuarse dicha compensación en la forma consignada en el cuerpo del presente informe.

### **ORGANIZACIONES SINDICALES. DELEGADO SINDICAL. FACULTADES.**

**5.864/142, 28.12.05.**

- 1. El delegado sindical se encuentra facultado jurídicamente para trasladarse a los distintos establecimientos de la respectiva empresa para cumplir con su función de relacionar a los afiliados con el sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que pertenezcan.**
- 2. Acompaña copia de Ordinarios N°s. 5.610, 9.12.2005 y 5.127, de 9.11.2005.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 229.

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 5.610, 9.12.2005 y 5.127, de 9.11.2005.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1. Procedencia jurídica que un delegado sindical represente a trabajadores que laboran en distintas panaderías pertenecientes a una sola empresa.

Al respecto cumpro con informar a Ud., que el artículo 229, del Código del Trabajo, prescribe:

*"Los trabajadores de una empresa que están afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato*

*respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueran veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueran veinticinco o más trabajadores y de entre ellos se hubiera elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243".*

De la norma precedentemente transcrita es posible inferir que el legislador ha facultado para designar un delegado sindical a los trabajadores de una empresa que sean socios de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo.

Asimismo, de la referida norma se desprende que si los trabajadores afiliados a

la organización fueran veinticinco o más podrán elegir tres delegados sindicales. En este caso, se señala que si de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, mantienen su derecho a elegir uno o dos delegados sindicales, respectivamente.

Del claro tenor del precepto, en comentario, es dable inferir, además, que la facultad de designar delegado sindical que asiste a los trabajadores que reúnan los requisitos que en el mismo se indican, ha sido circunscrita por el legislador a trabajadores de la empresa respectiva que se encuentren afiliados a un sindicato interempresa y en el número de representantes expresamente indicado en la norma. En otros términos, sólo puede existir una cantidad de delegados sindicales superior a uno y con un máximo de tres, cuando el número de trabajadores afiliados de la empresa sea igual o mayor de veinticinco trabajadores y entre ellos no se hubiere elegido ningún director ante el sindicato respectivo.

De lo anteriormente expuesto se sigue que la elección de los delegados sindicales podría, eventualmente, corresponder a trabajadores que se desempeñen en distintos establecimientos de la empresa respectiva pero, en ningún caso, podría tratarse de un delegado por cada uno de ellos, cuando esto significara elegir un número mayor de los permitidos por la legislación laboral vigente.

Pues bien, en la especie, cabe señalar que sólo correspondería la designación de un número de delegados sindicales que no sobrepasare el máximo permitido por la ley, es decir, hasta tres cuando el número de trabajadores afiliados a la entidad respectiva sea de veinticinco o más y siempre que, entre ellos, no hubiere resultado elegido ninguno en calidad de dirigente del respectivo sindicato, puesto que en este caso correspondería elegir el número de delegados co-

rrespondiente a la diferencia entre los electos y el máximo permitido por la ley.

Ahora bien, aclarado lo anterior, cúmpleme informar a Uds, que respecto del derecho que asistiría a un delegado sindical a trasladarse desde un establecimiento a otro de la empresa para representar a los socios del sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, la legislación laboral vigente no contempla norma alguna que les faculte para que realicen sus funciones en los distintos domicilios en donde la empresa tenga ubicados los establecimientos que la integran, pero tampoco limita o prohíbe dicha posibilidad.

En estas circunstancias, en opinión de este Servicio, forzoso es convenir que no existe inconveniente jurídico para que el delegado sindical cumpla con la función de relacionar a los trabajadores de una empresa determinada con el sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que pertenezcan, trasladándose hasta los distintos establecimientos en donde laboren los respectivos dependientes afiliados.

2. Respecto de su consulta sobre la procedencia jurídica de imputar la cláusula de reajustabilidad semestral contenida en un contrato colectivo, cuando su resultado ha sido negativo, a un período posterior, permitiendo así reajustar las remuneraciones en un porcentaje inferior a aquel que hubiese resultado de no haberse restado el monto negativo de un período anterior, cumpla con informar a Uds., que la reiterada doctrina de este Servicio, relativa a la incidencia del I.P.C. negativo en las cláusulas de reajustabilidad pactadas en instrumentos colectivos, ha determinado que si bien procede considerar los I.P.C. negativos resultantes en algunos de los meses del período en que corresponde dar aplicación a las mencionadas cláusulas de reajustabilidad, no resulta jurídicamente

procedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios pactados en dinero, cuando la variación del I.P.C. del período completo comprendido en ellos ha resultado negativo.

Ahora bien, la doctrina citada en el párrafo precedente, ha sido complementada mediante aquella contenida en el Ordinario N° 5.127, de 9.11.2005, cuya copia se acompaña, en el sentido que "no existiría impedimento legal alguno en que, respecto de cláusulas de reajustabilidad convenidas en instrumentos individuales o colectivos de trabajo y ante la existencia de I.P.C. negativos durante el período completo en que correspondería aplicarlas, los contratantes acuerden expresamente imputar los índices negativos resultantes en el período a aquellos posteriores en que exista una variación positiva de dicho índice, teniendo presente por una parte, que tal acuerdo no importaría una rebaja nominal de los sueldos y demás beneficios en dinero a que tienen derecho los involucrados y, por otra, que el mismo se encuadra dentro de la situación regulada en el artículo 5°, inciso 3°, del Código del Trabajo".

3. Por último, en cuanto a su consulta respecto de los elementos que deben concurrir para que se verifique la existencia de una cláusula tácita cumpla con manifestar a Uds., que mediante Ordinario N° 5.610, de 9.12.2005, emanado de este Servicio se fijaron los siguientes criterios:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que

otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

- b) Voluntad de las partes, lo que implica que del comportamiento de éstas debe desprenderse inequívocamente que han tenido un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, como también, de haber prestado su aquiescencia tácita a tal modificación.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Ahora bien, para verificar, en cada caso, la ocurrencia de las condiciones señaladas en las letras precedentes debe llevarse a cabo la respectiva fiscalización, de suerte tal, que frente a una situación que parezca discutible o poco clara debe recurrir a la Inspección del Trabajo para efectuar la denuncia correspondiente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Uds., que el delegado sindical se encuentra facultado jurídicamente para trasladarse a los distintos establecimientos de la respectiva empresa para cumplir con su función de relacionar a los afiliados con el sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que pertenezcan.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. EX SOCIOS. BENEFICIOS. PROCEDENCIA.****5.865/143, 28.12.05.**

***No existe inconveniente jurídico para que un sindicato acuerde otorgar determinados beneficios a quienes, al momento de la entrega de los mismos, no tengan ya la calidad de socios de la organización, siempre que dicha actividad se encuentre contemplada en sus estatutos.***

***Reconsidera la doctrina contenida en el punto 2) del Ordinario N° 1.729/098, de 30.03.99 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 220 y 259. Constitución Política de la República, artículo 19, N° 19. Convenio N° 87, OIT.

Mediante presentación del antecedente... se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia del acuerdo adoptado por la asamblea del Sindicato N° 1 de la Empresa CATECU S.A. Melipilla, de incluir en los beneficios que se entregarán a los afiliados a dicha organización y que se financiarán con la venta del inmueble de su propiedad, a trabajadores que si bien tenían la calidad de socios al momento de adoptar tal acuerdo, dejarán de serlo, por el inminente cierre de una de las Plantas de CATECU S.A., con los consiguientes despidos de los trabajadores que allí laboran, cuya medida ya les ha sido notificada por el empleador.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

La materia por la que se consulta debe analizarse a la luz de la norma genérica contemplada por nuestra legislación laboral a propósito de las finalidades de las organizaciones sindicales.

Así, el artículo 220, N° 12 del Código del Trabajo, prescribe:

*"Son fines principales de las organizaciones sindicales:*

*12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".*

De la disposición legal antes transcrita se infiere que toda organización sindical, además de los objetivos específicos que justifican su existencia y actividad, puede realizar cualquier actividad, siempre y cuando se encuentre contemplada en los respectivos estatutos y no esté prohibida por ley.

En la especie, los recurrentes consultan acerca de la procedencia del acuerdo adoptado por la unanimidad de la asamblea de la organización, de otorgar beneficios a todos los socios que tenían la calidad de tales a la fecha del referido acuerdo, sin importar que éstos, con posterioridad y al momento de la entrega de los señalados beneficios, no tengan dicha calidad por haberse puesto término a sus contratos de trabajo, por el próximo cierre de la Planta Melipilla de la empresa.

Al respecto, cabe señalar que, a la luz de lo dispuesto en la norma antes transcrita y comentada, no existe, en opinión de este Servicio, inconveniente jurídico alguno para ello, siempre que la entrega de los señalados beneficios se encuentre contemplada en los estatutos de la organización sindical.

En efecto, si se tiene en consideración que la citada norma encuentra su fundamento en la autonomía de que gozan las organi-

zaciones, con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio éste consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19 y en el Convenio N° 87 de la OIT, ratificado por nuestro país, nada obsta a que aquellas puedan realizar cualquier actividad contemplada en sus estatutos y que no esté prohibida por ley, como lo sería, el otorgamiento de los referidos beneficios por los que se consulta.

En razón de lo precedentemente señalado, debe tenerse por reconsiderado el punto 2) del Dictamen N° 1.729/098, de 30.03.99, en el cual se concluye que: *"No resulta jurídicamente procedente que un sindicato otorgue beneficios a quienes no tengan la calidad de socios del mismo al momento de devengarse los aludidos beneficios"*.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente, tal como se señalara en el Ord. N° 5.450, de 28.11.2005, que se adjunta, que las acciones que eventualmente ejecute el sindicato, con el objeto de cumplir las finalidades que contemplan sus estatutos, no pueden, en caso alguno, importar el tras-

paso del patrimonio de la organización o parte del mismo, a sus afiliados, como ocurriría si se destinara parte importante del monto que aquella recibirá por la venta del inmueble de su propiedad a otorgar ayuda económica a sus afiliados, por cuanto, ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 259 del Código del Trabajo, que prohíbe el traspaso del patrimonio de una organización sindical o de parte de éste, a sus socios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que no existe inconveniente jurídico para que un sindicato acuerde otorgar determinados beneficios a quienes, al momento de la entrega de los mismos, no tengan ya la calidad de socios de la organización, siempre que dicha actividad se encuentre contemplada en sus estatutos.

Reconsidera la doctrina contenida en el punto 2) del Ordinario N° 1.729/098, de 30.03.99 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DIRECTORES. INDEMNIZACION. PROCEDENCIA. CORPORACIONES MUNICIPALES. MONTO.****0002/001, 2.01.06.**

- 1) A los directores de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, contratados por un período de cinco años, a contar del 2.09.95, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.410, les asiste el derecho a indemnización solo en el caso que no concursen por un nuevo período de cinco años o que haciéndolo pierdan y no puedan ser asignados a cumplir otras funciones docentes en la respectiva dotación. Les asiste igualmente el derecho a indemnización a los directores de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, contratados con anterioridad a la Ley N° 19.410, que no concursan por un nuevo período de cinco años en los términos previstos en el artículo 37 transitorio de la Ley N° 19.070 o, que haciéndolo pierdan y opten por dicho beneficio.**
- 2) La indemnización prevista para los directores de establecimientos educacionales al término del período de vigencia de cinco años de su contrato comprende, única y exclusivamente, dicho lapso y no el total de años laborados en la misma función o en otra directiva o técnico-pedagógica, salvo la situación de los directores contratados antes del 2.09.95, que podrán acceder a una indemnización en relación al total de años servidos en tal calidad, con un tope de 11 años.**

**Fuentes:** Ley N° 19.985, artículos 3°, 4° y 29. Ley N° 19.070, artículo 37 transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, acerca de las siguientes materias:

- 1) Situación laboral de los directores de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal contratados a contar del 2.09.95, que al término de su período de nombramiento por cinco años, no concursan por un nuevo período o que haciéndolo pierden el certamen y son asignados a cumplir otras funciones docentes en la respectiva dotación como, asimismo, de aquéllos contratados con anterioridad a la referida fecha, cuyos cargos deben ser llamados a concurso durante los años 2006, 2007 y 2008.

- 2) Si el derecho a indemnización previsto para los directores de establecimientos educacionales al término de su contrato comprende todo el tiempo servido en la respectiva Corporación, independiente de la función desempeñada o sólo el prestado durante el período de cinco años en calidad de director.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En cuanto a la pregunta signada con este número, cabe recurrir al inciso final del artículo 32 del Estatuto Docente, que señala:

*"El Director que no vuelva a postular o que haciéndolo pierda el concurso, seguirá desempeñándose, en el caso de existir disponibilidad en la dotación do-*

*cente, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación. En tal caso, deberá ser designado o contratado con el mismo número de horas que servía como Director, sin necesidad de concursar. Si lo anterior, dada la dotación docente, no fuese posible, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley”.*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la duración del contrato de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, incorporados a la dotación docente en calidad de titulares es de cinco años.

A su vez, se deduce que si el director no postula o postulando pierde el concurso, tiene derecho a continuar prestando servicios en algún establecimiento educacional de la misma Corporación con una carga horaria igual a la que servía como director, para cumplir cualesquiera de las funciones docentes que se consignan en el artículo 5° de la Ley N° 19.070.

Finalmente, se desprende que de no ser posible la reubicación del docente, en la forma indicada, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio y fracción superior a seis meses o, la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta fuere mayor, de conformidad al inciso 5° del artículo 73 del mismo cuerpo legal.

Del tenor de la norma transcrita y comentada se sigue que tienen derecho a la indemnización que en la misma se señala única y exclusivamente los directores de los establecimientos educacio-

nales que al término del período de duración de su contrato de trabajo no postulen o pierdan el concurso y no puedan ser reubicados en otras funciones docentes en algún establecimiento educacional de la comuna.

De esta forma el citado beneficio no opera en el evento que la dotación docente, en las situaciones que se señalan en el párrafo que antecede, haga posible la reubicación del profesional de la educación.

Resuelto lo anterior y respecto de los directores contratados con anterioridad al 2.09.95, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.410, cuyos cargos deben ser llamados a concurso durante los años 2006, 2007 y 2008, el artículo 37 transitorio del Estatuto Docente señala:

*“Los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 de esta ley, en aquellos casos que actualmente estén siendo desempeñados por directores y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, se efectuarán con la gradualidad que a continuación se indica:*

- “a) Durante el año 2006, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan desde hace más de 20 años al 31 de diciembre de 2004.*
- “b) Durante el año 2007, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan entre 15 y 20 años al 31 de diciembre de 2004.*

"c) Durante el año 2008, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan por menos de 15 años al 31 de diciembre de 2004.

*"Los directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal a que se refieren los literales a), b) y c) precedentes, que no concursen o que, habiéndolo hecho, no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, cesarán al término del año escolar 2005, 2006 y 2007, respectivamente".*

A su vez, el artículo 38 transitorio del mismo cuerpo legal dispone:

*"Los directores a que se refiere el artículo anterior, que no postulen al cargo o que haciéndolo no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, tendrán derecho a ser designados o contratados hasta cumplir la edad de jubilación en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, con igual número de horas a las que servían como director, sin necesidad de concursar, o podrán optar a la indemnización establecida en el inciso final del artículo 32. Dicho cargo se suprimirá en la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad de jubilación antes señalado.*

*"Asimismo, los jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal a que se refiere el artículo anterior, cualquiera sea su denominación, que no postulen al cargo o que haciéndolo no sean*

*nombrados por un nuevo período de cinco años, tendrán derecho a ser designados o contratados hasta cumplir la edad de jubilación en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma municipalidad, con igual número de horas a las que servía en el cargo anterior, sin necesidad de concursar, o podrán optar a la indemnización establecida en el inciso final del artículo 32. Dicho cargo se suprimirá en la dotación docente cuando se cumpla el requisito de edad de jubilación antes señalado.*

*"Sin embargo, aquellos directores a quienes les falte para cumplir la edad de jubilación el tiempo equivalente a la duración de un período como director, o un plazo menor, tendrán derecho a mantener su designación o contrato en la dotación docente con la misma remuneración, hasta cumplir la edad de jubilación. En todo caso, se entenderá que cesarán como directores por el solo ministerio de la ley, al momento de verificarse los concursos a que se refiere el artículo anterior, según corresponda".*

De las disposiciones legales preinsertas se deduce que los directores con nombramiento anterior a la Ley N° 19.410, de 1995, cuyos cargos deben ser llamados a concurso en los años 2006, 2007 y 2008, de acuerdo a la antigüedad que tengan en los mismos, según se indica en el artículo 37 transitorio que no postulen o que postulando pierdan el concurso, tienen derecho a continuar prestando servicios en algún establecimiento educacional de la misma Corporación con una carga horaria igual a la que servían como directores,

para cumplir cualesquiera de las funciones docentes que se consignan en el artículo 5° de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de su opción a la indemnización prevista en el artículo 32 del mismo cuerpo legal.

Se desprende, además, que en la situación señalada y tratándose de los directores que les falte para pensionarse un periodo de cinco años o menos, tendrán derecho a conservar su contrato en la respectiva dotación docente comunal con igual remuneración a la que percibían como directores, hasta enterar la edad para jubilar, en forma independiente de la función docente que desempeñen.

Del tenor de la normas transcritas y comentadas se sigue que en el caso de los directores con nombramientos anteriores al 2.09.95, el derecho a indemnización solo opera en la medida que los profesionales opten por el pago de dicho beneficio y no por la reubicación, lo que determina que en esta última situación el legislador no ha condicionado su pago a la disponibilidad en la dotación docente.

- 2) Respecto de esta consulta y a la luz de lo señalado en relación a la pregunta que antecede, la duración del contrato que vincula al director con el establecimiento respectivo es de plazo fijo, razón por la cual el mismo opera y produce sus efectos hasta la expiración del referido plazo.

De ello se sigue que si el director postula y gana el concurso se genera una nueva relación laboral, en términos que para el cómputo de la indemnización por años de servicios será procedente considerar sólo el tiempo que abarque el último contrato de trabajo.

De esta forma, para el pago de la indemnización de que se trata procede considerar el último período servido como director de un establecimiento educacional y no el total de años laborados en la misma en igual función o en otra de distinta naturaleza.

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de la aplicación máxima del tope indemnizatorio que se consigna en el artículo 73 de la Ley N° 19.070, esto es, 11 años, para aquellos directores contratados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.410, que al efecto dispone en su inciso 5°, parte pertinente:

*"... Los titulares tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. ...."*

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

- 1) A los directores de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, contratados por un período de cinco años, a contar del 2.09.95, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.410, les asiste el derecho a indemnización solo en el caso que no concursen por un nuevo período de cinco años o que haciéndolo pierdan y no puedan ser asignados a cumplir otras

funciones docentes en la respectiva dotación.

Les asiste igualmente el derecho a indemnización a los directores de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, contratados con anterioridad a la Ley N° 19.410, que no concursan por un nuevo período de cinco años en los términos previstos en el artículo 37 transitorio de la Ley N° 19.070 o, que haciéndolo pierdan y opten por dicho beneficio.

2) La indemnización prevista para los directores de establecimientos educacionales al término del período de vigencia de cinco años de su contrato comprende, única y exclusivamente, dicho lapso y no el total de años laborados en la misma función o en otra directiva o técnico-pedagógica, salvo la situación de los directores contratados antes del 2.09.95, que podrán acceder a una indemnización en relación al total de años servidos en tal calidad, con un tope de 11 años.

### **LIBERTAD SINDICAL. SISTEMA DE VOTACION.**

**0216/02, 17.01.06.**

***No existe inconveniente jurídico para que la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos establezca en su estatuto un sistema de votación universal para la elección de su directorio, en la cual participen todos los socios afiliados, a través de sus respectivos sindicatos, a dicha confederación.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 268, 270 y 278. Constitución Política de la República, artículo 19, N° 19. Convenio N° 87, OIT.

Mediante presentación citada en el antecedente... se requiere un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de aplicar, respecto de la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos, la votación universal, como forma de elegir al directorio de la misma.

Para fundamentar su petición argumentan que las centrales sindicales pueden así disponerlo sin que, por otra parte, exista motivo alguno para negar tal derecho a las confederaciones, máxime si se tiene en consideración los convenios sobre libertad sindical suscritos por nuestro país.

Agregan que mediante acuerdo adoptado por su organización, en el congreso efec-

tuado en el año 2002, se decidió elegir a su consejo directivo nacional a través del voto universal y secreto, que asegura una mayor democracia y permite una amplia participación de los trabajadores, asegurando el respeto y la integración de las minorías.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 278 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, establece:

*"Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley.*

*Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro*

*de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años".*

Por su parte, el artículo 268 Código del Trabajo, en su inciso 4º, prescribe:

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

A su vez, el artículo 270, en su inciso 1º, prevé:

*"Los estatutos de las federaciones y confederaciones determinarán el modo como deberá ponderarse la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si éstos nada dijeren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados".*

De este modo, si bien un primer análisis de las normas legales antes transcritas permitiría inferir que sólo las centrales sindicales se encontrarían facultadas para optar por el mecanismo de votación universal propuesto por los recurrentes para la elección de su directorio, un estudio más detenido de las referidas disposiciones, así como la finalidad presente en cada una de ellas, autoriza para sostener que tanto las organizaciones de grado superior como las centrales sindicales están facultadas para establecer la votación directa para la referida elección.

En efecto, los capítulos VII y VIII del Libro III del citado cuerpo legal, se sustentan en idénticos principios; entre otros, el debido resguardo de las minorías, la representatividad básicamente en función del número de afiliados y el ejercicio de la democracia interna, todos los cuales resultan íntegramente compatibles con el mecanismo en análisis.

Ello, por cuanto, en definitiva, a través de las normas allí contempladas el legislador ha querido que la mayoría de los trabajadores afiliados, a través de su organización de base, a una de grado superior, puedan manifestar su voluntad respecto a quiénes serán los directores que asumirán la representación y administración de aquélla.

Tal intención resulta evidente al revisar la discusión generada en su oportunidad en el Congreso a propósito del establecimiento de la Ley N° 19.069, en que todos los parlamentarios coincidieron en la búsqueda de la representatividad, evitando sobredimensionar a las organizaciones sindicales pequeñas y asegurando la voluntad de los trabajadores.

Corroboró aún más lo sostenido precedentemente, lo señalado expresamente por el legislador en el artículo 52 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, en que faculta a dichas organizaciones de grado superior, para optar entre una votación directa o una indirecta para la elección de su directorio.

En otros términos, no obstante que la asamblea de una confederación de asociaciones está igualmente conformada por los directores de base que la integran, que constituiría el argumento formal susceptible de ser utilizado para desechar la votación universal como método de elección, se le permite expresamente éste con la condición de que así lo dispongan sus estatutos.

En tales circunstancias y teniendo presente además, la autonomía de que gozan las organizaciones, con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio éste consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19 y en el Convenio N° 87 de la OIT, ratificado por nuestro país, en opinión del suscrito, nada obsta a que una confederación establezca en su estatuto el sistema de votación directa para la elección de su directorio, con la participación de todos los socios afiliados, a través de una organización de base, a aquélla.

Lo anterior resulta, por lo demás, concordante con lo sostenido en informe emitido sobre la materia por el Departamento de Relaciones de este Servicio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a

Uds. que no existe inconveniente jurídico para que la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos establezca en su estatuto un sistema de votación universal para la elección de su directorio, en la cual participen todos los socios afiliados, a través de sus respectivos sindicatos, a dicha confederación.

# RESOLUCIONES, ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## 1.- RESOLUCIONES

**1.739, (exenta) 21.12.05.**

**Enmienda Resolución exenta N° 1.668, de 14 de diciembre de 2005, en el sentido que indica.<sup>(\*)</sup>**

Visto:

Lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 33 y los incisos sexto y final de artículo 38, ambos del Código del Trabajo, y

Considerando:

1) Que, con fecha 14 de diciembre de 2005, se dictó la Resolución exenta N° 1.668, por la cual se modificaron las Resoluciones exentas N°s. 1.081 y 1.082, ambas de fecha 22 de septiembre del mismo año.

2) Que, en la referida Resolución exenta N° 1.668, en la letra a), del N° 1, del Resuelvo, por error se dispuso la eliminación completa del inciso final, del artículo 2° de la Resolución exenta N° 1.081, en circunstancias que lo que correspondía era eliminar sólo la oración final: "... y siempre y cuando los referidos recorridos no entren ni salgan de la ciudad de Santiago". Asimismo, por error de transcripción, en la letra b), del

N° 1), del Resuelvo, en el inciso primero del nuevo artículo 12 que se agrega a la Resolución exenta N° 1.081, se utiliza la expresión: ("rurales")".

Resuelvo:

**Artículo Unico.- Enmiéndase la Resolución exenta N° 1.668, de 14 de diciembre de 2005, en el siguiente sentido:**

– Reemplázase la letra a), del N° 1), del Resuelvo por la siguiente:

a) Elimínase, en el inciso final, del artículo 2° del Resuelvo, la oración final: "...y siempre y cuando los referidos recorridos no entren ni salgan de la ciudad de Santiago."

– Elimínase, en la letra b), del N° 1, del Resuelvo, en el inciso primero, del nuevo artículo 12, la expresión ("rurales")".

Anótese y comuníquese

Marcelo Albornoz Serrano  
Abogado  
Director del Trabajo

(\*) N. del E.: Las enmiendas referidas fueron incorporadas al texto de la resolución de que se trata publicada en la edición anterior del Boletín.

**1.740, (extracto) 23.12.05.**

**Depto. Gestión y Desarrollo**

**Aprueba Manual de Calidad de la Dirección del Trabajo en el marco de la norma ISO 9001: 2000.**

**1.763, 26.12.05.**

**Fija texto refundido de Resoluciones exentas N°s. 1.081 y 1.082, ambas de 22 de septiembre de 2005. (\*)**

Vistos:

Lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 33 y los incisos sexto y final del artículo 38, ambos del Código del Trabajo; lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en especial en sus artículos 1º, letras a) y e), y 5º, letras c) y p); y lo establecido en la Ley N° 19.880, en particular en su artículo 48.

Considerando:

- 1) Que, con fecha 14 diciembre de 2005, el Director del Trabajo dictó la Resolución exenta N° 1.668, por la cual se modificaron las Resoluciones exentas N°s. 1.081 y 1.082, ambas de fecha 22 de septiembre de igual año, y de la misma autoridad.
- 2) Que, con fecha 21 de diciembre de 2005, el Director del Trabajo dictó la Resolución exenta N° 1.739, por la cual se enmendó la referida Resolución exenta N° 1.668.

- 3) Que, para una adecuada comprensión de las empresas, trabajadores y personas en general, así como para facilitar su aplicación, resulta necesario incorporar y publicar las referidas modificaciones y enmiendas como parte de un texto refundido de las citadas Resoluciones exentas N°s. 1.081 y 1.082, el cual se fija en el presente acto administrativo.

Resuelvo:

**Artículo primero:** *Fijase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.081, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que establece sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos destinados al transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros. Deroga resoluciones que indica.*

"Vistos:

Lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 33 del Código del Trabajo, en el artículo 19, de la Ley N° 19.880, y

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 28.12.05.

Considerando:

- 1) Que por Resolución exenta N° 851, de 30.08.95, de esta Dirección, se fijaron los requisitos y regularon los procedimientos para establecer un sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, opcional al de la Resolución N° 753, exenta, de 8.08.94, aplicable a los trabajadores que se desempeñan a bordo de los vehículos de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular, derogada por Resolución N° 687, de 15.07.05;
- 2) Que la experiencia acumulada durante los años de aplicación de las resoluciones citadas, derivada de la actividad interpretativa y fiscalizadora de esta Dirección y de la forma cómo los operadores han utilizado los sistemas que aquéllas contemplan, ha puesto en evidencia que el sistema de carácter manual contenido en la referida Resolución exenta N° 753, no ha respondido a los objetivos de control efectivo del cumplimiento de la legislación laboral en las materias mencionadas, por lo que se hace necesario introducir modificaciones tendientes a corregir estas deficiencias y asegurar la uniformidad que establece la ley;
- 3) Que el sistema automatizado a que se refiere el considerando 1), ha demostrado una mayor eficiencia a través del tiempo que lleva en funcionamiento;
- 4) Que, sin embargo, la experiencia referida en los considerandos precedentes ha evidenciado también que durante la vigencia de dicho sistema automatizado un número importante de empresas se ha abstenido de utilizarlo, produciéndose una migración al sistema manual como una forma de elusión de la efectividad del control que éste establece, y amparándose para ello en la circunstancia de

constituir para el empleador un sistema carácter opcional;

- 5) Que, de conformidad al informe técnico de 1°.08.05, que por encargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social evacuara la Consultora "e.nable", establece la necesidad de que el transporte interurbano cuente con un sistema automatizado, único y centralizado;
- 6) Que, como se ha expresado, el inciso 2° del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone que el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, debe ser uniforme para una misma actividad.

Resuelvo:

**Artículo 1°.** Establécese, con carácter obligatorio, un sistema automatizado de control de asistencia, de las horas de trabajo, de los turnos de conducción, de los tiempos de descanso y de determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, para el personal de choferes y auxiliares que se desempeña a bordo de los vehículos de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular, en adelante "el sistema", conforme se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 2°.** El sistema automatizado funciona sobre la base de los siguientes dispositivos:

El primero, un instrumento de registro, *instalado a bordo* de cada uno de los vehículos a que se refiere esta resolución.

El segundo, una "tarjeta inteligente" denominada "Smart Card", con chip, en adelante "la tarjeta", que se mantendrá en poder del respectivo trabajador y que le servirá de identificación y de bitácora automatizada de sus tiempos de conducción y descanso.

No obstante lo anterior, tratándose de empresas que sólo realicen viajes de hasta

cinco horas de duración, el instrumento de registro podrá instalarse en los *puntos de inicio y término del respectivo recorrido*. En el evento que el lugar de inicio o término no coincida con el de inicio o término de jornada, se deberá instalar otro u otros dispositivos de registro, donde corresponda(n).

Con todo, la implementación de instrumentos de registro en tierra, sólo será posible respecto de aquellas empresas cuyos buses cubran recorridos dentro de una misma región o que unan, a través de caminos interiores, dos regiones colindantes.

**Artículo 3°.** El sistema deberá permitir el registro, de forma automatizada, a través de la tarjeta, la que se mantendrá en poder del respectivo trabajador, debiéndose registrar y contener en la misma lo que sigue:

La tarjeta deberá mantener impresos e inalterable los siguientes datos:

1. RUN del trabajador, con Dígito Verificador (DV)
2. Nombres y apellidos del trabajador
3. Número correlativo de emisión para el trabajador
4. Fecha de emisión de la tarjeta
5. Fecha de vencimiento de la tarjeta
6. Grupo sanguíneo del trabajador
7. Contraindicaciones médicas del trabajador
8. RUT (con DV) emisor de la tarjeta
9. Nombre del emisor de la tarjeta
10. Folio correlativo del emisor
11. Firma del trabajador.

La tarjeta de identificación deberá contener en su memoria y de forma permanente e inviolable los siguientes datos:

1. Nombre o Razón Social del Empleador
2. RUT del empleador
3. RUN del trabajador (con DV)
4. Nombres y apellidos del trabajador
5. Número correlativo de emisión para el trabajador
6. Fecha de nacimiento del trabajador
7. Fecha de emisión de la tarjeta
8. Fecha de vencimiento de la tarjeta
9. RUT (con DV) emisor de la tarjeta
10. Nombre del emisor de la tarjeta
11. Folio correlativo del emisor
12. Folio correlativo o serie del fabricante de la tarjeta.

**Artículo 4°.** Los instrumentos de registro deberán contar con capacidad para almacenar en memoria a lo menos 5.000 eventos o marcaciones, a objeto de prevenir dificultades en la transmisión de datos. La tarjeta-chip deberá contar con una capacidad de a lo menos 20 eventos diarios por un período de 30 días. Al cumplirse el referido período, se podrán sobrescribir los datos correspondientes al nuevo período de treinta días, de tal suerte de conservar los 30 últimos días de marcaciones en la tarjeta.

Los referidos instrumentos de registro instalados a bordo o en tierra, deberán registrar en la memoria de la tarjeta inteligente los siguientes eventos:

1. Marcación de inicio de jornada de trabajo
2. Marcación de término de jornada de trabajo
3. Marcación de inicio de turno de conducción o trabajo a bordo

4. Marcación de fin de turno de conducción o trabajo a bordo

5. Anormalidades, como se detalla más abajo

Son anomalías identificadas:

1. En caso de los conductores, inicio de jornada e inicio de conducción sin registrar dichos eventos

2. En caso del personal auxiliar, inicio de jornada sin realizar registro

3. Cualquier evento que al ser registrado en la tarjeta, no lo preceda aquel que lógicamente lo debiera

Cada uno de dichos eventos deberá contener los datos siguientes:

1. Número correlativo del evento

2. Fecha y hora del evento

3. Tipo de evento

4. RUN (con DV) del trabajador

5. Número correlativo de emisión para el trabajador

6. Folio correlativo del emisor

7. Folio correlativo o serie del fabricante de la tarjeta

Si el registro se realiza a bordo, agregar:

8. Patente del vehículo

9. Folio o número de serie del instrumento a bordo

Si el registro se realiza en tierra, agregar:

10. Código o identificación del local o terminal de buses donde se encuentra instalado el instrumento de registro

11. Folio o número de serie del instrumento en tierra

El último dato a ser registrado en cada evento es una cifra de control que representa una operación sobre todos los otros datos del registro

12. "Checksum" o "Hash" de los datos registrados en el evento

En el evento que una tarjeta no este validada, el sistema deberá emitir una alarma señalando día, hora y lugar del intento de marcación, emitiendo, además, un código de la operación y un mensaje de error que informará el estado de la tarjeta (asignada, no asignada, extraviada, u otro que se estime pertinente)

Cada marcación o evento que se registre, cualquiera sea la ubicación física del equipo, deberá ser transferida, en línea, a una base de datos central.

**Artículo 5º.** Los instrumentos, tanto a bordo como en tierra, deberán estar dotados de una impresora, la que deberá brindar la posibilidad de imprimir todos los eventos acaecidos en las últimas veinticuatro horas. Asimismo, la emisión del comprobante deberá imprimir todas las infracciones que se hayan generado durante el mismo período, respecto de cada miembro de la tripulación.

De igual forma deberá permitir la impresión de infracciones referidas al descanso semanal o, en su caso, el descanso compensatorio correspondiente a los días trabajados respecto de cada miembro de la tripulación.

**Artículo 6º.** La base de datos central deberá constituir un sistema que cuente con todas las normas técnicas que garanticen la confiabilidad y seguridad de la información.

La certificación de que el software utilizado está constituido por un sistema cerrado de datos que garantice que el mismo cumple con dichas características técnicas deberá

ser certificado en la forma a que se refiere el artículo 10 de la presente resolución.

**Artículo 7°.** El sistema deberá generar mensualmente un informe que contendrá los siguientes datos: 1) identificación del empleador (nombre, R.U.T. y domicilio); 2) fecha de emisión del informe; 3) identificación del trabajador (nombre, R.U.T. y número de tarjeta); 4) los días y horas en que el trabajador comienza a realizar tareas por encargo de su empleador, de conformidad con lo que estipule el respectivo contrato de trabajo o el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en su caso; 5) la identificación de cada lapso de conducción efectiva (fecha, hora inicio, hora término, número de patente bus); 6) los días y horas en que el trabajador termina de realizar tareas por encargo de su empleador, de conformidad con lo que estipule el respectivo contrato de trabajo o reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en su caso; 7) la sumatoria de las horas de conducción efectiva del período; 8) la sumatoria de las horas correspondientes a los descansos y/o a los tiempos de espera que les corresponda cumplir entre turnos laborales, sin realizar labor; 9) la sumatoria de los tiempos relativos a las diversas tareas auxiliares que, por contrato, haya realizado el trabajador, y 10) la firma del trabajador.

**Artículo 8°.** Sin perjuicio del informe mencionado en el artículo anterior, la información que procese el sistema deberá estar a disposición de la Dirección del Trabajo, vía Internet, en los términos siguientes:

Situación de cada trabajador y/o empresa, mediante informes parciales de conducción y de descansos.

Deberá desplegar todas las infracciones por empresa y/o trabajador derivadas de los respectivos registros.

De igual forma, toda la información que procese el sistema, correspondiente a los últimos seis meses deberá estar a disposición de la Dirección del Trabajo.

**Artículo 9°.** En el evento que el sistema remuneracional consista en comisiones sobre boletos vendidos, a objeto de determinar las remuneraciones del personal que se desempeña a bordo de los vehículos de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular, el empleador deberá tener a disposición de los referidos trabajadores y de los Servicios del Trabajo las planillas correspondientes, en donde se registren los valores que sirvan de base de cálculo para el establecimiento de la remuneración, las que deberá estar oportunamente firmadas por él o los trabajadores en señal de aprobación, datos que, a su vez, deberán quedar registrados en los respectivos comprobantes de remuneraciones, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo.

**Artículo 10.** El sistema que por la presente resolución se establece deberá ser certificado por una Universidad reconocida por el Estado u organismo dependiente de ella, que cuente con una experiencia en la materia de a lo menos cinco años. Dicha certificación deberá ser presentada a la Dirección del Trabajo por el operador del sistema, de forma previa a su entrada en funcionamiento.

**Artículo 11.** En forma previa a su implementación deberá acreditarse ante esta Dirección del Trabajo el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos del sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) que se pretenda poner en uso. Dicha acreditación deberá efectuarse ante el Departamento de Inspección de esta Dirección, salvo que se trate de servicios que se efectúen dentro de una misma región, en cuyo caso, deberá hacerse ante la respectiva Dirección Regional del Trabajo.

**Artículo 12.** El sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) descrito en los artículos anteriores, no será obligatorio para el personal que desarrollen sus actividades en empresas que presten servicios con las siguientes características copulativas:

- a) se trate de servicios que cubren trayectos cuya duración es inferior a cinco horas de manejo continuo entre los puntos de origen y destino;
- b) se trate de servicios que en sus trayectos se exceda el radio urbano y alternadamente recogen y dejan pasajeros;
- c) se trate de servicios que circulan dentro de una misma región o que unen interiormente dos regiones colindantes, preferentemente a través de caminos interiores; y
- d) se trate de servicios que cubren trayectos cuyas localidades, sean de origen o destino, no cuentan con las condiciones para tener dispositivos electrónicos como los que se exigen en esta resolución.

En estos casos, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, se aplicarán las reglas generales de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 33, del Código del Trabajo.

La calificación de las circunstancias anteriores y, por lo tanto, de encontrarse el empleador exceptuado de contar con un dispositivo automatizado, deberá hacerse por la respectiva Dirección Regional del Trabajo en caso de tratarse de servicios dentro de una misma región, o por el Departamento de Inspección si se trata de servicios que unen interiormente dos regiones colindantes. Para estos efectos, se deberá solicitar dicha calificación directamente a las instancias que correspondan según se ha expresado anteriormente.

**Artículo 13.** La presente resolución regirá a contar del 1° de enero de 2006.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

Artículo único. Derógase, a contar del 1° de enero de 2006, las Resoluciones exentas N° 851, de 30.08.95 y la N° 953, de 30.08.05, ambas de esta Dirección".

**Artículo segundo:** Fijase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.082, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que *"autoriza sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y deroga resolución exenta que indica"*.

"Vistos:

Lo dispuesto en los incisos 6° y final del artículo 38 del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1) Que, el personal de chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva particular interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros se rige, en materia de jornada de trabajo, descansos a bordo o en tierra y esperas entre turnos laborales, por las normas contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo;
- 2) Que, dichos trabajadores, en atención a las labores que desarrollan y de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 38 del mismo Código, se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos;
- 3) Que, el régimen de jornada, descansos a bordo o en tierra y esperas entre turnos laborales, regido por el citado artículo 25, debe aplicarse en armonía con las normas sobre descansos compensatorios de días domingo y festivos laborados;
- 4) Que, no obstante lo expresado, las particulares características de organización; desarrollo; áreas geográficas que comprenden las actividades referidas en el considerando 1); rutas; destinos; itinerarios; distancias entre puntos de salida y llegada; duración de los viajes de ida y regreso a sede; etc.; así como las dis-

tancias existentes entre los lugares de trabajo que comprenden rutas y destinos a lo largo y ancho del país y en los países del cono sur de América y los domicilios de los trabajadores de que se trata y sedes de las empresas, respectivamente, impiden, por regla general, en un régimen común de distribución de jornada y descansos, el goce oportuno e integral, en los hogares de aquéllos, de los días de descanso compensatorio por los domingos y festivos laborados;

- 5) Que, para la Dirección del Trabajo constituye un deber primordial arbitrar las medidas conducentes al oportuno, efectivo y pleno goce de los descansos a que se refiere el numerando anterior, tanto porque es un derecho que cada trabajador debe ejercer irrenunciablemente cuanto porque esos descansos resultan esenciales para la seguridad en la ruta de los propios tripulantes, de los pasajeros y de terceros en general, y
- 6) Que, además de los requisitos y exigencias que establece la ley, los cuales deberán cumplirse por cada empresa conforme se previene en la presente resolución exenta, la experiencia recogida a través de los años de vigencia de los sistemas excepcionales que este Servicio ha autorizado para el sector de que se trata, hacen necesario que las empresas que opten por una o más de las alternativas de distribución excepcional de la jornada y de los descansos autorizados en este acto administrativo, tengan implementado el sistema computacional de control de asistencia, horas de trabajo y descansos que se encuentre vigente para el sector;

Resuelvo:

**Artículo 1°.-** *Autorízase* a las empresas de locomoción colectiva particular interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros para implementar, respecto de su personal de chóferes y auxiliares, un *sis-*

*tema excepcional marco de distribución de la jornada y de los descansos*, el que podrá incorporar uno o más de los siguientes ciclos de trabajo y de descansos compensatorios:

- Siete días de trabajo continuos seguidos de dos de descanso (7x2);
- Nueve días de trabajo continuos seguidos de tres de descanso (9x3); y/o
- Diez días de trabajo continuos seguidos de cuatro de descanso (10x4).

A este sistema de *turnos* le será aplicable el artículo 36, del Código del Trabajo, de manera que el descanso podrá comenzar a las 00:00 horas del primer día de descanso del ciclo, y podrá terminar a las 24:00 hrs. del último día de descanso del ciclo.

Además, para los efectos de cuadrar los turnos, se podrá extender el último día de trabajo o el inicio del primer día de descanso más allá de las 00:00 horas, cuando el viaje comience el último día de trabajo del ciclo y termine al siguiente. Con todo, en este evento, el término de último día de descanso o el inicio del primer día de trabajo deberá extenderse, a lo menos, por el número de horas en que se extendió el último día de trabajo del ciclo anterior.

En definitiva se trata de mantener el número total de horas de descanso que corresponda, pudiendo hacerse excepción en las horas de término e inicio de la jornada de trabajo del último o primer día de trabajo del ciclo, respectivamente.

Lo anterior no excluye la aplicación de las normas legales establecidas por el artículo 25 del Código del Trabajo en materia de limitaciones de jornada, de tiempos de conducción y descansos, como asimismo de los descansos a bordo o en tierra y de los tiempos de espera entre turnos laborales.

**Artículo 2°.-** En cada caso, para implementar el sistema autorizado por esta resolu-

ción *marco*, la empresa interesada deberá solicitar a esta Dirección del Trabajo, la autorización específica para implementación del sistema.

Dichas solicitudes deberán ser presentadas por las respectivas empresas ante la Dirección Regional del Trabajo que corresponde en caso de tratarse de servicios dentro de una misma región o ante el Departamento de Inspección si se trata de servicios que unen más de una región.

Además, para los efectos del control del sistema autorizado por esta resolución, la empresa respectiva deberá implementar el sistema computacional automatizado de control de asistencia, horas de trabajo y descansos que se encuentre vigente, lo que también será constatado por esta Dirección.

**Artículo 3º.-** Para tal efecto, deberá existir acuerdo expreso entre el respectivo empleador y los trabajadores de su dependencia, copia del cual deberá adjuntarse a la correspondiente solicitud de autorización que exige esta Dirección del Trabajo, la que deberá ser ingresada en la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa. Asimismo, en cada caso particular deberá acreditarse que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema marco aprobado, requisito cuyo cumplimiento deberá ser determinado por esta Dirección.

Si en la empresa existiere uno o más sindicatos, el acuerdo será suscrito, en representación de sus socios, por él o los sindicatos correspondientes.

Los trabajadores no sindicados podrán suscribir directamente el acuerdo con su empleador, o bien, adherir al pacto de cualquiera de los sindicatos que lo haya suscrito, caso en el cual les será aplicable de igual modo que a los socios de la respectiva organización. En el caso de la suscripción del acuerdo con trabajadores no sindicalizados, la solicitud deberá ser acompañada por do-

cumento que acredite el acuerdo de estos trabajadores en un porcentaje de, a lo menos, el 50% más 1 (uno) de los mismos.

Cuando en la empresa no existiere sindicato, al acuerdo deberán concurrir individualmente los trabajadores en un porcentaje de, a lo menos, el 50% más 1 (uno) de los mismos.

**Artículo 4º.-** Las empresas podrán optar por acogerse a uno o más de los ciclos de trabajo y descansos contenidos en el artículo 1º.

Si la empresa adopta más de uno de los ciclos autorizados por esta resolución, cada trabajador deberá quedar adscrito a sólo uno de ellos. Con todo, el empleador podrá destinar al trabajador a un ciclo distinto, para cuyo efecto deberá notificarle por escrito con una anticipación no inferior a treinta días corridos, a la fecha del cambio de ciclo, el cual, en cualquier caso, deberá iniciarse en el mes calendario siguiente a aquel en que rigió el ciclo anterior.

**Artículo 5º.-** Las empresas que opten por los sistemas autorizados por esta Resolución deberán remunerar los días de descanso del ciclo respectivo a sus trabajadores de conformidad a las reglas siguientes:

- Tratándose de remuneraciones fijas, el pago de los días de descanso del ciclo estará comprendido dentro del sueldo.
- Tratándose de remuneraciones mixtas (sueldo base más variable), el pago de los días de descanso del ciclo deberá hacerse, en forma adicional, conforme al acuerdo de las partes. Con todo, la base de cálculo para el pago no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.
- Tratándose de remuneraciones exclusivamente variables se aplicará lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, esto es, dichos días se pagarán conforme

al promedio de lo devengado por éstos durante los días trabajados a los que se hace imputable el descanso.

**Artículo 6°.-** El descanso compensatorio por los días festivos laborados no se entenderá comprendido en los días de descanso del ciclo, debiéndose aplicar a su respecto las normas legales vigentes sobre la materia, esto es, por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios se deberá otorgar un día de descanso compen-

satorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo".

Anótese y publíquese.

Marcelo Albornoz Serrano  
Abogado  
Director del Trabajo

**31, (exenta) 11.01.06.**

**Depto. Administración**

**Dispone cierre de Inspección Comunal del Trabajo de Chimbarongo (Intermitente).**

Vistos:

1. Lo dispuesto en los artículos 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.
2. La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.
3. Reservado 060 de 6 de diciembre de 2005 del Sr. Director Regional del Trabajo Sexta Región.

Considerando:

Que, la cercanía de la localidad de Chimbarongo a la ciudad de San Fernando, propicia que nuestros usuarios acudan prioritaria y preferentemente a la Inspección Pro-

vincial del Trabajo de San Fernando a requerir atención del Servicio.

Que, según lo demuestran las estadísticas de atención de público, asociadas a la oficina de Chimbarongo, es posible determinar que el cierre de la citada oficina no impacta negativamente en las acciones que el Servicio debe desplegar en dicha comuna, pues la cobertura está garantizada por las actividades de la Inspección Provincial del Trabajo de San Fernando;

Que, dicha oficina atiende en la modalidad de intermitente;

Resuelvo:

*Dispónese* el cierre de la Inspección Comunal del Trabajo de Chimbarongo (Intermitente).

Regístrese y Comuníquese

Marcelo Albornoz Serrano  
Abogado  
Director del Trabajo

## 2.- ORDENES DE SERVICIO

**11, (extracto), 21.12.05.**

**Depto. Gestión y Desarrollo**

**Instruye sobre la vigencia del Manual de Procedimientos de las Solicitudes Ciudadanas de la Dirección del Trabajo de acuerdo a Requisitos Técnicos PMG de OIRS y Ley N° 19.880 sobre Procedimientos Administrativos.**

**12, 28.12.05.**

**Depto. de Relaciones Laborales**

**Deja sin efecto Orden de Servicio N° 7 de 2004, sobre certificados y sus posteriores prórrogas.**

Mediante Orden de Servicio N° 7, de 29 de julio de 2004, se dictaron instrucciones acerca del otorgamiento de certificados en el área de relaciones laborales, las que inicialmente se esperaba entraran en vigencia a contar del 1° de enero del año en curso. Por razones de buen servicio se estimó necesario prorrogar la entrada en vigencia de la referida instrucción, cuestión que se materializó sucesivamente, a través de las Ordenes de Servicio N°s. 11, 1 y 4 de 20.12.04, 9.02.05 y 20.05.05, respectivamente.

Ahora bien, en esta oportunidad y luego de un análisis de la pertinencia de implementar las instrucciones de que se trata, se ha concluido que resulta necesario dejar sin efec-

to la misma, de manera que, las inspecciones continuarán extendiendo los certificados que se les requieran, en el ámbito de su competencia, los que siempre dirán relación con hechos que constan en las Oficinas.

En consecuencia se deja sin efecto la Orden de Servicio N° 7, de 2004 y las posteriores prórrogas de la misma, manteniéndose, por ende, vigentes las órdenes de servicio y circulares que sobre la materia se consignan en el texto de citada orden de servicio.

Marcelo Albornoz Serrano  
Abogado  
Director del Trabajo

**13, 29.12.05.**

**Dirección del Trabajo**

**Actualiza procedimientos, criterios de actuación y define responsables para los trámites de Defensoría de la Libertad Sindical.**

Con motivo de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que introdujo reformas al Código del Trabajo, entre otras materias, en aquella relativa a las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, se dictó la Orden de Servicio N° 2, de 22 de marzo de 2002, estableciéndose el marco regulatorio de la Defensoría de la Libertad Sindical. Transcurridos tres años, se hace necesario revisar dicho marco, a objeto de dar cumplimiento al objetivo allí consignado, esto es, asegurar una mejor protección de los derechos que nacen de su ejercicio, en sus diversas manifestaciones.

En ese documento se desarrollaron latamente los fundamentos de la reforma, señalándose que ésta, en la materia que nos ocupa, modificó el procedimiento judicial por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, prescribiendo la obligatoriedad para las Inspecciones del Trabajo de poner en conocimiento del tribunal competente los hechos constitutivos de estas prácticas, estableciendo al efecto, que los hechos de que dé cuenta el Informe de Fiscalización, que se deberá acompañar, constituyen presunción legal de veracidad. Además, se diseñó un procedimiento especialísimo, concentrado y sumario para el conocimiento y fallo de estas infracciones. Estableció también, la protección reforzada en el juicio por prácticas antisindicales al trabajador aforado que haya sido separado ilegalmente de sus funciones y creó una sanción correctiva contundente para el despido antisindical de trabajadores no amparados por fuero laboral, consistente en la nulidad del despido.

Frente a estas nuevas obligaciones jurídico-procesales impuestas a la Dirección del Trabajo, se hizo imprescindible ajustar los

criterios y procedimientos de este Servicio para un mejor desempeño del mandato que la ley le confió.

En virtud de lo anterior se regularon los procedimientos a seguir en estos casos y se fijaron las pautas con las cuales deben actuar las diferentes unidades operativas que participan y el nivel central, tanto en la investigación de las conductas presumiblemente atentatorias de la libertad sindical como en la presentación y tramitación de la Denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva.

Lo anterior, no obstante que el proyecto de reforma de procedimiento laboral, actualmente en trámite, contiene un nuevo Capítulo II del Libro V y un párrafo VI sobre Procedimiento de Tutela Laboral, que importará, en su oportunidad una nueva modificación a la presente instrucción, la que, en todo caso, tendrá vigencia a partir del año 2007.

Precisado lo anterior, se sistematiza y actualiza el contenido de la citada Orden de Servicio, del modo como a continuación se indica, para cuyo efecto se ha confeccionado un índice que permite la búsqueda correspondiente con mayor facilidad:

**CAPITULO I. DE LOS FUNDAMENTOS JURIDICOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES DE LA PROTECCION Y DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL:**

1. Fuentes constitucionales de la libertad sindical
2. Instrumentos internacionales sobre libertad sindical
3. Contenido de la libertad sindical

#### 4. Tutela de la libertad sindical

- 4.1 La protección procesal de los derechos fundamentales: *conditio sine qua non* para su plena vigencia
- 4.2 El procedimiento especial de tutela de la libertad sindical:
- Ritualidad del procedimiento
  - Situación especial: trabajadores con fuero sindical
  - Situación especial: despido anti-sindical de trabajador sin fuero

### CAPITULO II. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA DENUNCIA Y DEFENSA FRENTE A PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA:

#### 1. Procedimiento en caso de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva generales:

- 1.1. *Primera etapa:* Recepción de la Inspección de denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales):
- Reconocimiento de conductas
  - Trámite de visación
  - Activación de la fiscalización
- 1.2. *Segunda etapa:* Fiscalización de los hechos denunciados (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Fiscalización)

#### PROCESO DE INVESTIGACION

- Definición de la figura de práctica antisindical
- Recopilación de antecedentes
- Entrevista con dirigentes sindicales
- Determinación de la estrategia para obtener la información
- Determinación de las materias a investigar
- Especificación de las variables de información
- Confección de los medios o instrumentos de recolección de información
- Recopilación, tabulación, análisis y tratamiento de la información
- Conclusiones de la investigación

- 1.3 *Tercera etapa:* Denuncia de la Inspección ante el tribunal competente (Principalmente de responsabili-

dad del Coordinador Jurídico Regional):

- Trámites de Defensoría
  - De la Denuncia
  - Facultad de hacerse parte
  - Del registro y publicación de la Sentencia
2. Procedimiento especial en caso de separación ilegal de un trabajador con fuero sindical
3. Procedimiento especial en caso de despido antisindical de un trabajador sin fuero (artículos 294 y 215, del Código del Trabajo)
- Solicitud del tribunal, que, conociendo de una demanda de nulidad de despido, en virtud del citado artículo 294, requiere informe de fiscalización.
  - Denuncia de práctica antisindical que sólo comprende despido antisindical.
  - Denuncia que comprende otros hechos que se consideren constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, además del despido antisindical.
  - Alegación por parte del trabajador, en el curso de un comparendo, que el despido es antisindical.

### CAPITULO III. De la información

#### CAPITULO I

### DE LOS FUNDAMENTOS JURIDICOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES DE LA PROTECCION Y DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL

#### 1. Fuentes constitucionales de la libertad sindical

La libertad sindical, esto es, el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección y a desarrollar todas las acciones tendientes a proteger los intereses de los trabajadores, constituye, a no

dudarlo, un derecho constitucional y por lo tanto con la categoría de derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

El reconocimiento constitucional de la libertad sindical está dado por el artículo 19 de la Constitución, que "... asegura a todas las personas": en primer lugar, el derecho a sindicarse libremente (Nº 19, inciso primero); el derecho a la negociación colectiva (Nº 16, inciso quinto); y el derecho a huelga (Nº 16, inciso final).

Estas normas constitucionales tienen, a su vez, correlato y desarrollo en las distintas disposiciones del Código del Trabajo, particularmente en los Libros III (De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal) y IV (De la Negociación Colectiva).

## 2. Instrumentos internacionales sobre libertad sindical

Desde sus comienzos la proclamación de la libertad sindical ha sido uno de los principios esenciales de la OIT.

En 1944, se anexó a la *Constitución* de la OIT la *Declaración de Filadelfia* en la que se reafirmaba, como uno de los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" (Artículo I, letra b)). La Declaración reconocía, además, la obligación solemne de la OIT de fomentar la ejecución de programas que permitan, entre otras cosas, "lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas" (Artículo III, letra e)). Todos estos principios enunciados en la Constitución deben ser respe-

tados por cada Estado Miembro de la Organización.<sup>(1)</sup>

En lo relativo a las normas internacionales, en particular a los Convenios OIT, son variados los instrumentos adoptados por este organismo a largo de su historia, siendo los principales: los Convenios *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, de 1948 (núm. 87) y *sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, de 1949 (núm. 98), ambos ratificados por Chile, que constituyen las normas fundamentales en materia de libertad sindical.

Por su parte, y reafirmando la importancia que para la OIT tiene la libertad sindical, en el año 1998<sup>(2)</sup> se adoptó la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, en la que se "declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva" (artículo 2º). De esta forma, se reafirma la categoría de derecho fundamental que la libertad sindical representa.

Asimismo, es dable mencionar la labor desarrollada por las Naciones Unidas en orden a reconocer una serie de derechos y libertades que resultan indispensables para el libre ejercicio de los derechos

(1) OIT, *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, Conferencia Internacional del Trabajo, 81.a reunión (1994), Informe III (parte 4B), 1994.

(2) Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión.

sindicales. Así, la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de 1948, establece que toda persona tiene "derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas" (artículo 20, número 1), así como "derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses" (artículo 23 número 4); en igual sentido, tanto el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* de 1966 (artículo 22, números 1, 2 y 3) como el *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales* de 1966 (artículo 8º, números 1, letras a), b), c) y d); 2 y 3), ambos instrumentos ratificados por Chile, contienen diversas referencias sobre el derecho de sindicación y el derecho a huelga.

### 3. Contenido de la libertad sindical

La libertad sindical supone necesariamente un conjunto de derechos y facultades que se entregan tanto a los trabajadores (dimensión individual de la libertad sindical) como a las organizaciones sindicales (dimensión colectiva de la libertad sindical) y que conforman o dan contenido a la garantía constitucional. De ello se sigue que la titularidad de la acción en materia de prácticas antisindicales, es decir aquellas conductas, por vía de acción o de omisión, que lesionan la libertad sindical, corresponde a cualquier interesado, y, tratándose de la Inspección del Trabajo, ésta, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, tiene la obligación de denunciar al tribunal competente los hechos que estime son constitutivos de tales prácticas.

Tanto en lo que concierne a los instrumentos internacionales como a las fuentes normativas constitucionales y legales, es posible visualizar que la Libertad Sindical posee un ámbito de extensión dual, abarcando tanto lo que se conoce como *autonomía organizativa*, esto es, el derecho de los trabajadores a constituir y asociarse libremente a sindicatos

incluyendo el derecho de éstos a asociarse en entidades mayores, como el *derecho a la actividad sindical*, esto es, la facultad de emprender las acciones ("programa de acción") tendientes a la defensa de los asociados, dentro de las cuales, en lugar de privilegio, se encuentran el derecho a la negociación colectiva (autonomía normativa) y a la huelga (autonomía conflictual).

De esta forma, no es posible entender reductivamente la libertad sindical como un mero derecho de asociación; sino que, por el contrario, de forma omnicompreensiva, como un derecho de carácter complejo, en el que confluyen, como parte de su contenido esencial, estas dos dimensiones: *autonomía organizativa* y *derecho a la actividad sindical*.

Adicionalmente y siempre como parte del contenido esencial de la libertad sindical, convergen en su conformación otros derechos fundamentales, de carácter personal o de ciudadanía: derecho a la integridad física y psíquica, derecho de reunión, derecho a la libertad de expresión, derecho a la no discriminación, derecho a la intimidad, derecho a tutela judicial efectiva, etc., que resultan imprescindibles para el efectivo reconocimiento de la libertad sindical, tal como se estableció en la *Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en el seno de la Conferencia de la OIT el 25 de junio de 1970* ("el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles").

Por último, es dable mencionar, que en cuanto a los sujetos activos de las conductas lesivas de la libertad sindical, de conformidad a nuestro ordenamiento jurídico-laboral, dichas prácticas pueden provenir de los empleadores, las organizaciones sindicales o los trabajadores,

sea de forma separada o en connivencia de unos u otros.

#### 4. Tutela de la libertad sindical

##### 4.1 *La protección procesal de los derechos fundamentales: conditio sine qua non para su plena vigencia*

Sin lugar a dudas, que el simple reconocimiento normativo de la libertad sindical dentro de nuestro sistema jurídico resulta insuficiente y, para su efectiva vigencia, se requiere, a modo de *conditio sine qua non* para su eficacia, la tutela y protección de los mismos.

Protección que se verifica en nuestro sistema jurídico tanto en el plano procesal-constitucional (recurso de protección) como en el procesal-infraconstitucional. Lógicamente no podía ser de otra forma, a riesgo de hacer estéril su realización y reconocimiento efectivo.

Ahora bien, la tutela efectiva de los derechos fundamentales y en particular de la libertad sindical, importa no sólo una adecuación a los principios y previsiones constitucionales y legales que contemple nuestro sistema normativo, sino que también constituye un imperativo que emana de las normas internacionales a que nuestro país debe obligado cumplimiento.

En efecto, y centrándonos ahora en el derecho de libertad sindical, de conformidad con los Convenios OIT, la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de libertad sindical porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio N° 87 (*sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948). Ello implica, en particular, que los despidos antisindicales no pueden considerarse del

mismo modo que otros tipos de despidos, ya que el derecho de sindicación es un derecho fundamental. A juicio de la OIT y de los órganos de control de la libertad sindical que funcionan en su seno, ello implica distinciones en lo que atañe al procedimiento de protección, a las modalidades de prueba, a las sanciones y a las medidas de subsanación, etc.

A su turno, el artículo 1º, párrafo 1, del Convenio núm. 98 (*sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949) establece, en términos generales, que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo".

En el párrafo 2 del mismo artículo, se delimita el alcance de esa protección. De estas disposiciones se desprende que los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mientras ejerzan su empleo, ya que el reconocimiento de la libertad sindical por el empleador constituye el corolario indispensable de su reconocimiento por el Estado.

En resumen, para la OIT la existencia de normas legislativas generales que prohíben los actos de discriminación antisindical son insuficientes si éstas no van acompañadas de procedimientos rápidos y eficaces que garanticen su aplicación en la práctica. De ahí, la importancia del artículo 3º del referido Convenio N° 98, al disponer: "Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación ...". Esta protección contra los actos de discriminación antisindical puede, por consiguiente, garantizarse por diversos medios, adaptados a la legisla-

ción y la práctica nacionales, siempre a condición de que prevengan o reparen eficazmente la discriminación antisindical.

#### 4.2 El procedimiento especial de tutela de la libertad sindical

En lo que se refiere a la libertad sindical, el legislador nacional, desde antes y luego profundizado con la reforma introducida por la Ley N° 19.759, ha conformado un modelo de tutela específico, que tiene por objeto recabar la protección jurisdiccional en contra de las prácticas atentatorias o lesivas de la libertad sindical (prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva).

A partir de la entrada en vigencia de la referida norma legal, es posible visualizar la existencia en nuestro ordenamiento jurídico-laboral de un sistema de protección y tutela preferente y reforzado, al diseñarse por el legislador un procedimiento o más específicamente una modalidad procesal especial, que obedece a criterios informadores que apuntan a una efectiva y rápida actuación del orden social a través del órgano jurisdiccional en complementación con la administración.

Dicho procedimiento se encuentra regulado en los artículos 292 y 294, del Código del Trabajo, respondiendo en su configuración a los principios de sumaria, concentración y celeridad acentuada.

La reforma legal modificó el procedimiento judicial de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, prescribiendo la obligatoriedad por parte de las Inspecciones del Trabajo de poner en conocimiento los hechos que estime constitutivos de tales prácticas al tribunal competente.

También se hace cargo de dos situaciones especiales: la protección reforzada

en el juicio por prácticas antisindicales al trabajador aforado que ha sido separado ilegalmente de sus funciones y la nulidad del despido de un trabajador no aforado, cuando ello fuese consecuencia de una práctica antisindical (despido antisindical).

#### a) *Ritualidad del procedimiento*

En lo medular, el procedimiento jurisdiccional contempla las siguientes etapas y características:

- La calificación y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva corresponde a los Tribunales de Letras del Trabajo (artículo 292, inciso tercero);
- El procedimiento se puede iniciar por *Denuncia*, formulada tanto por la Inspección del Trabajo (artículo 292, inciso cuarto) como de cualquier interesado (trabajador afectado, organización sindical o trabajadores que no se vean afectados directamente) (artículo 292, inciso quinto); por Acción (demanda) del trabajador no aforado, afectado por una práctica antisindical que hubiere implicado su despido (artículo 294, inciso segundo). El Dictamen N° 1.303/64 de 26.03.04 señala que el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga, constituye una práctica desleal, de modo que su denuncia ante el tribunal competente, es obligatoria para esta Dirección;
- La Inspección del Trabajo podrá *hacerse parte* en el juicio así como también los interesados (artículo 292, incisos cuarto y quinto);

- Las partes podrán comparecer personalmente sin necesidad de patrocinio de abogado (artículo 292, inciso quinto);
- Recibida la denuncia, el juez citará al denunciado, a los denunciantes y a los presuntos afectados, a una audiencia a fin de que declaren sobre los hechos constitutivos de las prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva que se investigan, pudiendo ordenar que se acompañen todos los antecedentes que estime conducentes (artículo 292, inciso sexto);
- La audiencia se llevará a cabo en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la citación (artículo 292, inciso octavo), la que se practicará por carta certificada dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización (artículo 292, inciso séptimo). Debiendo entenderse practicada la notificación en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis (artículo 292, inciso séptimo), esto es, al sexto día hábil contado desde la fecha de recepción por la Oficina de Correos respectiva;
- Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que se apreciarán en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día (artículo 292, inciso octavo);
- La sentencia que dé por establecida la práctica antisindical o desleal dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica y la aplicación de la multa que corresponda (artículo 292, inciso décimo), fijando su monto de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero, del artículo 292, esto es de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, teniendo presente para su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración. Con todo, cuando se trate de infracciones por prácticas desleales en la Negociación Colectiva, de conformidad al inciso primero, del artículo 389, la sanción aplicable será de 1 unidad tributaria mensual a 10 unidades tributarias anuales; y
- Por último, copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro (artículo 292, inciso final) y publicación (artículo 294 bis).
- Carácter de única instancia del procedimiento: No obstante que el procedimiento establecido en el Código del Trabajo no señala expresamente que éste debe promoverse en única instancia, tratándose de denuncias por prácticas antisindicales los tribunales de justicia han estimado que las sentencias dictadas en esta materia son apelables. Sin perjuicio de ello, los Coordinadores Jurídicos deben evaluar y ponderar la realidad regional imperante, velando siempre por la oportunidad en el ejercicio de las acciones y recursos que procedan.

b) *Situación especial: trabajadores con fuero sindical*

El legislador ha previsto que cuando los efectos de la conducta antisindical implicasen el despido –para nuestros efectos separación ilegal– de un trabajador amparado con el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309 del Código del Trabajo, el juez, en su primera resolución, dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo prescrito en el inciso segundo, del artículo 174 del mismo cuerpo legal (juicio de desafuero), en lo pertinente. Es decir, y aunque no lo dice expresamente, se contempla la nulidad de la actuación antisindical, en este caso del despido.

c) *Situación especial: despido antisindical de trabajador sin fuero*

En lo concerniente al *despido antisindical*, esto es, cuando la conducta antisindical implicase el despido respecto de un trabajador no aforado, el legislador ha previsto (artículo 294 del Código del Trabajo) una modalidad y efectos especiales en relación con el procedimiento del artículo 292 del mismo cuerpo legal. Con todo, debe entenderse que se trata de un único procedimiento con particularidades en función del sujeto pasivo de la práctica antisindical.

Al efecto, se prevé, como lógica consecuencia de la ilicitud de la conducta empresarial, la nulidad del despido con motivaciones antisindicales (artículo 294, inciso primero), prescribiendo que el trabajador afectado deberá intentar la acción en el plazo a que se refiere el artículo 168, del Código del Trabajo (60 días

hábiles contados desde la separación), debiendo entenderse que, a su respecto, opera la suspensión a que se refiere el inciso final del referido artículo, esto es, cuando el trabajador, dentro del plazo de los 60 días hábiles, interponga reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo.

En estos casos, el juez deberá pedir un informe de fiscalización a la Inspección del Trabajo respectiva (artículo 294, inciso final).

En cuanto a sus efectos, una vez acreditada la existencia de la práctica antisindical, el trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual (artículo 294, inciso tercero). En caso de optar por la indemnización, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal (artículo 294, inciso cuarto).

## CAPITULO II

### PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA DENUNCIA Y DEFENSA FRENTE A PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Tal como se señalara en la Orden de Servicio que se actualiza, es necesario distinguir, para efectos del procedimiento administrativo, tres tipos de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva:

- Cualquier conducta que atente contra la libertad sindical (artículos 289, 290 y 291) o que entorpezcan la negociación

colectiva y sus procedimientos (artículos 387 y 388), que denominaremos prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva generales;

- Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical (artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309); y
- Despido antisindical de un trabajador sin fuero (artículos 294 y 215).

#### 1. Procedimiento en caso de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva generales

La protección y resguardo de la libertad sindical, está entregada al ente jurisdiccional en complemento con la administración, quienes actúan en fases sucesivas y/o combinadas. En lo referente a la actuación administrativa es posible visualizar claramente tres etapas, que, aunque diferenciadas, se encuentran indisolublemente ligadas:

- a) Recepción en la Inspección del Trabajo de la denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva;
- b) Fiscalización de los hechos denunciados; y
- c) Eventual denuncia de la Inspección ante el tribunal competente de las prácticas antisindicales.

#### *Consideraciones Generales*

La Inspección del Trabajo debe verificar la efectividad de los hechos que son denunciados administrativamente como prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva o de oficio indagar sobre comportamientos que puedan ser considerados alteraciones al ejercicio de las libertades sindicales, y una vez estimada su existencia, se debe efectuar la denuncia ante el órgano jurisdic-

cional. De igual manera, ciertas infracciones laborales, que constituyen en sí mismas prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, en cuanto sean comprobadas y sancionadas deben ponerse en conocimiento del tribunal competente toda vez que la aplicación de multas administrativas resulta insuficiente para salvaguardar en tales ámbitos la libertad sindical.

El Informe de Fiscalización es el antecedente fundante de la denuncia ante los tribunales, y los hechos constatados por el funcionario fiscalizador/investigador, sobre los que dará cuenta su informe, constituirán presunción legal de veracidad.

Atendida la trascendencia que tiene la actuación fiscalizadora en el sistema de protección de la libertad sindical vigente, en que la actividad administrativa y judicial se combinan, y siendo ineludible los efectos jurídicos que emanen de una fiscalización en que se han constatado hechos de connotación antisindical, para la autoridad administrativa no es una facultad discrecional iniciar el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, por lo que será responsabilidad del Jefe de Oficina supervisar que se cumplan todos los trámites internos destinados a constatar estos hechos y su derivación a las instancias que se establezcan para entablar la denuncia judicial cuando así corresponda.

*En concordancia con lo anterior, cualquier denuncia administrativa sobre hechos que pudieran constituir una práctica antisindical y/o desleal en la negociación colectiva, formulada por un usuario al Servicio, deberá ser entendida como una solicitud destinada a constatar a la brevedad, mediante la respectiva fiscalización, si los hechos denunciados aparecen corroborados por antecedentes documentales y/o por personas responsables determinadas y ubicables.*

*Denuncia empleadores:* Como se señalara en párrafos anteriores, la titularidad de la libertad sindical en nuestro ordenamiento jurídico, fundamentalmente a partir de la reforma introducida por la Ley N° 19.759, se encuentra radicada en los trabajadores y sindicatos, ello en tanto la finalidad última de estas normas, es dar eficacia a las normas protectoras de este derecho. En otras palabras, el punto central está dado por la lesión a la libertad sindical, de manera que todo aquel que requiera la intervención de esta Dirección deberá indicar en que dimensión de tal libertad aparece afectado.

En materia judicial el artículo 292 impone una obligación a la Dirección del Trabajo, cual es denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, norma que obliga a recepcionar las denuncias sobre la materia, investigar, ponderar y calificar los hechos denunciados.

Por lo anterior, la norma contenida en el artículo 389 inciso 3°, que se refiere a las prácticas desleales en la negociación colectiva, no restringe la titularidad sólo a las partes que participan en dicho proceso negocial.

Cabe hacer presente que el tema de la titularidad de la acción, se resuelve en el proyecto de reforma procesal laboral, pues el nuevo artículo 484 dispone expresamente que la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos de que tome conocimiento y constituyan una lesión a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Hecha esa precisión, en todo caso, si existiere una denuncia de un empleador, y eventualmente existieren hechos que son constitutivos de prácticas que lesionen sus derechos, debe procederse con criterio restrictivo (a modo de ejemplo

cabe considerar lo preceptuado en el artículo 290 letra e). Ello teniendo en consideración que el sistema legal de protección se establece en razón de la parte más vulnerable, los trabajadores.

Admitida a tramitación, se requiere efectuar una evaluación distinta, pues el impacto que causa a la organización sindical y a los propios trabajadores, es mayor y sus efectos más expansivos, por lo que debe cabe aplicar un tratamiento distinto, que comprenda el control administrativo y un sistema de filtros que en una primera instancia sólo debe quedar radicado en el Departamento de Relaciones Laborales y el Departamento Jurídico, quienes en conjunto, determinarán las procedencias de tal denuncia.

Por consiguiente, tratándose de denuncias presentadas por empleadores, en estos casos, se remitirán al Departamento de Relaciones Laborales.

#### *1.1 Primera etapa: Recepción en la Inspección de denuncia por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales)*

##### *a) Reconocimiento de conductas*

Por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva deberán entenderse, respectivamente, todas las acciones que atentan contra la libertad sindical y todas las acciones que estén destinadas a entorpecer la negociación colectiva y sus procedimientos. La enunciación que de ellas se hace en los Libros III y IV, del Código del Trabajo, a propósito de las temáticas de Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, sólo debe ser comprendida de manera ejemplar y no taxativa, en la labor de reconoci-

miento de conductas de esta naturaleza.

Para su identificación se deberá tener presente que existen atentados contra la libertad sindical que la legislación laboral vigente reconoce como infracciones laborales, y cuya sanción encomienda a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio que, además, constituyan fundamento para una denuncia judicial de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva, como son por ejemplo: cambiar de funciones o trasladar a dirigente sindical (artículo 243 en relación con artículo 12 del Código del Trabajo); no otorgamiento del trabajo convenido a dirigente sindical (artículo 7° del mismo cuerpo legal); no deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales (artículo 262 del mismo cuerpo legal); contratación ilegal de reemplazantes durante la huelga (artículo 381 del mismo cuerpo legal); reintegro ilegal durante la huelga (el mismo artículo 381); no realizar descuento del 75% de la cuota sindical por concepto de extensión de beneficios (artículo 346 en relación al 289 letra g) del mismo cuerpo legal); el que no otorgue la información requerida para la negociación colectiva (artículo 315 del mismo cuerpo legal); etc.

Por otra parte existen conductas atentatorias contra la libertad sindical que, siendo ilícitos laborales, la ley no le confiere a la Dirección del Trabajo la autoridad para sancionarla, encontrándose esta atribución radicada exclusivamente en los juzgados de competencia laboral.

Los criterios para reconocer estas conductas tienen que ver con la finalidad última de los efectos perseguidos por el sujeto activo y con

el modo y circunstancias en que lleva a cabo su accionar. Así, por ejemplo, las renunciaciones de trabajadores al sindicato (hecho aislado) son actos de expresión de voluntad ajustados a derecho y pueden ser inocuas o consecuencia de una mala gestión de la organización sindical, pero dependiendo de las circunstancias que rodean el hecho, podrían configurar una estrategia del empleador para impedir la afiliación sindical, mediante presiones para abandonar la organización, a las cuales es imposible resistir sin sufrir costos en estabilidad laboral o condiciones de trabajo y remuneración.

La labor de reconocimiento será esencial en la etapa preliminar de este proceso y estará dada por la visación de presentaciones en que se denuncien infracciones que en sí mismas sean consideradas prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva, tanto como aquellas en que sean signados ciertos hechos como tales.

Asimismo, este examen deberá efectuarse de oficio en las Inspecciones, con el insumo de información que proporcionen unidades y funcionarios, a fin de detectar, a partir de los parámetros definidos, comportamientos presumiblemente antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

#### *b) Trámite de visación*

La visación de la documentación relativa a denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva será un trámite esencial que estará a cargo del Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, y deberá ser observado por todos los funcionarios, especialmente por aquellos que trabajan en

las unidades de parte o turno. Sobre el particular se adoptarán las siguientes reglas:

- El denunciante que concurra personalmente a interponer una denuncia por prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva deberá dirigirse a la Unidad de Relaciones Laborales, en la que previa entrevista, se efectuará el ingreso de la comisión directamente en la Unidad si fuere posible, o se derivará a la Unidad de Partes para dicho fin.
  - Para el efecto, toda presentación escrita que diga relación con hechos que pudieran llegar a constituir práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva –*aun cuando formalmente no sea presentada como tal*– y que pretenda ser ingresada en la Unidad de Partes, deberá ser remitida en el acto a la Unidad de Relaciones Laborales, como asimismo a su portador se le instruirá dirigirse a dicha oficina.
  - En el acto de visación el funcionario examinará la presentación y entrevistará a los portadores para comprobar la existencia de los datos necesarios facilitadores para realizar la fiscalización, para lo cual dispondrá del Formulario Anexo de Denuncia por Práctica Antisindical y Desleal, N° 37 de la Circular N° 88, de 2001.
  - Igualmente, toda solicitud verbal de trabajadores será derivada a la Unidad de Relaciones Laborales para que confeccione el formulario señalado precedentemente; con todos los antecedentes necesarios para la fiscalización, que hará las veces de la presentación escrita para todos los efectos.
- El funcionario Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, con el mérito de los antecedentes que logre acopiar en la visación y entrevista, deberá evaluar los siguientes aspectos antes de ingresar la comisión o derivar su ingreso a la Unidad de Partes:
    - Determinar que no se trate de una denuncia infundada. Se deben descartar hechos en que el bien jurídico afectado no sea de naturaleza laboral y en que, en particular, no esté en riesgo la libertad sindical en alguna de sus expresiones (ej.: controversias de índole civil; suposiciones sin asidero documental o fáctico, etc.;
    - Si se concluye que se trata de una solicitud inocua para los objetivos de una fiscalización deberá archivarla en una carpeta de Constancias, abierta para este efecto;
    - Discriminar materias de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de aquellas infracciones comunes. No obstante se encuentren relacionados todos los conceptos contenidos en una misma denuncia, deben despejarse las referidas a infracciones laborales comunes de aquellas con connotación antisindical. (ej.: no pago de remuneraciones a todos los

trabajadores de una empresa, sean o no sindicalizados);

- Esta circunstancia se anotará en el margen superior de la presentación o denuncia, para facilitar el trámite de asignación de comisiones; y
- El encargado deberá identificar las figuras de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva, acorde a formulario Anexo N° 37, contenido en Circular N° 88, del 2001, marcando una o más preferencias, de acuerdo a la clasificación allí inserta, y ante la dificultad de encuadrarse en una de ellas, se redactará en el apartado de Observaciones el concepto y los detalles que fuere necesario agregar.

En el mismo trámite de visación, el encargado deberá informar al solicitante:

- El destino y tratamiento de las denuncias que dan lugar al procedimiento general de fiscalización;
- El procedimiento a aplicar en materia de investigación de prácticas antisindicales y/o desleales en la negociación colectiva y cuál es la tramitación posterior una vez evacuado el informe de fiscalización;
- El servicio de mediación que ofrece la Dirección del Trabajo como mecanismo alternativo de solución para conflictos laborales colectivos; y

- En la eventualidad que él o los recurrentes decidan en ese momento desistirse de ingresar la denuncia se les tomará acta de la cual se guardará copia en un archivo destinado a tal efecto.

#### c) *Activación de la fiscalización*

La activación de la fiscalización en el sistema informático deberá ser hecha en el mismo día de recepción de la denuncia o a más tardar al siguiente. La tramitación y asignación tendrán el carácter de *urgente* y *extraordinaria*, por lo que, deberá ser asignada en el mismo día de su ingreso o al siguiente, en cualquier día del mes. Tal activación podrá ser:

- A solicitud de él o los afectados.

Una vez visado el documento y entrevistados los denunciantes o portadores de la nota, se ingresará la denuncia con el correspondiente formulario anexo, en la Unidad de Partes (o en la misma Unidad de Relaciones Laborales según si así se organizare la Inspección respectiva) la que, tras la distribución, será remitida a la Unidad de Fiscalización, en donde será ingresada al sistema informático, si es que no se ha hecho anteriormente en la Unidad de Relaciones Laborales, lo que se comunicará a la Unidad de Relaciones Laborales para efectos de consolidar la información.

- A solicitud de tribunal competente.

En aquellos casos en que la fiscalización sea requerida por

un tribunal que se encuentre investigando una práctica antisindical, deberá comunicarse esta circunstancia al Coordinador Jurídico Regional por las vías más expeditas, con copia de la solicitud.

Se efectuará el ingreso directamente a la oficina de Partes, omitiendo la visación, y hecha la distribución será remitida a la Unidad de Fiscalización para su ingreso al sistema informático.

- De oficio.

Si en el curso de su relación institucional con las organizaciones sindicales y sus dirigentes, los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales toman conocimiento de hechos graves eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, podrán originar de oficio esta fiscalización especial. Igualmente ocurrirá con los fiscalizadores de terreno en el curso de la actividad inspectiva originada por otros conceptos.

Algunos criterios que deberán tomarse en cuenta para activar una fiscalización de oficio son los siguientes:

- Haber tomado conocimiento a través de los medios de comunicación de despidos masivos o de alguna acción atentatoria contra la libertad sindical;
- Constancias recurrentes de trabajadores o empleadores en el trimestre, que sean indiciarias de conduc-

tas antisindicales o desleales en la negociación colectiva recogidas por la Oficina de Partes, Unidad de Relaciones Laborales y Unidad de Atención de Público;

- Disminución de socios de la organización sindical, en renovación de directiva, considerando el número de socios en relación al número de trabajadores de la empresa;
- Empresa con determinado número de trabajadores, que no posee sindicato, más la aplicación de otros parámetros tales como conocimiento de que en la empresa existe prohibición para constituir sindicato o riesgo de ser despedido si se constituye e historia laboral de la empresa que manifieste o sirva de contexto de la conducta antisindical;
- No entrega de información solicitada a la empresa antes de tres meses del vencimiento del instrumento colectivo;
- No cumplimiento de Resoluciones de Objeciones de Legalidad, que deja sin información necesaria a la contraparte o imposibilita disponer de la última oferta;
- Despidos masivos post constitución de organización sindical o post negociación colectiva; y
- Detección ocular o documental en terreno u oficina

de hechos graves, con características antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

1.2 *Segunda etapa: Fiscalización de los hechos denunciados (Etapa principalmente de responsabilidad de la Unidad Inspectiva)*

Atendida su naturaleza, el procedimiento de fiscalización en materia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva estará regulado en sus detalles en la Circular N° 88, de 5 de julio del 2001, del Departamento de Fiscalización, específicamente en su N° 6 del Capítulo IV.- *Normas y procedimientos extraordinarios de fiscalización*, referido a la investigación de Conductas Eventualmente Constitutivas de Práctica Antisindical o Desleal, el que deberá sujetarse a los siguientes criterios:

- *Ambito de la fiscalización:* el procedimiento extraordinario de investigación de conductas eventualmente constitutivas de práctica antisindical o desleal, se aplicará de manera total o parcial, dependiendo de las conductas que configuren el caso. Cuando se refiera a hechos que se estimen lesionan en términos genéricos el bien jurídico de la libertad sindical en alguna de sus manifestaciones y respecto a los cuales no exista una norma legal que en forma específica los aborde y sancione, se aplicará este procedimiento en forma íntegra.

Los conceptos de prácticas antisindicales que configuran a la vez infracciones a la legislación laboral deben ser abordados de acuerdo a los procedimientos generales ordinarios o especiales de fiscalización que corresponda, debiendo complementarse con el procedimiento de investigación de prácticas antisindicales;

- *Asignación de la fiscalización y carga de trabajo:* tendrá siempre carácter de urgente, y tendrá el valor de una a cuatro comisiones;
- *Preparación de la fiscalización:* ya sea en sede de la Unidad de Relaciones Laborales o de la Unidad Inspectiva, contemplando reuniones de coordinación con la participación del jefe o encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, el jefe o encargado de la Unidad de Fiscalización, la asesoría jurídica si la hubiere y el fiscalizador asignado. Cuando se estime pertinente se integrará también el Inspector Provincial o Comunal.

El objetivo de la primera reunión de coordinación será para establecer la ponderación de la comisión, determinar las materias a investigar y la estrategia para obtener la información requerida, así como proveer al fiscalizador que investigará los hechos denunciados de toda aquella información disponible sobre la situación y comportamiento de la empresa, así como también de aquella relativa a la vida de la o las organizaciones sindicales existentes en la misma.

- *Visita inspectiva:* deberá ceñirse a las pautas acordadas en la reunión de coordinación, investigando uno a uno los hechos eventualmente constitutivos de conductas lesivas de la libertad sindical, mediante la aplicación del análisis documental, de entrevistas a las partes, ya sea informales o formales (con acta), individuales o colectivas (a grupos de trabajadores), de inspección perceptiva, y de los demás elementos que acopie. En todo caso, como referencia deberán seguirse las siguientes pautas:

*Pauta de desarrollo y estrategias para obtener información*

*Concepto estrategia:* Curso de acción determinado con el objeto de obtener la información que permita determinar o no la existencia de prácticas antisindicales.

*Determinación estrategia:* Por regla general, la estrategia o curso de acción a seguir para el logro de los datos relativos a los hechos investigados, debe ser determinado por el equipo de apoyo, conformado por los Encargados de las Unidades de Relaciones Laborales, Inspectiva, Jurídica, el funcionario a quien se le asigna el cometido y el Jefe de la Unidad Operativa.

*Función equipo de apoyo:* Determinar en base a la o las figuras definidas como prácticas antisindicales, los documentos que deben ser objeto de revisión, especificando la pertinencia e idoneidad de los medios de prueba, revistiendo suma importancia el determinar la accesibilidad a la información y el grado de manejo de la misma por el Fiscalizador a cargo del procedimiento de fiscalización.

*Objetivos de la información:* Los datos a obtener deben estar relacionados directa o indirectamente con las materias objeto de investigación, resultando de sumo interés para el buen desarrollo de la investigación el descartar la recopilación o búsqueda de información que no cumpla dicha finalidad.

*Fuentes de información:* En cuanto a su origen es factible distinguir entre información de carácter interno y externo.

*En cuanto a las fuentes de carácter interno,* se puede señalar que la

constituyen todos los documentos, datos y antecedentes que obran al interior de la Unidad Operativa receptora de la Denuncia.

Este tipo de información permite al Fiscalizador a cargo del proceso de investigación, formarse una impresión preliminar acerca del clima laboral existente al interior de la empresa, el grado de relación y comunicación de los mandos de ésta con los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales existentes en la misma y la conducta laboral observada en torno a la generalidad de su personal.

En este sentido, se debe procurar los antecedentes que obran en las Unidades de Relaciones Laborales, Jurídica, Inspectiva, de Conciliación y Oficina de Partes.

*En relación a las fuentes de carácter externo,* éstas la constituyen, por una parte, los antecedentes proporcionados por la directiva de la organización sindical afectada y por otra los datos obtenidos de la revisión de los documentos laborales, previsionales y contables de la empresa y la información resultante de las entrevistas y encuestas practicadas.

*Definición del universo v tamaño de la muestra:* Con relación a las situaciones denunciadas como prácticas antisindicales, debe determinarse el universo de los trabajadores afectados y el tamaño de la muestra que será objeto de revisión, en cuanto al aspecto documental y testimonial, lo cual permitirá definir la carga de trabajo y los medios o instrumentos de recolección de información a utilizar.

Lo anterior reviste suma importancia, puesto que el peso de las con-

clusiones que arroje la investigación estará determinada por la representatividad de la muestra definida inicialmente.

*Definición de las variables de información:* Dependiendo de las materias objeto de investigación deben definirse las variables de información que permitirán probar la existencia o no de prácticas antisindicales y que, por ende, dirigirán la búsqueda de los datos pertinentes.

Lo anterior, permitirá definir los documentos laborales, previsionales y contables que deben ser revisados por el Fiscalizador responsable, la estructuración de las interrogantes que orientarán el proceso de entrevistas y la confección del instrumento de recolección de información.

En esta fase, de igual manera se debe definir la relación existente entre las variables de información configuradas, lo cual además orientará la recopilación, tabulación, cruzamiento y análisis de los antecedentes obtenidos.

*Confección del instrumento de recolección de información:* La elaboración del medio de recolección de información debe estar direccionado por las variables señaladas precedentemente, siendo de suma importancia, que las interrogantes planteadas en el mismo no permitan la entrega de respuestas ambiguas o vagas.

Es por ello, que las alternativas de respuesta deben ser excluyentes las unas de las otras, siendo factible emplear interrogantes cerradas, mixtas o abiertas, permitiéndose, incluso, cuando resultare posible, un apartado para que el entrevistado

pueda formular observaciones sobre la materia consultada.

*Actitud del funcionario a cargo del procedimiento de fiscalización:* Atendido el hecho de que la mayor parte de la información que permite probar o no la existencia de las prácticas antisindicales, se encuentra en el domicilio de la empresa, surge la necesidad de que el funcionario responsable adopte una actitud que permita crear un ambiente propicio para la entrega de antecedentes y de documentos referidos a la materia objeto de investigación, por parte de los involucrados.

- Informe de Fiscalización:

El informe de fiscalización, además de los campos obligatorios pre establecidos, deberá tener un desarrollo obligatorio de los siguientes conceptos:

a) *Antecedentes generales empresa y denuncia:*

En esta sección del Informe, se deben consignar todos los antecedentes formales de la empresa denunciada y los antecedentes específicos de la denuncia en cuestión.

b) *Descripción figuras denunciadas:*

En este apartado, se deben detallar las situaciones denunciadas o demandadas que eventualmente constituyen prácticas antisindicales, que deben ser informadas en el cuerpo del Informe de Fiscalización, independientemente de la efectividad de las mismas.

*c) Descripción metodología utilizada en investigación:*

En esta parte del Informe, se deben especificar el método, proceso y/o diligencias realizadas para obtener la información necesaria para informar acerca de la existencia de prácticas antisindicales.

Sobre la base de la determinación de las materias denunciadas y de la definición de aquellas susceptibles de ser abordadas en el proceso de investigación, se debe indicar el procedimiento empleado para obtener los datos pertinentes, determinación del universo y muestra a considerar, y los instrumentos de recolección de información utilizados (encuestas y/o entrevistas).

*d) Antecedentes laborales de la empresa:*

En esta sección, se deben consignar todos los antecedentes que permitan configurar la conducta de la empresa en cuanto al cumplimiento de la legislación vigente y su relación con las organizaciones sindicales existentes al interior de la misma.

*e) Contexto en que se producen los hechos investigados:*

En este apartado, si resultare posible, se debe establecer la cronología de los hechos que originaron las

prácticas antisindicales y las eventuales actuaciones previas del personal del Servicio con relación a las mismas.

*f) Situación constatada práctica antisindical:*

En esta sección, se debe desarrollar en extenso y con profundidad las situaciones denunciadas y tratadas como prácticas antisindicales, destacando la forma y documentos que fundamentan o no la existencia de tales infracciones, como asimismo se debe, en lo posible, acompañar cuadros que permitan efectuar análisis y cruzamiento de la información, a objeto de inferir, deducir o establecer conclusiones sobre dichas materias.

*g) Circunstancias adicionales verificadas en proceso de investigación:*

En este apartado, si resultare posible, se debe consignar todo antecedente, situación o hecho que de alguna u otra manera tenga incidencia en las situaciones denunciadas.

*h) Descripción de los efectos antisindicales:*

Se deberá realizar una relación respecto a los efectos antisindicales que las conductas o hechos constatados han ocasionado.

Todos estos contenidos del informe son obligatorios

para el fiscalizador actuante, de manera que no puede darse por terminada la comisión respectiva, si se omitiere cualquiera de ellos.

- Derivación a mediación:

La Circular N° 84, de 30.08.04, que regula los procedimientos según los cuales deberá tratarse la derivación de denuncias a mediación, establece en su punto 2.2 que, son susceptibles de derivar aquellas denuncias por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, (excepto las relativas a separación ilegal de trabajador aforado o cambio de funciones de dirigente sindical o, de reemplazo y reintegro ilegal durante la huelga) distinguiendo al efecto si se trata de denuncias sin trámite de investigación o, de denuncias con investigación en curso o concluidas.

En el primer caso, es decir, si aún no se verifica la visita inspectiva, la denuncia se derivará a mediación, cuando se detecten dificultades probatorias para encausar una investigación y además existen indicios de problemas eminentemente de comunicaciones entre las partes en conflicto, convocándose el equipo de apoyo previsto en la presente Orden de Servicio.

En el segundo caso, es decir, se trata de denuncias respecto de las que ya se ha efectuado la visita, y por tanto, la investigación se encuentra en curso, o, incluso se encuentra concluida, se procederá a derivar

cuando los hechos no resulten constatados o solo lo fueran en forma parcial o, incluso si se ha constatado, en el evento que las partes manifiesten su voluntad y disposición para dar solución a los hechos denunciados.

En todo lo que respecta a esta materia se aplicará el procedimiento y criterios definidos en la citada Circular N° 84.

- Actos posteriores:

- Una vez concluida la investigación y confeccionado el informe de fiscalización respectivo, si los hechos aparecen constatados total o parcialmente, el jefe de la Unidad de Fiscalización, dentro del plazo de cinco días, deberá remitir los antecedentes a la Coordinación Jurídica Regional, a objeto ésta inicie las acciones judiciales pertinentes, salvo que, fundadamente, estime que no corresponde accionar, de lo que deberá dar cuenta al Director Regional y a los Coordinadores de Relaciones Laborales e Inspectivo, siendo la decisión final de responsabilidad del Director Regional.

- Tratándose de la Región Metropolitana, se aplicarán al efecto las instrucciones impartidas en la Circular N° 33-2004 de fecha 18.06.04.

- *De igual forma, y cualquiera sea el resultado de la investigación, deberán ser informados los denunciados*

tes. Será responsabilidad de la jefatura directa del fiscalizador encargado de la investigación, entregar dicha información.

*1.3 Tercera etapa: Denuncia de la Inspección ante el tribunal competente (Principalmente de responsabilidad del Coordinador Jurídico Regional)*

El legislador ha creado una acción de orden público destinada a iniciar el procedimiento judicial por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva. La introducción de esta acción representa un cambio trascendente en el ámbito de la protección de la libertad sindical que probablemente tenga un impacto en las expectativas de las organizaciones sindicales y trabajadores. Por lo que se hace necesario que la Dirección del Trabajo responda a través de su institucionalidad de manera oportuna y eficiente, cautelando por su intermedio los derechos individuales y colectivos derivados de las garantías constitucionales en que basa su fundamento la reforma legal.

Atendida la importancia que reviste esta actuación y con el fin de optimizar los recursos humanos y materiales de que el Servicio dispone, *todas las tareas serán desarrolladas por las Direcciones Regionales, recayendo en el Director Regional la decisión de denunciar y hacerse parte y en los Coordinadores Jurídicos Regionales las labores propias de la defensoría, esto es, preparación de la denuncia, interposición, diligenciamiento y trámites propios del juicio.*

*a) Trámites de Defensoría*

La Coordinación Jurídica Regional en consulta con la Coordinación de Relaciones Laborales, atendido el mérito del Informe, propondrán al Director Regional la viabilidad de efectuar la denuncia por

prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva ante el tribunal. El Director Regional deberá adoptar la decisión en orden a su interposición, así como de ejercer la facultad de hacerse parte, al día siguiente hábil del ingreso de los antecedentes en esta oficina.

*La Coordinación Jurídica Regional estará a cargo de redactar y efectuar todos los trámites judiciales de denuncia por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva.* Tratándose de la Dirección Regional Metropolitana esta actuación corresponderá a la Unidad de Defensa de los Derechos Fundamentales y la Libertad Sindical, en conformidad a lo dispuesto en la Circular N° 33-2004 de fecha 18.06.04.

La denuncia deberá ser ingresada al tribunal dentro de los *5 días hábiles* siguientes de resuelta la pertinencia de la acción, salvo que la Dirección Regional ordene complementar el informe de fiscalización, en cuyo caso no podrán transcurrir más de *8 días hábiles* a partir de la misma fecha.

En las oficinas en que exista la suficiente cobertura jurídica, la Unidad respectiva efectuará la redacción y trámites posteriores de la denuncia.

En aquellas oficinas que no dispongan de cobertura jurídica, la redacción y tramitación de la denuncia se radicará en Coordinación Jurídica Regional.

Una vez presentada la denuncia deberá comunicarse dicha circunstancia a la organización sindical interesada, no siendo vinculante para este Servicio la opinión de ésta, en cuanto a no dar curso a la acción. Asimismo, deberá comunicarse a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente.

*Así pues, se elimina el trámite de visación del Nivel Central, de modo que será la*

*Dirección Regional respectiva la que debe presentar y tramitar la denuncia de que se trata*, no obstante lo cual, podrá requerirse por la vía de la consulta, que el nivel central se pronuncie sobre la viabilidad de iniciar acciones judiciales.

En aquellos casos excepcionales en que el ingreso de una denuncia por prácticas antisindicales se efectúe a través de una instancia del Nivel Central, ésta, y sus antecedentes, deberán remitirse al Departamento de Relaciones Laborales, el que procederá, a su vez, a derivarla a la D.R.T. correspondiente.

#### *b) De la Denuncia*

Evidentemente, la obligación que la ley impone a las Inspecciones del Trabajo de denunciar la ocurrencia de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva presupone cierto grado de convicción respecto de la existencia de estas conductas ilícitas. Lo anterior, naturalmente, sin perjuicio, del mejor parecer del tribunal competente.

La obligación de denunciar implicará para los operadores administrativos, poner en conocimiento del tribunal competente la ocurrencia del ilícito laboral, explicitando los hechos con fundamento y respaldo y solicitar el término de la práctica antisindical, su enmienda y sanción legal.

De esta forma, la denuncia (se anexa modelo orientativo) en sus aspectos materiales deberá contener:

- La individualización clara y precisa de los presuntos afectados y de los presuntos infractores, con indicación de sus domicilios;
- Los hechos que se estiman constitutivos de la conducta

antisindical. Al efecto, es necesario tener presente que la enumeración de las prácticas antisindicales que efectúan los artículos 289, 290, 291 y desleales en la negociación colectiva, en los artículos 387 y 388, tiene un carácter no taxativo, razón por la cual, podrán existir otras conductas, no contempladas expresamente por las disposiciones legales en comento, que puedan atentar contra la libertad sindical;

- Los antecedentes probatorios que permitan acreditar la conducta atentatoria de la libertad sindical (en concordancia con el informe de fiscalización);
- Los fundamentos jurídicos que permiten estimar la ocurrencia de una conducta antisindical;
- Solicitar la reincorporación inmediata, si la práctica antisindical hubiese implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por fuero laboral;
- Solicitar que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica antisindical, proponiendo medidas de reparación patrimonial cuando fuere posible avaluar este daño (por ejemplo: cuotas sindicales impagas); u otras medidas de publicidad destinadas a restablecer la confianza en la organización y sus dirigentes; proponer la reposición de infraestructura o beneficios para el uso de los socios del sindicato, etc.;
- Solicitar la aplicación de la correspondiente multa; y

- El Informe de Fiscalización respectivo, que deberá acompañarse a la denuncia y que dará sustento a la recepción y trámite de ésta. Recuérdese que al tenor de lo dispuesto en el inciso cuarto, del artículo 292, del Código del Trabajo, "los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

El Inspector del Trabajo como denunciante o el fiscalizador actuante estará obligado a comparecer en el juicio cuando sea citado por el juez a la audiencia de prueba en donde podrá exponer lo que estime conveniente acerca de los hechos denunciados.

Esta nueva obligación, no inhibe que cualquier interesado pueda denunciar y hacerse parte en estos procedimientos.

En aquellas Inspecciones donde no exista abogado, se podrá delegar la función de tramitación y seguimiento de la denuncia

*c) Facultad de hacerse parte*

El hacerse parte en el juicio implicará para el Servicio el asumir un rol activo en el proceso, no limitándose su actuación a poner en conocimiento del tribunal los hechos ilícitos, sino que supondrá la decisión de buscar durante el desarrollo del juicio la declaración de antisindicalidad de la conducta denunciada, su corrección y sanción.

La decisión en orden a que la Inspección del Trabajo ejerza la facultad de hacerse parte en el procedimiento judicial correspondiente, *será de responsabilidad del Director Regional respectivo y deberá materializarse conjuntamente con la denuncia.*

Por regla general, siempre que exista denuncia del Servicio por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, la Inspección del Trabajo deberá hacerse parte en el proceso respectivo. *Sólo en lo que se refiere a los casos en que exista desistimiento de las organizaciones sindicales se evaluará la procedencia de ejercer o no la facultad procesal precitada.* Con todo, dicho desistimiento no inhibirá de modo alguno a la Inspección del Trabajo de formular la correspondiente denuncia cuando existiese mérito para ello.

Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio por prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, incluso, cuando el procedimiento no se haya iniciado por denuncia del Servicio.

*d) Del registro y publicación de la Sentencia*

De conformidad al inciso final, del artículo 292 del Código del Trabajo, el tribunal respectivo deberá remitir copia de las sentencias a la Dirección del Trabajo para su registro. Las Direcciones Regionales deberán llevar un registro de estas sentencias enviando, a su vez, copia de la misma al Departamento de Relaciones Laborales, siendo de competencia de éste nivel central la publicación semestral de la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras a que ordena el artículo 294 bis.

## 2. Procedimiento especial en caso de separación ilegal de un trabajador con fuero sindical

Una de las prácticas antisindicales más lesivas para el ejercicio de los derechos sindicales es la separación ilegal de un trabajador con fuero, dado que no obstante su evidente ilegalidad, la mantención en los hechos de dicha separación deriva en parálisis de la actividad sindical e inhibe el ejercicio de las prerrogativas sindicales.

Lo anterior, explica que la nueva normativa –complementando las facultades del órgano administrativo– establece, como ya se ha señalado, nuevas facultades para el juez que conoce de un juicio por prácticas antisindicales, cuando impliquen el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los Arts. 221, 224, 229, 238, 243 y 309 y que básicamente dicen relación con la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo que corresponda.

El procedimiento administrativo será el regulado en el N° 5 del Capítulo III.- *Normas y procedimientos especiales de fiscalización*, contenido en la Circular N° 88, de 5 de junio de 2001, que se refiere a la Fiscalización de Suspensión ilegal de Trabajador Aforado y la correspondiente Acta de Fiscalización F-24, ciñéndose a las consideraciones y estructura de fiscalización que se establecen en dicho procedimiento y que en lo esencial se indican a continuación:

- Recibida una denuncia por separación ilegal de un trabajador o trabajadores con fuero sindical, no procederá el trámite de visación en la Unidad de Relaciones Laborales, sino que se derivará inmediatamente –el

mismo día– a la Unidad de Fiscalización; Lo anterior, sin perjuicio que, conjuntamente, se comunique a la Unidad de R.R.L.L. a objeto de consolidar la información;

- Recepcionada la denuncia por la Unidad de Fiscalización, ésta deberá ser asignada para su diligenciamiento a más tardar el día siguiente;
- Conforme a las nuevas competencias del órgano jurisdiccional en la materia, la actuación administrativa deberá ser en extremo breve, se deberá agotar en 2 días hábiles. El fiscalizador deberá, en su primera visita, en caso de no allanarse el empleador al cese de la suspensión ilegal, sancionar por no otorgamiento del trabajo convenido (artículo 7º, del Código del Trabajo), y fijar la fecha de la segunda visita para los 2 días hábiles siguientes, a fin de verificar si persiste la conducta infractora, en cuyo caso se cursará la sanción por la separación ilegal (artículo 174, del Código del Trabajo); en esta oportunidad confeccionará y notificará ambas sanciones, y
- Constatada la no reincorporación, sin perjuicio de aplicar las sanciones correspondientes según los criterios expuestos, se remitirá por la vía más expedita los antecedentes, que deberán incluir el informe del fiscalizador, a la Dirección Regional.
- Una vez recepcionados los antecedentes, la Dirección Regional, dentro del plazo de 24 horas, a través de la Coordinación Jurídica elaborará y presentará la denuncia por prácticas antisindicales al tribunal competente, solicitando que el tribunal en su primera resolución ordene la reincorporación de él o los trabajadores ilegalmente separados.

En el caso de que existan otros hechos eventualmente constitutivos de prácticas antisindicales que requiriesen un mayor tiempo para su investigación, se hará presente al tribunal, anunciando desde ya la complementación de la denuncia.

Por tanto, será responsabilidad del Director Regional la activación, en el lapso más breve posible, del juicio por prácticas antisindicales.

### 3. Procedimiento especial en caso de despido antisindical de un trabajador sin fuero (artículos 294 y 215, del Código del Trabajo)

Del mismo modo, el artículo 294 refuerza la figura de ilícito laboral contenida en el artículo 215, en resguardo del ejercicio individual de la libertad sindical, al establecer que si una o más prácticas antisindicales han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno. El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.

El conocimiento de un despido antisindical por parte de la Inspección puede ser por distintas vías:

- a) *Solicitud del tribunal, que conociendo de una demanda de nulidad de despido, en virtud del citado artículo 294, requiere informe de fiscalización*

En este caso, el oficio del tribunal se derivará a la Dirección Regional, quien requerirá el informe de fiscalización respectivo a la Inspección del Trabajo. El Informe deberá ser devuelto al tribunal a más tardar, dentro de 30 días contados desde su recepción, salvo naturalmente que el propio oficio del tribunal

contenga un plazo distinto, menor o mayor, para evacuar dicho informe.

- b) *Denuncia de práctica antisindical que sólo comprende despido antisindical*

Cuando la práctica antisindical hubiese implicado sólo el despido de un trabajador no aforado (despido antisindical), *la actuación administrativa se limitará a la investigación de los hechos y la confección del Informe de Fiscalización, quedando a la espera, en la Dirección Regional, que el tribunal pueda requerirlo, no procediendo a su respecto la interposición de una denuncia, debiendo entenderse que en este caso el legislador ha establecido la necesidad para el trabajador de accionar con un plazo de caducidad, constituyéndose así un requisito procesal adicional respecto de este tipo de prácticas antisindicales, en orden a que para que se dé inicio al procedimiento de tutela se requiere necesariamente la iniciativa del trabajador afectado.*

En todo caso, se informará al trabajador afectado, mediante acta levantada al efecto, que no obstante hacerse la investigación, es él quien deberá accionar ante el tribunal, con el objeto de obtener la nulidad del despido y se ordene su reincorporación o, según opte el trabajador, al pago de las indemnizaciones legales. Se le informará además que para interponer la demanda, dispone de un plazo de 60 días hábiles contados desde la separación de su trabajo, plazo que se suspende en caso de interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo, pero en ningún caso podrá exceder de 90 días hábiles contados desde la dicha separación.

Lo anterior, sin perjuicio de tener por presentado un reclamo que devengue en la actuación de la Unidad de Conciliación.

Con todo, en la recepción de la denuncia administrativa se deberá poner especial atención en orden a su procedencia y posterior activación de la investigación. De esta forma, se deberá entender que la labor de reconocimiento y visación se llevará a cabo de manera más intensa tratándose de este tipo de situaciones, dada la complejidad que ellas pudieren presentar. En el acto de visación el funcionario examinará la presentación y entrevistará a los portadores para comprobar la existencia de los datos necesarios facilitadores para realizar la fiscalización, así como de su procedencia o fundamentación, al menos indiciaria, de la denuncia. En todo caso, se deberá interrogar al denunciante sobre su decisión de iniciar las acciones judiciales correspondientes y contactar, cuando ello fuese posible, a los dirigentes sindicales a fin de que expongan sobre el caso.

- c) *Denuncia que comprende otros hechos que se consideren constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, además del despido antisindical*

En este caso se activará el procedimiento de prácticas antisindicales generales. Quedando comprendido entre los hechos a investigar el eventual despido antisindical, no aplicándose por tanto en este caso el procedimiento especial.

No obstante, se deberá advertir al trabajador afectado que para efectos de obtener la declaración de nulidad del despido, y la reincorporación o pago de indemnizaciones,

deberá presentar directamente una demanda ante el Tribunal competente, para lo cual dispone del plazo de 60 días hábiles contados desde la fecha de separación del trabajo.

- d) *Alegación por parte del trabajador, en el curso de una audiencia de conciliación, que el despido es anti-sindical*

Cuando la pretensión del trabajador sea obtener la nulidad del despido u optar por las indemnizaciones legales, y no habiéndose producido conciliación en el comparendo, se le informará al trabajador, al igual que en los casos anteriores, la necesidad de interponer una acción ante el tribunal competente y los plazos para interponerla, sin perjuicio de activar el procedimiento de investigación descrito en la letra b). Con esta información se continuará el comparendo, en lo pertinente, de acuerdo a los procedimientos vigentes.

*En el caso de la Región Metropolitana las presentes instrucciones registrarán en forma supletoria a las contenidas en la Circular N° 33-2004 de fecha 18.06.04.*

### CAPITULO III

#### DE LA INFORMACION

Uno de los grandes problemas que ha debido enfrentar el tema materia de análisis, ha sido el relativo a la información oportuna que dé cuenta de las denuncias tanto administrativas como judiciales y su respectivo estado de tramitación.

No obstante que ello, se debe solucionar integralmente con la creación de un módulo informático que permita vincular la informa-

ción que contiene el SF 2000 con aquél relativo al seguimiento de causas, transitoriamente se ha dispuesto implementar un sistema manual que cumpla con el objetivo del acceso expedito y oportuno a la información de que se trata.

Para tal efecto, los coordinadores de Relaciones Laborales, remitirán al Departamento del área, trimestralmente la información con los datos que se contienen en la tabla adjunta, la que, a su turno, se cotejará con aquella que tiene el departamento jurídico.

**CUADRO ESTADISTICO DE PRACTICAS ANTISINDICALES, INFORME TRIMESTRE**  
(REGION: \_\_\_\_\_ )

**(CUMPLIMIENTO INDICADOR PORCENTAJE DE INFORMES EVACUADOS)**

| FECHA RECEPCION INSPECCION | NOMBRE EMPRESA DENUNCIADA | NUMERO INFORMES DE PRACTICAS ANTISINDICALES RECIBIDOS | NUMERO INFORMES VISADOS POR EQUIPO SEGUN O.S. 2. (FECHA ACTA) | FECHA DE DENUNCIA TRIBUNAL (SI LA HAY) |
|----------------------------|---------------------------|---|---|--|
| D.R.T.                     |                           |   |   |  |
| I.P.T.                     |                           |   |   |  |
| I.P.T.                     |                           |   |   |  |
|                            |                           |   |   |  |

\* Atendido que en la R.M. el procedimiento difiere del resto del país, los datos deberían ser proporcionados por la Unidad de Defensa Judicial.

El resultado de dicha labor, servirá para mantener una base de datos que permita cumplir con el objetivo definido, la que se incluirá con la misma periodicidad en el Escritorio para su revisión por parte de las Oficinas.

Sin perjuicio de lo anterior, el equipo regional, deberá velar porque la decisión que se adopte respecto de una denuncia en orden a denunciar o no al tribunal competente los hechos investigados, sea debidamente comunicada a las distintas Oficinas en las que se originó la denuncia, de manera que éstas conozcan los fundamentos en que se

basó tal decisión. Ello, tiene importancia, en la medida que constituye un elemento de retroalimentación que permite mejorar los criterios tanto del primer filtro, así como de la posterior investigación de los hechos.

*La presente Orden de Servicio y su anexo, deberá ser dada a conocer a todos los funcionarios, en especial a los fiscalizadores de terreno y a los funcionarios de las Unidades Jurídicas y de Relaciones Laborales.*

Marcelo Albornoz Serrano  
Abogado  
Director del Trabajo

**ANEXO (modelo de denuncia)**

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>PROCEDIMIENTO</b>        | : ESPECIAL LABORAL  |
| <b>MATERIA</b>              | : DENUNCIA POR ( <i>PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA. SEGUN CORRESPONDA</i> ) |
| <b>DENUNCIANTE</b>          | : INSPECCION ( <i>PROVINCIAL O COMUNAL</i> ) DEL TRABAJO DE .....   |
| <b>RUT</b>                  | :   |
| <b>ABOGADO PATROCINANTE</b> | :   |
| <b>RUT</b>                  | :   |
| <b>APODERADO</b>            | :   |
| <b>RUT</b>                  | :   |
| <b>DENUNCIADO</b>           | :   |
| <b>RUT</b>                  | :   |
| <b>EN LO PRINCIPAL</b>      | : Denuncia prácticas ( <i>antisindicales o desleales en la negociación colectiva, según corresponda</i> )     |
| <b>PRIMER OTROSI</b>        | : Acompaña Informe de Fiscalización y documentos  |
| <b>SEGUNDO OTROSI</b>       | : Medios de prueba  |
| <b>TERCER OTROSI</b>        | : Receptor  |
| <b>CUARTO OTROSI</b>        | : Acredita personería   |
| <b>QUINTO OTROSI</b>        | : Se hace parte   |
| <b>SEXTO OTROSI</b>         | : Patrocinio y poder  |

**S.J.L. DEL TRABAJO**

(*Individualización de Inspector del Trabajo*), Inspector (*Provincial o Comunal del Trabajo según corresponda*), en representación de la Inspección (*Provincial o Comunal del Trabajo, según corresponda*) de ....., ambos con domicilio en calle ....., comuna de ....., a US. respetuosamente digo:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso cuarto, del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento.

Que, en virtud de la obligación legal precitada y en la representación antes señalada, vengo en interponer denuncia por (*prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva según corresponda*) en contra de ....., del giro ....., representada legalmente por don ....., todos domiciliados en ....., comuna ..... de ..... por las razones que a continuación expongo:

(*Descripción detallada de los hechos que se estiman constitutivos de la conducta antisindical o desleal en la negociación colectiva*)

(*En cada caso, con indicación de los afectados y sus domicilios, los que deben ser coincidentes con los señalados en el Informe de Fiscalización*)

(*Referencia al estado general de las relaciones laborales en la empresa en la medida que sirva de contexto explicativo de las conductas lesivas de la libertad sindical*)

Que, (*fundamentar la denuncia en función de los bienes jurídicos protegidos y las fuentes constitucionales legales e instrumentos internacionales, que dan forma y contenido a la tutela del derecho de libertad sindical*)

Que, los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales da cuenta el Informe de Fiscalización que se acompaña, configuran claramente conductas lesivas de la libertad sindical en la medida que se encuadran en los ilícitos contemplados en los artículos ..... del Código del Trabajo (*tener presente que la enumeración no es taxativa*), por lo que solicito se le aplique a la denunciada el máximo de las multas a que se refiere el artículo (*según sea por prácticas antisindicales o desleales en la negociación*

*colectiva*) del Código del Trabajo, ordenando se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica (*antisindical o desleal en la negociación colectiva, según corresponda*).

**POR TANTO**, y de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 289 y siguientes y 387 y siguientes, del Código del Trabajo,

**A US. Pido** se sirva tener por interpuesta denuncia por prácticas (*antisindicales o desleales en la negociación colectiva según corresponda*) en contra de ....., representada legalmente por don ....., ambos ya individualizados, aceptarla a tramitación según lo establece el artículo 292 del Código del Trabajo, y en definitiva declarar, salvo mejor parecer del tribunal:

1.- Que la denunciada ha incurrido en las prácticas lesivas de la libertad sindical antes señaladas, debiendo poner término a las mismas y permitir ..... (*petición en orden a la forma de enmienda o subsanación según sea la práctica denunciada*), con costas; y

2.- Que se condena a la demandada al pago de una multa equivalente al máximo que permita la ley de acuerdo a lo dispuesto en el artículo (*prácticas antisindicales: 292, inciso primero; y prácticas desleales en la negociación colectiva: 389, inciso primero*).

**PRIMER OTROSI:** Ruego a US. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

1.- Informe de Fiscalización (*individualización de comisión*), de fecha .....

2.- Presentación de fecha ..... del Sindicato o trabajador ..... dando cuenta a este Servicio de los hechos que motivan la presente denuncia.

**SEGUNDO OTROSI:** Sírvase S.S. tener presente que para acreditar los hechos expuestos en esta denuncia me valdré de todos los medios de prueba que franquea la ley.

**TERCER OTROSI:** Ruego a US. se sirva designar un receptor del tribunal a fin de que proceda a notificar las diligencias que fueren necesarias en este proceso.

**CUARTO OTROSI:** Sírvase S.S. tener presente que mi personería para actuar por la Inspección del Trabajo emana de la Resolución exenta N° ....., de fecha ....., de la Dirección del Trabajo, que en copia simple acompaño.

**QUINTO OTROSI:** Que en virtud de la facultad conferida por el Art. 292 inciso cuarto, del Código del Trabajo y para todos los efectos legales, vengo en hacerme parte en la presente causa.

**SEXTO OTROSI:** Sírvase US. tener presente que otorgo patrocinio y poder a los abogados habilitados de este Servicio don ..... y don ..... con patente al día y domiciliados en .....

**ANEXO MODELO DENUNCIA TRABAJADORES REEMPLAZANTES O REINTEGROS ILEGALES**

**PROCEDIMIENTO** : ESPECIAL LABORAL  
**MATERIA** : DENUNCIA PRACTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA  
**DENUNCIANTE** :  
**ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO** :  
**RUT** :  
**DENUNCIADO** :  
**RUT** :

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia prácticas desleales en la negociación colectiva; **PRIMER OTROSI:** Se decreta medida prejudicial que indica; **SEGUNDO OTROSI:** Se decreta el auxilio de la fuerza pública; **TERCER OTROSI:** Acompaña Informe de Fiscalización y otros documentos; **CUARTO OTROSI:** Medios de prueba; **QUINTO OTROSI:** Citación Personal que indica; **SEXTO OTROSI:** Propone Receptor Ad Hoc; **SÉPTIMO OTROSI:** Acredita personería; **OCTAVO OTROSI:** Se hace parte; **NOVENO OTROSI:** Patrocinio y poder.

**S.J.L. DEL TRABAJO**

....., Inspector Provincial del Trabajo de ....., en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de ....., ambos con domicilio en ....., comuna de ....., a US., respetuosamente digo:

Que, vengo en *interponer denuncia de prácticas desleales en la negociación colectiva* en contra de ..... representada legalmente en los términos del artículo 4° del Código del Trabajo, por don ....., ambos domiciliados en ....., comuna de ....., en razón de que aquella ha ejercido diversas conductas atentatorias de la Libertad Sindical en contra del Sindicato ....., representado por don ....., Presidente, domiciliado en ....., don ....., Tesorero, don ....., Secretario, domiciliado en ..... solicitando desde ya se decrete por S.S. la cesación inmediata de las conductas constitutivas de prácticas desleales y, en definitiva, la aplicación de la multa correspondiente, con costas por las razones de hecho y derecho que paso a exponer:

**LOS HECHOS:**

Con fecha ....., en el marco de la negociación colectiva, la empresa presentó al Sindicato ....., su última oferta. Esta última oferta no contiene idénticas estipulaciones que el instrumento colectivo celebrado entre las partes con fecha ....., por cuanto (a vía de ejemplo: la cláusula de este contrato colectivo ofrece para los sueldos base mensuales un reajuste fijo de ...%, mientras que la última oferta, en igual cláusula, ofrece un reajuste equivalente a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el día ..... y el día ..... que supone un reajuste eventual dependiente de una variable ajena a las partes, indicar si existe otra diferencia entre la última oferta y contrato colectivo vigente)

La última oferta, sin embargo, ha ofrecido el bono de reemplazo señalado por el artículo 381 del Código del Trabajo y en consecuencia la empresa se encuentra habilitada para contratar reemplazantes a partir del día 15° de iniciada la huelga y para permitir el reintegro a partir del día 30° contado desde el mismo evento. (Indicar si no ha hecho ofrecimiento del bono, en cuyo caso la contratación de reemplazantes sólo puede verificarse a partir del día 30)

Con fecha ..... se dio inicio a la huelga legal razón por la cual el empleador se encuentra habilitado para contratar reemplazantes de las funciones de los trabajadores en huelga a partir del día ..... y para permitir el reintegro individual de trabajadores en huelga a partir del día ...

Con fecha ..... se denunció ante la Inspección Provincial del Trabajo de ..... que la empresa ....., permitió el reintegro ilegal y reemplazó ilegalmente a trabajadores involucrados en la huelga a partir del primer día de hacerse ésta efectiva.

Con fecha ..... se constituyó en el domicilio de la empresa situada en ..... don (a) ..... fiscalizador(a) adscrita a la Inspección Provincial del Trabajo de ..... constatando, y dejando testimonio en acta e informes respectivos, que la denunciada permitió el reintegro ilegal a sus funciones a ..... trabajadores y reemplazó ilegalmente las funciones de otros ..... mediante distintas modalidades que se detallan a continuación:

*Trabajadores reintegrados ilegalmente:*

- 1 Sr. ...., reintegrado a partir del primer día de huelga legal.
- 2 Sr. ...., reintegrado a partir del primer día de huelga legal.
- 3 Sr. ...., reintegrado a partir del primer día de huelga legal.

*Trabajadores reemplazados ilegalmente a partir del día .....*

Respecto de éstos, se dan distintas figuras que constituyen el reemplazo, a saber:

- 1 Se destina estudiantes en práctica a efectuar las funciones de los trabajadores en huelga;
- 2 Se destina funcionarios de la misma empresa de la planta de ..... y de ..... a efectuar las labores de los trabajadores en huelga
- 3 Se destina a trabajadores de empresas contratistas de la denunciada a efectuar las labores de los trabajadores en huelga
- 4 Se contrata directamente por la denunciada o a través de empresas contratistas a nuevos trabajadores a partir de la fecha de votación de la huelga el día ..... en adelante o poco antes.

*Reemplazantes que restan funciones directamente para empresa:*

| Nombre reemplazado | Reemplazante | Fecha de Ingreso |
|--------------------|--------------|------------------|
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |

*Reemplazantes contratados mediante empresa ..... XX ..... Servicios Externos:*

| Nombre reemplazado | Reemplazante | Fecha de Ingreso |
|--------------------|--------------|------------------|
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |

*Reemplazantes contratados mediante empresa XY Servicios Externos:*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Reemplazantes contratados mediante empresa Servicios Auditores:*

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

*II Con fecha ..... se denunció ante la Inspección Provincial del Trabajo de ..... nuevos reemplazos ilegales.*

Con motivo de la denuncia se constituyó en el domicilio de la denunciada fiscalizador(a) adscrita a la Inspección del Trabajo mencionada quién detectó la existencia de ..... nuevos trabajadores que señaló en acta de constatación de fecha ....., reemplazando ilegalmente las funciones de la misma cantidad de trabajadores en huelga.

El (la) fiscalizador(a) instruyó a la empresa denunciada que retirara a los trabajadores reemplazantes a lo que ésta se negó, dando fundamento a la resolución de multa N° ..... de fecha .....

Los trabajadores reemplazantes se especifican a continuación:

Trabajadores con contrato con la empresa denunciada:

| Nombre reemplazado | Reemplazante | Fecha de Ingreso |
|--------------------|--------------|------------------|
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |

*Reemplazantes contratados mediante Servicios Externos*

| Nombre reemplazado | Reemplazante | Fecha de Ingreso |
|--------------------|--------------|------------------|
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |

*Reemplazantes contratados mediante XXX consultores*

| Nombre reemplazado | Reemplazante | Fecha de Ingreso |
|--------------------|--------------|------------------|
|                    |              |                  |
|                    |              |                  |

Se hace presente que todos ellos iniciaron el reemplazo ilegal a partir del día .....

#### DERECHO:

*De conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso cuarto, del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo respectiva debe denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento.*

*Por su parte el artículo 389 del mismo Código, incisos tercero y cuarto establece que: "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el artículo 292, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el Tribunal. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.*

*El Juzgado respectivo ordenará el cese de la conducta o medida constitutiva de práctica desleal y podrá reiterar las multas hasta el cese de la misma".*

*Se han descrito los hechos que acreditan las prácticas desleales en la negociación colectiva que el denunciado ha cometido en contra del Sindicato ....., hechos que, constatados por el (la) fiscalizador(a) de la Inspección del Trabajo de ....., y consignados en los respectivos Informes de Fiscalización, gozan de presunción legal de veracidad establecida en el artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial.*

*Corresponde a continuación dar cuenta de cómo tales hechos constituyen una práctica desleal en la negociación colectiva y, no dudar, una sería afectación a la libertad sindical, sancionado por nuestro ordenamiento jurídico y disponiendo el mismo la obligación del suscrito, en atención a la calidad de Inspector del Trabajo, de denunciar al tribunal competente tales hechos para su sanción y pronta reparación de los dañinos efectos que ha provocado en tal libertad.*

#### LA HUELGA EN LA CONSTITUCION Y EN LA LEY

La Constitución de 1980 establece la posibilidad de declaración de huelga de todos los trabajadores con excepción de los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, así como las personas que trabajen

*en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.*

*Se inserta la huelga, de esta manera, dentro de los mecanismos legítimos a utilizar en una negociación colectiva que ha de perseguir, según la pretensión del constituyente (Art. 19 N° 16 inciso 5°) una solución justa y pacífica, siendo, en palabras del profesor don SERGIO GAMONAL CONTRERAS, la principal garantía de cumplimiento de los derechos sindicales, de la libertad sindical y de los derechos individuales del trabajo ("La libertad sindical en el ordenamiento laboral chileno y los Convenios N°s. 87 y 98 de la O.I.T.", Cuadernos Jurídicos N° 14, Facultad de Derecho Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar, junio del 2000, pág. 9).*

*Tal como afirma el destacado constitucionalista don JOSE LUIS CEA EGAÑA debe dársele a la huelga el carácter de derecho ("Dignidad, Derechos y Garantías en el Régimen Constitucional Chileno"; en presentación y estudio introductorio de "Práctica Constitucional y Derechos Fundamentales del Profesor Carlos Peña González, Colección estudios N° 5, Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, Santiago, 1996, pág. 38). Contribuye a la validez de tal afirmación, el que el artículo 8° letra d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Chile y actualmente vigente, dispone:*

*"Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:*

*d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país".*

*El artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental asegura que "los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio": A partir de esta norma no resulta admisible, a riesgo de incurrir en una interpretación disconforme con la Constitución, sino interpretar restrictivamente la norma legal que permite el reemplazo de los trabajadores en huelga.*

*La norma legal que se ocupa de ello es el artículo 381 del Código del Trabajo, que dispone:*

*"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:"*

*a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;"*

*b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;*

*c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado".*

*"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva".*

*"Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga".*

*"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga".*

*"Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha esta efectiva".*

*"En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses...".*

*A las normas anteriores debemos agregar que la Constitución Política de 1980 dispone en el artículo 1º inciso 3º:*

*"El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos".*

*Correspondiéndole al Estado el amparo de los cuerpos intermedios para el cumplimiento de sus fines, resulta del todo coherente que por esta vía se persiga el amparo a un sindicato que ha utilizado legítimas vías para alcanzar su fines, como lo son la negociación colectiva y la huelga. A su turno, el artículo 19 N° 16 la misma Constitución dispone:*

*"La Constitución asegura a todas las personas: La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar".*

Al referirse en el mismo numeral a la huelga la Constitución refiere a quienes no pueden ejercer este derecho, de lo que puede concluirse categóricamente tanto la íntima relación entre negociación colectiva y huelga no desconocidas por el constituyente, así como que la huelga es, para todos quienes no menciona tal norma (funcionarios de la Administración del Estado, Municipalidades, etc.) UN DERECHO.

Por último, el contenido de tal garantía constitucional, en tanto se trata de un derecho esencial que emana de la naturaleza humana, debe entenderse enriquecido con lo dispuesto en los tratados internacionales ratificados por Chile y actualmente vigentes, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5º inciso 2º de la Carta Fundamental, que reza:

*"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".*

Dentro de tales tratados, además del ya citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cabe referirse a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. El Convenio N° 87 de la OIT, en su artículo 3º N° 1 establece:

*"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y el de formular sus programas de acción".*

El Convenio N° 98 de la OIT, dispone, en su artículo 1° N° 1:

*"Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo":*

*Fiel al reconocimiento y consecuente protección que nuestra carta Fundamental hace de la libertad sindical en la manifestación de ésta que nos ocupa, la letra c) del artículo 387 del Código del Trabajo, disposición que se enmarca dentro del conjunto de normas que describen y sancionan las prácticas antisindicales o atentados en contra de la libertad sindical, contenida en el Capítulo II, Título VIII, del Libro IV del Código del Trabajo, establece lo siguiente:*

*"Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos:*

*Especialmente incurren en esta infracción: c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma".*

Ahora bien, en la especie, constituye ciertamente una práctica desleal en la negociación colectiva el no respetar el empleador los efectos propios de la huelga, como es la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga afectos a la negociación colectiva o su reintegro sino es en los plazos y con los requisitos que señala la ley en el artículo 381 del Código del Trabajo, antes transcrito.

#### **APLICACION DE MULTA:**

*Los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales dan cuenta los informes de fiscalización que se acompañan, configuran claramente graves conductas lesivas de la libertad sindical, por lo que solicito se le aplique a la denunciada **el máximo de la multa a que se refiere el artículo 389 inciso primero del Código del Trabajo**, ordenando se subsanen los efectos de las prácticas desleales denunciadas y se sancione con el máximo de la multa que permite la ley.*

*POR TANTO, y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 387 y siguientes del Código del Trabajo,*

*A US. PIDO, se sirva tener por interpuesta denuncia por prácticas desleales en la negociación colectiva, en contra de la empresa ....., ya individualizada, aceptarla a tramitación según lo establecen los artículos 292 y 389 del Código del Trabajo, declarando, salvo mejor parecer del tribunal:*

- 1 Que la denunciada ha incurrido en prácticas desleales en la negociación colectiva al momento de proceder reemplazar a trabajadores en huelga y autorizar el reintegro de trabajadores en huelga a partir del primer día de ésta sin cumplir con los requisitos legales, debiendo pagar inmediatamente a los trabajadores involucrados en la huelga el bono previsto en la letra c) del artículo 381 del Código del Trabajo, debidamente reajustado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del mismo Código;*
- 2 Que se ordene el cese inmediato de la conducta constitutiva de la práctica desleal, reiterando las multas hasta el cese de la misma en caso de persistir la misma, todo ello de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 389 del Código del Trabajo;*
- 3 Que se condene a la denunciada al pago de la multa equivalente a 10 Unidades Tributarias Anuales por las prácticas desleales, o lo que S.S. pondere de justicia, con costas, de conformidad a las disposiciones legales;*
- 4 Que se condene en costa a la empresa denunciada; y*
- 5 Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación una vez que ésta se encuentre ejecutoriada.*

*PRIMER OTROSI: A efecto de dar cumplimiento a lo pedido en el punto 2 de lo principal, teniendo presente que a la luz del texto del instrumento colectivo vigente entre las partes y de la última oferta del empleador efectuada en el proceso de negociación colectiva, se evidencia que en esta última no se ha dado cumplimiento a las condiciones mínimas establecidas por el artículo 381 del Código del Trabajo pues no contiene idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente, y en consecuencia, **le está prohibido** al empleador reemplazar a los trabajadores en huelga antes del día decimoquinto y permitir el reintegro de trabajadores en huelga antes del día trigésimo ambos plazos contados desde la fecha en que la huelga se hizo efectiva.*

*RUEGO A S. S. se sirva ordenar que el (la) fiscalizador(a) de la Inspección del Trabajo ....., don (a)..... N° de R. U. T. ...., en su carácter de ministro de fe, proceda a poner término inmediato al reintegro ilegal de trabajadores en huelga en las dependencias ubicadas en ....., retirando de dicho lugar a los reintegrados y reemplazantes ilegales.*

*SEGUNDO OTROSI: Sírvase decretar el auxilio de la fuerza pública a fin de llevar a efecto la diligencia solicitada en el primer otrosí, otorgando facultades de allanamiento y descerrajamiento.*

*POR TANTO, pido a S.S., acceder a la medida solicitada.*

*TERCER OTROSI: Ruego a US. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:*

- 1) Copia de comprobante de ingreso comisiones de fiscalización N° ..... y acta complementaria.
- 2) Copia de informe de fiscalización N° ....., anexo, y ..... actas de entrevista a los trabajadores.
- 3) Copia de acta de constatación de fecha ..... y acta de instrucciones de cesar en conducta ilegal.
- 4) Copia de resolución N° ..... y su acta de notificación.
- 5) Copia de comprobante de ingreso comisiones de fiscalización N° ..... de fecha ....., acta complementaria y anexo.
- 6) Copia de informe de fiscalización N° ....., anexo y ..... actas de entrevista a trabajadores.
- 7) Copia de acta de constatación de fecha ..... y de instrucciones de la misma fecha.
- 8) Copia de Resolución de multa N° ..... y su acta de notificación.
- 9) Copia de contrato colectivo vigente celebrado entre la empresa ..... y el Sindicato de Trabajadores ..... con ..... fecha.
- 10) Copia de la última oferta del empleador entregada en el marco de la actual negociación colectiva.
- 11) Copia de resolución exenta N° ..... de ..... que nombra al Inspector Provincial del Trabajo de .....

*CUARTO OTROSI: Sírvase S. S. tener presente que para acreditar los hechos expuestos en esta denuncia me valdré de todos los medios de prueba que franquea la ley.*

*QUINTO OTROSI: A S.S. PIDO que, de conformidad a lo establecido en el artículo 292 inciso 6° del Código del Trabajo, se ordene la **comparecencia personal**, a la respectiva audiencia, de un representante de la empresa en los términos estrictos del artículo 4° del Código del Trabajo, de tal forma que en dicha calidad represente, para estos efectos, a la empresa denunciada.*

*SEXTO OTROSI: A US. PIDO, tener presente que vengo en proponer como Receptor Ad Hoc, al funcionario de la Dirección del Trabajo, don ....., de mi mismo domicilio, a fin de que proceda a realizar las actuaciones y a notificar las diligencias que fueren necesarias en este proceso.*

*SEPTIMO OTROSI: Sírvase S.S. tener presente que mi personería para actuar por la Inspección del Trabajo emana de la Resolución exenta N° ..... de fecha ..... de la Dirección del Trabajo, que en copia simple acompaño.*

*OCTAVO OTROSI: Que en virtud de la facultad conferida por el Art. 2° inciso cuarto, del Código del Trabajo y para todos los efectos legales, vengo en hacerme parte en la presente causa.*

*NOVENO OTROSI: Sírvase US. tener presente que vengo en designar abogado patrocinante y en conferir poder al abogado habilitado de este Servicio don(a) ..... con patente al día de la Ilustre Municipalidad de ..... y domiciliado en calle ..... comuna de .....*

### 3.- CIRCULARES

5, 5.01.06.

Depto. Jurídico

***Imparte instrucciones sobre actuación de los funcionarios conciliadores de la Dirección del Trabajo, respecto de la ratificación de finiquitos de trabajadores que, encontrándose vigentes los contratos de trabajo, han suscrito mandato que garantiza el pago de deudas contraídas por aquéllos, el que no se ajustaría a derecho por significar renuncia de derechos laborales para los trabajadores.***

Un descuento efectuado por el empleador, por concepto de deudas contraídas por el trabajador, basado en un mandato suscrito mientras se encontraba vigente el contrato de trabajo, no se ajustaría a derecho conforme se concluye en Ord. N° 3.256/88, de 29.07.05, de este Servicio, por significar una renuncia de derechos laborales para los trabajadores.

Por el anterior se hace necesario instruir a los funcionarios que se desempeñan como conciliadores, y que deban intervenir en procesos de conciliación, en los que el ex empleador presente el descuento aludido, a que tengan especial cuidado en la revisión documental a fin de determinar si efectivamente las partes han suscrito el mandato aludido a fin de detectar ilegalidades antes de la suscripción y ratificación del finiquito o acta de acuerdo.

En el evento de que el trabajador esté de acuerdo con dichos descuentos se deberá proceder a consignarlo de esa manera en el acta de conciliación respectiva.

Para los casos en que el trabajador no esté de acuerdo con los descuentos efectuados, se requerirá al empleador el pago de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas a la fecha de separación del traba-

jador, limitándose los descuentos a los establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo. De persistir el empleador en el descuento, se cursarán las sanciones que procedan, pudiendo ser éstas por no pago de remuneraciones y/o no pago de feriado. Si el descuento involucra además el pago de indemnización por años de servicios y/o la sustitutiva de aviso previo, se informará al trabajador que podrá concurrir al Tribunal competente a demandar el pago de las indemnizaciones, señalándole los plazos legales y no se cursará sanción por este concepto.

Respecto del descuento de saldo del crédito social otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar, los conciliadores deberán ajustarse a las instrucciones impartidas mediante Circular N° 106, de 1°/07/2005, teniendo especial cuidado de hacer distingo con descuento por créditos bancarios comunes intermediados por las Cajas de Compensación, por no tratarse de una prestación de seguridad social, debiendo en este caso resolverse de la forma instruida en la presente circular.

Saluda atentamente

Rafael Pereira Lagos  
Abogado  
Jefe Departamento Jurídico

**6, 5.01.06.**

**Depto. Jurídico**

***Instruye sobre procedimientos a seguir en los casos que se mencionan en Dictamen N° 5.590/0128, de 7/12/2005, relativo a los efectos de los pactos sobre el pago fraccionado de la indemnización por años de servicio.***

Conforme a lo establecido en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, se establece que el empleador estará obligado a pagar, en un solo acto al momento de extender el finiquito, la indemnización por años de servicios y la sustitutiva de aviso previo, en caso que éste no se haya dado, indemnización prevista en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, inciso primero o segundo, según corresponda.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, la norma agrega que las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, en cuyo caso el pacto debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Las cuotas deberán consignar los reajustes e intereses del período.
- Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo.

Por otra parte se establece que:

- El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y
- Será sancionado con multa administrativa.

Sobre el particular, y ante un incumplimiento del acuerdo sobre fraccionamiento del pago de las indemnizaciones aludidas, se hace necesario establecer los procedimientos que los conciliadores deberán seguir, ante las situaciones que a continuación se indican:

**1. Finiquito ratificado ante un ministro de fe distinto del Inspector del Trabajo**

Atendido que el pacto a que se refiere la situación planteada no cumple con las exigencias legales, esto es, que dicho pacto debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo, y acorde a lo allí señalado, corresponde instruir al trabajador para que recurra ante el tribunal a que alude el artículo 168 del Código del Trabajo y en el plazo allí establecido, con el fin de que se ordene y cumpla el pago de la indemnización por años de servicios adeudada, no procediendo en tal caso la aplicación de la multa administrativa que por incumplimiento del pacto contempla el artículo 169 del mismo Código.

La conclusión consignada precedentemente, debe entenderse sin perjuicio de la facultad que asiste a este Servicio de cursar sanción administrativa por la infracción configurada, cual es la inobservancia por parte del empleador de los requisitos que debe cumplir un pacto de tal naturaleza, debiendo aplicarse en tal caso la sanción genérica contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

**2. Finiquito que no se hubiere ratificado ante el ministro de fe alguno, ni ha sido firmado por el presidente del sindicato o delegado de personal o sindical respectivos**

El pacto sobre el pago fraccionado de la indemnización legal por años de servicio, contenido en un finiquito que no ha sido ratificado ante ninguno de los ministros de fe señalados en el artículo 177 del Código del Trabajo, o que no ha

sido firmado por el presidente del sindicato o delegado de personal o sindical respectivo, no libera al empleador de la obligación de pagar la totalidad del monto que representa tal beneficio en un solo acto, conforme a lo previsto en la letra a) párrafo 3° del artículo 169 del Código del Trabajo, como tampoco, de la responsabilidad que le asiste por no haber observado las formalidades legales que debe cumplir dicho pacto, incumpliendo que puede ser sancionado

por este Servicio en los términos del precitado artículo 477 del Código del Trabajo. Por el contrario, no resulta jurídicamente procedente sancionar el incumplimiento de dicho pacto de acuerdo al artículo 169 del mismo Código.

Saluda atentamente,

Rafael Pereira Lagos  
Abogado  
Jefe Departamento Jurídico

**10, 12.01.06.**

**Depto. Inspección**

***Instruye sobre actuaciones de Acreditación (artículo 11) y Calificación (artículo 12), dispuestas por la Resolución exenta N° 1.081, de 22 de septiembre de 2005, y adjunta formularios y formatos que indica.***

Como es de vuestro conocimiento, mediante *Resolución exenta N° 1.081* de 22 de septiembre de 2005 (modificada por las Resoluciones exentas N°s. 1.668 y 1.739, de 14 y 21 de diciembre de 2005, respectivamente) se dispuso el establecimiento de un sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

En dicha Resolución exenta N° 1.081, se establece para esta Dirección la actuación de *acreditación* (artículo 11) y de *calificación* (artículo 12).

#### **1. Acreditación (artículo 11):**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 (Resolución exenta N° 1.081), en forma previa a su implementación deberá acreditarse ante esta Dirección del Trabajo el cumplimiento de todos y

cada uno de los requisitos del sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) que se pretenda poner en uso.

#### **a) Instancia competente:**

Por su parte y en cuanto a la instancia competente para efectuar la acreditación, el referido artículo 11 señala que dicha acreditación deberá efectuarse ante el Departamento de Inspección de esta Dirección, salvo que se trate de servicios que se efectúen dentro de una misma región, en cuyo caso, deberá hacerse ante la respectiva Dirección Regional del Trabajo.

En el evento de que la acreditación se otorgue por la DRT deberá enviarse copia de la misma al Departamento de Inspección (UIPO).

En el caso de empresas que implementen sistemas automatizados que

operen para un conjunto de empresas (ej: FENABUS), la acreditación a la organización que tendrá a cargo la administración del sistema bastará para acreditar el cumplimiento respecto de cada empresa, debiendo éstas presentar copia de la misma y acreditar que se han incorporado a dicho sistema.

*b) Formulario:*

Para facilitar la actuación se adjunta: *Formulario único de solicitud de acreditación sistema automatizado (artículo 11, Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.2005, Dirección del Trabajo).*

Del mismo modo, se adjunta: *Formato de resolución de acreditación sistema automatizado (artículo 11, Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.2005, Dirección del Trabajo).*

*c) Forma de acreditación*

A fin de facilitar la labor de acreditación, ésta se otorgará *cumpliendo el solicitante con el formulario de solicitud de acreditación* y fundamentalmente *acompañando la certificación a que se refiere el artículo 10, de la Resolución exenta N° 1.081*, esto es, documento emanado de una Universidad reconocida por el Estado u organismo dependiente de ella, que cuente con una experiencia en la materia de a lo menos cinco años.

**2. Calificación (artículo 12):**

Por su parte, el inciso final, del artículo 12 (Resolución exenta N° 1.081), dispone que corresponderá a la Dirección del Trabajo la calificación de la circunstancia de encontrarse el empleador exceptuado de contar con un dispositivo automatizado, esto es, la verificación de si

respecto de ella se cumplen con los supuestos copulativos que en el mismo artículo 12 se señalan en letras a), b), c) y d).

*a) Instancia competente:*

La instancia competente para efectuar esta calificación será la respectiva Dirección Regional del Trabajo en caso de tratarse de servicios dentro de una misma región, o por el Departamento de Inspección si se trata de servicios que unen interiormente dos regiones colindantes.

*b) Formulario:*

Para facilitar la actuación se adjunta: *Formulario único de solicitud de calificación (artículo 12, Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.05, Dirección del Trabajo).*

Del mismo modo, se adjunta: *Formato de resolución de calificación (artículo 12, Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.05, Dirección del Trabajo).*

*c) Obligatoriedad de fiscalización:*

Siempre que se solicite la calificación a que se refiere el artículo 12, *se deberá fiscalizar en terreno a fin de verificar la efectividad de lo declarado por el solicitante.*

**3. Remisión de información**

En el evento de que la *acreditación* o *calificación* se otorgue por la DRT, deberá enviarse copia de la misma al Departamento de Inspección (UIPO).

Saluda atentamente a Ud.

Christian Melis Valencia  
Abogado

Jefe Departamento de Inspección

## RESOLUCIONES Y CIRCULARES DT

| Región | Inspección | Año | Nº Fiscalización |
|--------|------------|-----|------------------|
|        |            |     |                  |

**FORMULARIO UNICO DE SOLICITUD DE ACREDITACION SISTEMA AUTOMATIZADO  
(ARTICULO 11, RESOLUCION EXENTA Nº 1.081, DE 22.09.2005, DIRECCION DEL TRABAJO)**

La presente solicitud constituye una DECLARACION JURADA, relativa a que los datos contenidos en ella son todos VERDADEROS. En el evento en que ello no sea así y no correspondan a la realidad o que en fiscalizaciones posteriores se detecten infracciones a la acreditación solicitada, caducará la resolución de acreditación de sistema que sobre dicha información se llegue a dictar y se cursarán las infracciones correspondientes. SE DEBE COMPLETAR TODOS LOS DATOS CORRESPONDIENTES Y ADJUNTAR LA DOCUMENTACION QUE SE SOLICITA. EN CASO CONTRARIO LA SOLICITUD SERA DECLARADA INADMISIBLE

## I. DATOS DEL SOLICITANTE

|     |   |
|-----|---|
| RUT | Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres) |
|     |   |

|                  |   |           |
|------------------|---|-----------|
| RUT Repte. legal | Representante Legal (ap. paterno, ap. materno, nombres) | Profesión |
|                  |   |           |

|                  |  |        |
|------------------|--|--------|
| Domicilio Calle: |  | Número |
|                  |  |        |

|        |        |  |                            |
|--------|--------|--|----------------------------|
| Región | Comuna |  | Localidad (si corresponde) |
|        |        |  |                            |

|                            |          |                    |
|----------------------------|----------|--------------------|
| Código Actividad Económica | Teléfono | Correo electrónico |
|                            |          |                    |

## II. DATOS ESPECIFICOS

|   |        |       |
|---|--------|-------|
| SISTEMA AUTOMATIZADO CERTIFICADO<br>POR (artículo 10, Resolución exenta Nº 1.081) | CIUDAD | FECHA |
|   |        |       |

|   |                               |       |
|---|-------------------------------|-------|
| SISTEMA AUTOMATIZADO OPERADO POR<br>(Empresa que distribuye y/o arriende y/o administre el sistema) | INDIVIDUALIZACION<br>CONTRATO | FECHA |
|   |                               |       |

**III. DECLARACION JURADA DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA ACREDITACION  
(ARTICULO 11 DE LA RESOLUCION EXENTA N° 1.081, DE 22.09.05, DIRECCION DEL TRABAJO)**

"**Artículo 11.** En forma previa a su implementación deberá acreditarse ante esta Dirección del Trabajo el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos del sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) que se pretenda poner en uso. Dicha acreditación deberá efectuarse ante el Departamento de Inspección de esta Dirección, salvo que se trate de servicios que se efectúen dentro de una misma región, en cuyo caso, deberá hacerse ante la respectiva Dirección Regional del Trabajo".

***El solicitante declara que el sistema automatizado (a bordo y/o en tierra) que pretende implementar cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por la Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.2005***

(ESPACIO SOMBRADO ES DE USO EXCLUSIVO DEL FISCALIZADOR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO)

|   | CUMPLE | NO CUMPLE | USO EXCLUSIVO DEL FISCALIZADOR |              |
|---|--------|-----------|--------------------------------|--------------|
|   |        |           | EFFECTIVO                      | NO EFFECTIVO |
| 1. El sistema automatizado que se pretende implementar se encuentra debidamente certificado conforme lo dispuesto en el Art. 10, de la Resolución N° 1.081 de esta Dirección. |        |           |                                |              |
| 2. Si corresponde, acompaña contrato o factura que da razón de compra, arriendo o contrato de sistema y de sus componentes  |        |           |                                |              |

**IV. DOCUMENTACION QUE DEBE ADJUNTAR EL EMPLEADOR**

Además del presente Formulario:

1. Certificación proporcionada por un organismo competente, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 10, de la Resolución exenta N° 1.081, de 22.12.2005.
2. Comprobante de adquisición o arriendo de sistema o contrato de prestación de servicios, otorgado por quien distribuya o arriende el sistema debidamente certificado.
3. Copia de último Certificado de Antecedentes Laborales del solicitante, si existiere.

## V. INDIVIDUALIZACION DEL ENCARGADO DEL TRAMITE ANTE LA INSPECCION

| Nombre | Teléfono | Correo electrónico |
|--------|----------|--------------------|
|        |          |                    |

Para constancia firma y ratifica,

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma Empleador o Representante Legal

R.U.T. \_\_\_\_\_

| USO EXCLUSIVO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO |  | SI | NO |
|---|--|----|----|
| I<br>REQUISITOS<br>DE<br>ADMISIBILIDAD    | ADMISIBILIDAD DE LA SOLICITUD  |    |    |
|   | A.- PAGO DE LOS DERECHOS DE LA SOLICITUD   |    |    |
|   | B.- FORMULARIO DE SOLICITUD INTEGRAMENTE LLENADO   |    |    |
|   | C.- SE ACOMPAÑA LA DOCUMENTACION EXIGIDA   |    |    |
| II  | <b>ANTECEDENTES DEL EMPLEADOR (Boletín infractores y sistema informático)</b>              |    |    |
|   | A.- MULTAS ADMINISTRATIVAS PENDIENTES  |    |    |
|   | B.- RECLAMOS PENDIENTES  |    |    |
|   | C.- DENUNCIAS PENDIENTES   |    |    |
| D.- DEUDA PREVISIONAL                     |  |    |    |
|   |  |    |    |
| III                                       | CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS PARA CALIFICACION (ARTICULO 12, RESOLUCION EXENTA N° 1.081) |    |    |

\_\_\_\_\_  
FECHA - FIRMA RECEPCION INSPECCION



Gobierno de Chile  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO  
REGION \_\_\_\_\_

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_/

**VISTOS:**

- 1) Lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 33 del Código del Trabajo;
- 2) Las Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.05;
- 3) Las Resoluciones exentas N°s. 1.668, de 14.12.05 y 1.739, de 21.12.05;
- 4) La Resolución exenta N° 1.763, de 26 de diciembre de 2005, que fija texto refundido de Resolución exenta N° 1.081; y
- 5) El artículo 11 de la citada Resolución exenta N° 1.081, que establece que de forma previa a la implementación, deberá *acreditarse* ante esta Dirección del Trabajo el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos del sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) que se pretenda poner en uso.

**CONSIDERANDO:**

1) Que, mediante solicitud de fecha \_\_\_\_\_, la empresa \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representada legalmente por \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos con domicilio para estos efectos en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región \_\_\_\_\_, solicitó *acreditar* ante esta Dirección el sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que se desempeñan a bordo de los buses que cubren los servicios o recorridos indicados en el formulario solicitud.

2) Que, el sistema que se solicita acreditar cuenta con la Certificación proporcionada por \_\_\_\_\_ (un organismo competente), de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 10, de la Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.05 de esta Dirección.

3) Que asimismo, cuenta con: Comprobante de adquisición o arriendo de sistema o contrato de prestación de servicios, otorgado por \_\_\_\_\_, (quien distribuye o arrienda el sistema debidamente certificado).

4) Que, de las circunstancias expuestas en el "formulario de Solicitud", el que forma parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, aparece la concurrencia de todos los requisitos de admisibilidad y el cumplimiento de la integridad de los criterios definidos por el Servicio y plenamente conocidos con antelación por el solicitante, los que se encuentran contenidos en el respectivo Formulario-Solicitud.

**RESUELVO:**

1) **ACREDITASE** a la empresa \_\_\_\_\_, el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos del exigidos por la Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.2005, del sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) que se pretenda poner en uso.

\_\_\_\_\_  
(firma Director Regional)

F

| Región | Inspección | Año | Nº Fiscalización |
|--------|------------|-----|------------------|
|        |            |     |                  |

**FORMULARIO UNICO DE SOLICITUD DE CALIFICACION  
(ARTICULO 12, RESOLUCION EXENTA Nº 1.081, DE 22.09.05, DIRECCION DEL TRABAJO)**

La presente solicitud constituye una DECLARACION JURADA, relativa a que los datos contenidos en ella son todos VERDADEROS. En el evento en que ello no sea así y no correspondan a la realidad o que en fiscalizaciones posteriores se detecten infracciones a la certificación solicitada, caducará la resolución de certificación de sistema que sobre dicha información se llegue a dictar y se cursarán las infracciones correspondientes. SE DEBE COMPLETAR TODOS LOS DATOS CORRESPONDIENTES Y ADJUNTAR LA DOCUMENTACION QUE SE SOLICITA. EN CASO CONTRARIO LA SOLICITUD SERA DECLARADA INADMISIBLE

**I. DATOS DEL SOLICITANTE**

|     |   |
|-----|---|
| RUT | Razón Social/Nombre (ap. paterno, ap. materno, nombres) |
|-----|---|

|                  |   |           |
|------------------|---|-----------|
| RUT Repte. legal | Representante Legal (ap. paterno, ap. materno, nombres) | Profesión |
|------------------|---|-----------|

|                  |  |        |
|------------------|--|--------|
| Domicilio Calle: |  | Número |
|------------------|--|--------|

|        |        |                            |
|--------|--------|----------------------------|
| Región | Comuna | Localidad (si corresponde) |
|--------|--------|----------------------------|

|                            |          |                    |
|----------------------------|----------|--------------------|
| Código Actividad Económica | Teléfono | Correo electrónico |
|----------------------------|----------|--------------------|

**II. DECLARACION JURADA DE CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS PARA CERTIFICACION DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 12 DE LA RESOLUCION EXENTA Nº 1.081, DE 22.09.05, DIRECCION DEL TRABAJO.**

"**Artículo 12.** El sistema automatizado de control (a bordo y/o en terminales) descrito en los artículos anteriores, no será obligatorio para el personal que desarrollen sus actividades en empresas que presten servicios con las siguientes características copulativas: a) se trate de servicios que cubren trayectos cuya duración es inferior a cinco horas de manejo continuo entre los puntos de origen y destino; b) se trate de servicios que en sus trayectos se exceda el radio urbano y alternadamente recogen y dejan pasajeros; c) se trate de servicios que circulan dentro de una misma región o que unen interiormente dos regiones colindantes, preferentemente a través de caminos interiores; y d) se trate de servicios que cubren trayectos cuyas localidades, sean de origen o destino, no cuentan con las condiciones para tener dispositivos electrónicos como los que se exigen en esta resolución. En estos casos, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, se aplicarán las reglas generales de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 33, del Código del Trabajo. La calificación de las circunstancias anteriores y, por lo tanto, de encontrarse el empleador exceptuado de contar con un dispositivo automatizado, deberá hacerse por la respectiva Dirección Regional del Trabajo en caso de tratarse de servicios dentro de una misma región, o por el Departamento de Inspección si se trata de servicios que unen interiormente dos regiones colindantes. Para estos efectos, se deberá solicitar dicha calificación directamente a las instancias que correspondan según se ha expresado anteriormente".

*El solicitante declara que la empresa cuenta con los siguientes recorridos o servicios que cumplen con las características copulativas a que se refiere el artículo 12, de la Resolución exenta N° 1.081, para ser calificado como empresa exceptuada de la obligatoriedad de contar con dispositivos automatizados de control de asistencia.*

(ESPACIO SOMBREADO ES DE USO EXCLUSIVO DEL FISCALIZADOR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO)

| RECORRIDO O SERVICIO (INDIVIDUALIZACION) | ORIGEN | DESTINO | USO EXCLUSIVO DEL FISCALIZADOR |             |
|--|--------|---------|--------------------------------|-------------|
|  |        |         | CALIFICA                       | NO CALIFICA |
|  |        |         |                                |             |
|  |        |         |                                |             |
|  |        |         |                                |             |

### III. DOCUMENTACION QUE DEBE ADJUNTAR EL EMPLEADOR

Además del presente Formulario, copia de:

1. Documento en que se detalle, respecto de cada uno de los recorridos o servicios, el cumplimiento de lo dispuesto en artículo 12, Resolución exenta N° 1.081.
2. Copia de último Certificado de Antecedentes Laborales del solicitante, si existiere.

### IV. INDIVIDUALIZACION DEL ENCARGADO DEL TRAMITE ANTE LA INSPECCION

| Nombre | Teléfono | Correo electrónico |
|--------|----------|--------------------|
|        |          |                    |

Para constancia firma y ratifica,

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma Empleador o Representante Legal

R.U.T. \_\_\_\_\_

|  | USO EXCLUSIVO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO  | SI | NO |
|--|--|----|----|
| I<br>REQUISITOS<br>DE<br>ADMISIBILIDAD | ADMISIBILIDAD DE LA SOLICITUD  |    |    |
|  | A.- PAGO DE LOS DERECHOS DE LA SOLICITUD   |    |    |
|  | B.- FORMULARIO DE SOLICITUD INTEGRAMENTE LLENADO   |    |    |
|  | C.- SE ACOMPAÑA LA DOCUMENTACION EXIGIDA   |    |    |
| II                                     | <b>ANTECEDENTES DEL EMPLEADOR (Boletín infractores y sistema informático)</b>              |    |    |
|  | A.- MULTAS ADMINISTRATIVAS PENDIENTES  |    |    |
|  | B.- RECLAMOS PENDIENTES  |    |    |
|  | C.- DENUNCIAS PENDIENTES   |    |    |
|  | D.- DEUDA PREVISIONAL  |    |    |
| III                                    | CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS PARA CALIFICACION (ARTICULO 12, RESOLUCION EXENTA N° 1.081) |    |    |

\_\_\_\_\_  
FECHA - FIRMA RECEPCION INSPECCION



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO  
REGIÓN \_\_\_\_\_

RESOLUCIÓN N° \_\_\_\_\_/

**VISTOS:**

- 1) Lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 33 del Código del Trabajo;
- 2) La Resolución exenta N° 1.081, de 22.09.05;
- 3) Las Resoluciones exentas N°s. 1.668, de 14.12.05 y 1.739, de 21.12.05;
- 4) La Resolución exenta N° 1.763, de 26 de diciembre de 2005, que fija texto refundido de Resolución exenta N° 1.081; y
- 5) El artículo 12, inciso final, de la citada Resolución exenta N° 1.081, que establece que para los efectos de que el empleador se exceptione de la obligación de contar con un dispositivo automatizado, deberá *calificarse* por esta Dirección del Trabajo el cumplimiento de todos y cada uno de las características copulativas, contenidas en las letras a, b, c y d, del mismo artículo.

**CONSIDERANDO:**

1) Que, mediante solicitud de fecha \_\_\_\_\_, la empresa \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, representada legalmente por \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ambos con domicilio para estos efectos en \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, Región \_\_\_\_\_, solicitó calificación ante esta Dirección respecto del cumplimiento de todas y cada una de las características copulativas, contenidas en las letras a; b, c y d, del artículo 12, de la citada Resolución exenta N° 1.081.

2) Que, de las circunstancias expuestas en el "formulario de Solicitud", el que forma parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales, aparece la concurrencia de todos los requisitos copulativos definidos por este Servicio y plenamente conocidos con antelación por el solicitante, los que se encuentran contenidos en el respectivo Formulario-Solicitud.

**RESUELVO:**

1) **CALIFICASE**, respecto de la empresa \_\_\_\_\_ y los servicios o recorridos que se indican a continuación, el cumplimiento de las características copulativas a que se refieren las letras a), b), c) y d), del artículo 12, de la Resolución exenta N° 1.081, de fecha 22.09.2005, circunstancia que permite a la empresa respecto de los recorridos referidos, exceptuarse de la obligatoriedad de contar con dispositivo automatizado de control de asistencia.

| RECORRIDO (Individualización) | ORIGEN | DESTINO |
|-------------------------------|--------|---------|
|                               |        |         |
|                               |        |         |
|                               |        |         |

2) En consecuencia, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 12, de la Resolución exenta N° 1.081, de fecha 22.09.2005, para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo se aplicarán las normas generales (inciso primero, artículo 33, del Código del Trabajo).

\_\_\_\_\_  
(firma Director Regional)

\_\_//  
Distribución:  
- Solicitante  
- I.P.T.  
- D.R.T. Región  
- Depto. Inspección (UCyMAT)  
- Partes

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## SELECCIÓN DE CIRCULARES

**2.259, 28.12.05.**

***Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio.***

Atendido lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 1° de Decreto Ley N° 869, de 1975 y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, en relación al límite de ingresos que debe exigirse a los postulantes de pensiones asistenciales para determinar el requisito de carencia de recursos, informo a Ud. que por la aplicación del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, modificado por la Ley N° 19.262, la pensión mínima de vejez e invalidez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, se reajustó a contar del 1° de diciembre de 2005 en un 3,62% alcanzando a un valor de \$ 79.866,71 mensuales.

Por tanto, de acuerdo con los preceptos legales que regulan las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975 a contar del 1° de diciembre de 2005, la cifra que debe aplicarse a los postulantes para determinar la carencia de recursos es de \$ 39.933,36, correspondiente al 50% del valor señalado en el párrafo anterior.

Saluda atentamente,

Luis H. Rojas Mansilla  
Superintendente(S)

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

***FIS-736, 07.05.***

***Informa improcedencia de transferir cotizaciones desde Brasil a Chile.***

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia relativo a la situación previsional de una afiliada que trabajó durante un tiempo en la República Federativa de Brasil y que actualmente se encontraría trabajando en Chile e incorporada a una AFP, quien desea saber si es factible transferir hacia Chile las cotizaciones previsionales que enteró en Brasil.

Al respecto, cabe informar que no es posible la transferencia de cotizaciones previsionales desde Brasil a Chile, ya que dicha situación no está contemplada en el D.L. N° 3.500, de 1980, que creó el Nuevo Sistema de Pensiones, y tampoco fue contemplada por los Gobiernos de Chile y de Brasil en el Convenio de Seguridad Social suscrito con fecha 16 de octubre de 1993, promulgado por Decreto Supremo N° 1.313, de 1995, del Ministerio de Relaciones Exteriores y publicado en el Diario Oficial del día 19 de febrero de 1996, vigente entre ambos países. De hecho, tratándose del Convenio de Seguridad Social, éste es categórico cuando señala en el inciso primero de su artículo 15, que los trabajadores que se encuentren afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones en este país y se pensionen en Chile, *financiarán sus pensiones con el saldo acumulado en su cuenta de capitalización individual.*

Desde este punto de vista, el Convenio de Seguridad Social vigente con la República Federativa del Brasil solamente permite que los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones regido por el D.L. N° 3.500, se les puedan computar los períodos cotizados en Brasil a efectos de cumplir con los requisitos para tener derecho en Chile a una pensión mínima garantizada por el Estado. Es decir, a los períodos de cotizaciones que registra en Chile podrán agregarse los períodos cotizados en Brasil a efectos de cumplir con el mínimo de 20 años de cotizaciones o servicios computables que exige el artículo 75 del D.L. N° 3.500, de 1980, para tener derecho a una pensión mínima de vejez garantizada por el Estado, o bien, para cumplir con el mínimo de 10 años de cotizaciones o servicios computables que exigen los artículos 77 y 78 del mismo cuerpo legal, para tener derecho a una pensión mínima de invalidez o de sobrevivencia garantizada por el Estado, según sea el caso. Ello, siempre y cuando cumplan, además, con los requisitos de registrar en Chile, a lo menos, cinco años de cotizaciones en caso de vejez y dos años en caso de invalidez o, tratándose de pensión de sobrevivencia, cuando el causante que falleciere activo tuviere registrados dos años de cotizaciones en Chile a la fecha del siniestro.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, no es posible transferir hacia Chile las cotizaciones que la interesada registra enteradas en Brasil. Sin embargo, los períodos de cotizaciones que registre en ese país, en conformidad al Convenio de Seguridad Social vigente

entre ambos países, serán considerados en Chile a efectos de evaluar, en su caso, si cumple o no con los requisitos para tener derecho a una pensión mínima de vejez, invalidez o de sobrevivencia para los beneficiarios de ella, en su caso.

***FIS-766, 07.05.***

***Efectos del rechazo de una licencia médica o de la reducción del reposo prescrito en ella, sobre la obligación de enterar cotizaciones del trabajador.***

**Concordancias:** Nota Interna N° J/239, de fecha 4 de abril de 2002, de la Fiscalía de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia acerca del efecto que produce respecto del entero de cotizaciones de un trabajador, la circunstancia que la licencia médica que le haya sido extendida, cualquiera sea la entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral, sea rechazada o reducido el período de reposo prescrito en ella.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud, la licencia médica autorizada por el organismo competente da derecho al trabajador a ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un lapso, y da derecho a percibir un subsidio especial con cargo con la entidad que le otorgue prestaciones de salud o a la remuneración, según corresponda, debiendo descontarse de dicho subsidio, las cotizaciones previsionales y de salud.

En efecto y en lo que respecta a los trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, según lo prescribe el inciso tercero del artículo 17 del D.L. N° 3.500, de

1980, durante los períodos de incapacidad laboral, aquéllos deberán efectuar las cotizaciones a que se refiere ese artículo, esto es, para pensiones y salud. Agrega su inciso final que las entidades pagadoras del subsidio deberán efectuar las retenciones correspondientes y enterar dichas cotizaciones en las instituciones que correspondan.

Ahora bien, en el evento que la licencia médica fuera rechaza, no corresponde el pago del subsidio por incapacidad laboral ni de la remuneración, según sea el caso, razón por la cual es improcedente el pago de las cotizaciones para pensiones por parte de la entidad que denegó la licencia.

Tampoco es obligación del empleador ni del trabajador pagar las referidas cotizaciones, ya que tanto en el caso que la licencia médica haya sido rechazada como en aquel en que el reposo se haya reducido, el trabajador no prestó servicios y, por lo mismo, no percibió remuneraciones de las que pudieran retenerse ni enterarse las referidas cotizaciones.

Finalmente y respecto de las cotizaciones destinadas al financiamiento de las prestaciones de salud, deberá requerir el pronunciamiento correspondiente de la Superintendencia de Salud.

**FIS-773, 07.05.**

***Comisiones Médicas Regionales no se encuentran obligadas a pronunciarse sobre solicitudes de trabajadores o empleadores respecto de labores o actividades que aquéllos puedan desarrollar con su capacidad residual de trabajo.***

Un recurrente, junto con exponer los impedimentos que afectan a un afiliado y en virtud de los cuales se declaró su invalidez transitoria total, ha solicitado que la Comisión Médica N° 1 de la VIII Región, determine cuáles son las tareas y actividades que aquél podría realizar sin riesgo para su salud y cuáles pueden ser aquellas perjudiciales para su integridad física.

Ante consultas del mismo tenor, este Organismo ha informado reiteradamente que, en atención a que las Comisiones Médicas actúan en el ámbito del Derecho Público, sin otras atribuciones que las que expresamente se les han conferido, no les compete efectuar la calificación que se ha requerido.

Sin embargo, el recurrente alude en su presentación a lo resuelto en el Oficio Ord. N° 3.458/178, de fecha 21 de octubre de 2002, de la Dirección del Trabajo, según el cual corresponde que, en caso de duda, si un trabajo determinado es perjudicial para la salud o integridad física o psíquica del trabajador, ello sea calificado por el Servicio de Salud, el cual podrá recabar antecedentes de la COMPIN, ISAPRE o Comisión Médica Regional de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que declaró la invalidez, si es el caso.

Finalmente, señala que esta consulta se ha hecho frecuente, en especial entre los empleadores, quienes amparados en lo resuelto por la citada Dirección del Trabajo y en atención a lo establecido en el artículo 161 bis del Código del Trabajo, pretenden obtener un pronunciamiento a este respecto de la respectiva Comisión Médica Regional.

Sobre el particular, cabe manifestar que no corresponde a las Comisiones Médicas Regionales emitir parecer acerca de las actividades o labores que puedan desarrollar con su capacidad residual de trabajo aquellos trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, que retornan a la vida laboral una vez declarada su invalidez por aquéllas, pues tal función no se encuentra dentro de las que han sido asignadas por los artículos 4° y 11 del citado D.L. N° 3.500 en relación con los artículos 18 y siguientes del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, particularmente, en su artículo 24. En efecto, solo compete a dichas Comisiones evaluar y reevaluar el grado de invalidez de los trabajadores afiliados.

De acuerdo a lo anterior y en opinión de esta Superintendencia, corresponderá al médico tratante del afiliado extender a éste las recomendaciones o indicaciones para no realizar aquellas labores que puedan resultar perjudiciales para su salud, atendido el grado de invalidez que le ha sido reconocido, de modo que aquél pueda, a su vez, presentarlas a su respectivo empleador.

Asimismo, se estima que, en caso de duda o desacuerdo entre las partes, habría de aplicarse lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 187 del Código del Trabajo y para efectuar la calificación a que en él se alude –entregada a los Servicios de Salud según la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo– una Comisión Médica Regional podrá proporcionar antecedentes a dichos Servicios respecto del estado de salud de un afiliado, previa autorización u otorgada por éste, por tratarse de un dato sensible. Con todo, se

entiende que dichos antecedentes son aquellos contenidos en el respectivo expediente de calificación de invalidez de afiliado y, en

ningún caso, una opinión de los integrantes de la Comisión acerca de cuáles labores puede desempeñar y cuáles no.

***FIS-776, 07.05.***

***Procedencia de obtener segunda pensión con cargo a ahorro previsional voluntario. Precisa alcance de Oficio N° 11.694 de fecha 28 de junio de 2005.***

**Concordancias:** Nota Interna N° FIS-346 de fecha 15 de mayo de 2002, de esta Fiscalía, y Oficio N° 9.780 de 30 de mayo de 2003, de esta Superintendencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de que un pensionado por vejez anticipada bajo la modalidad de Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, obtenga una pensión bajo la modalidad de Retiros Programados, en una fecha posterior al inicio de la Renta Temporal y antes del término de ésta, financiada con cargo a depósitos de ahorro previsional voluntario.

Lo anterior, en consideración a que se informó inicialmente a las A.F.P., a través del Oficio N° 11.694, de fecha 28 de junio de 2005, que los depósitos de ahorro previsional voluntario pueden utilizarse para incrementar las pensiones que se encuentren percibiendo, sin perjuicio del derecho que les asiste a los pensionados, para retirarlos, considerando los efectos tributarios que correspondan, agregando sin embargo, que no corresponde que con los fonos referidos se financie una segunda pensión en Retiro Programado en forma simultánea a la que tiene contratada un pensionado, bajo la modalidad de Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida.

El referido pronunciamiento tuvo su origen en una consulta formulada a la A.F.P. por un afiliado quien no ha compartido ni acepta-

do el criterio de este Organismo sobre la materia.

Al respecto, se ha estimado necesario precisar el contenido del Oficio N° 11.694, por cuanto dicho pronunciamiento se ha fundamentado en una interpretación restrictiva de la disposición del inciso final del artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980.

En efecto, la mencionada disposición legal señala lo siguiente: "*Si el afiliado estuviere acogido a renta vitalicia inmediata o renta vitalicia diferida podrá, una vez al año, en el mismo mes calendario en que se acogió a pensión, transferir el saldo de la cuenta de capitalización individual a la Compañía de Seguros que le estuviere pagando o le correspondiere pagar la renta vitalicia o a otra Compañía de Seguros con el fin de contratar un nuevo seguro de renta vitalicia o acogerse a retiros programados, según lo dispuesto en el artículo 65*".

Ahora bien y tal como se expresa en el Oficio que se comenta, de acuerdo a las normas contenidas en los artículos 18, 20, 20B, 20D y 98 letra n) del D.L. N° 3.500, de 1980, los afiliados que detenten la condición de trabajadores pueden efectuar cotizaciones voluntarias, depósito de ahorro previsional voluntario o depósito convenido, pues sobre la base de este supuesto y para los fines que persigue este tipo de ahorro es que la Ley

Nº 19.768 introdujo las modificaciones pertinentes al citado decreto ley.

En este sentido, con respecto a los afiliados que tengan la calidad de trabajadores activos y que han obtenido una pensión en este Sistema con anterioridad a la data en que comiencen a efectuar su ahorro previsional voluntario, se debe aplicar lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 20 D, en concordancia con lo prescrito en el inciso final del artículo 69, antes transcrito, en orden a que con dichos aportes pueden válidamente incrementar el monto de la pensión que estuvieren percibiendo, contratar una segunda pensión bajo la modalidad de renta vitalicia como, asimismo acogerse a una pensión bajo

la modalidad de retiros programados como lo señala expresamente la norma, sin que sea condición el hecho o circunstancia que expire el plazo por el cual fue puesto en el inciso segundo del artículo 20 D con lo prescrito en el inciso final del artículo 69 antes transcrito. Lo anterior, habida consideración de que la ley no exige la concurrencia de tal requisito, sino por el contrario, permite de una manera expresa y clara que un afiliado pensionado se acoja a una pensión de retiros programados, la que necesariamente debe corresponder a una segunda pensión en el caso que se comenta, no advirtiéndose de manera alguna la incompatibilidad entre una pensión de retiros programados y una renta temporal.

***FIS-788, 07.05.***

***Incremento de la remuneración establecido en el D.L. Nº 3.501, de 1980, respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que opten por acogerse a la exención de cotizaciones establecida en el artículo 69 del D.L. Nº 3.500, de 1980.***

Un afiliado ha solicitado un pronunciamiento de este organismo acerca de la procedencia de mantener el incremento de su remuneración, según lo establecido en el D.L. Nº 3.501, de 1980, en el supuesto de acogerse a la exención de enterar cotizaciones para el financiamiento de las pensiones, acorde con lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. Nº 3.500 también de 1980.

Hace presente el interesado que de mantenerse la obligación de su empleador de pagar el referido incremento, optaría por aumentar el monto de su ahorro previsional voluntario.

Al respecto cabe señalar, en primer término, que por estar referida la consulta del recurrente a un beneficio que dice relación

con el ámbito de competencia de la Dirección del Trabajo, como cuestión previa a dar respuesta al interesado, esta Superintendencia estimó procedente someter el asunto a su conocimiento y requerir su parecer sobre esta materia.

En dicha solicitud y luego de citar las normas legales que resulten aplicables en la especie, este Organismo manifestó que, en su opinión, si el trabajador opta por no enterar la cotización del 10% destinada al financiamiento de las pensiones, en los términos previstos en el citado artículo 69 del D.L. Nº 3.501, no le asistiría derecho al incremento de sus remuneraciones, pues este beneficio estaba destinado precisamente a soportar la deducción de los aportes previsionales de sus remuneraciones, de forma tal de mantenerse el monto líquido de éstas.

Sin perjuicio de lo anterior, hizo presente también las normas que se contienen en el D.L. N° 3.501, de 1980, respecto de los imponentes de las Cajas de Previsión de Empleados Particulares y Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, respecto de los cuales existen beneficios similares a la exención de cotización ya aludida, quienes tiene derecho, no obstante, a un incremento de sus remuneraciones.

Pues bien, y dando respuesta a nuestro requerimiento, mediante Oficio Ord. N° 3.125/0084, de fecha 21 de julio de 2005, la citada Dirección del Trabajo ha manifestado, en síntesis, que de lo dispuesto en los artículos 2° y 4° del D.L. N° 3.501, de 1980, se desprende que la finalidad del incremento legal de las remuneraciones fue compensar al trabajador el gravamen que significó a su ingreso el hecho que, a partir del 1° de marzo de 1981, debió soportar de su costo las cotizaciones previsionales, por lo que dicho incremento no procedería aplicarlo a remuneraciones y beneficios no afectos a imposiciones previsionales.

Sostiene seguidamente la citada Dirección del Trabajo, que si se aplicó al trabajador el incremento de remuneraciones al 28 de febrero de 1981, por tener contrato vigente a dicha fecha, a fin de compensarle el gravamen de las cotizaciones previsionales que a partir del día 1° de marzo de ese año le afectaría, no procede que se mantenga tal incremento si sus remuneraciones no estarán afectas a cotizaciones previsionales, pues no habrá gravamen alguno que compensar con mayor remuneración, salvo para efectos de salud, como lo excepciona el propio artículo 69 del D.L. N° 3.500.

Recalca que tal conclusión adquiere validez sólo respecto de contratos de trabajo que se hayan mantenido vigentes desde el 28 de febrero de 1981 o respecto de aquellos en que se hubieren convenido entre las partes el pago del incremento a todo evento o bajo condiciones distintas de la finalidad prevista en la ley.

A continuación y luego de analizar las normas que resultan aplicables a los imponentes de la Caja de Previsión de Empleados Particulares y la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, contenidas en el citado D.L. N° 3.500, concluye que éstas disponen el incremento de sus remuneraciones cuando se encuentran afectos a imposiciones rebajadas, pero no totalmente exentos de ellas, por lo que no existe incongruencia entre ellas y lo concluido respecto de la exención a que alude el artículo 69 del D.L. N° 3.500, que libera completamente de cotizaciones para pensiones a los afiliados del Sistema que se acogen a ellas.

Finaliza su pronunciamiento señalando que un trabajador contratado al 28 de febrero de 1981, que opta por no efectuar cotizaciones para pensiones en la A.F.P., acogiéndose a lo dispuesto en el ya citado artículo 69 del D.L. N° 3.500, no le asiste derecho al pago del incremento de sus remuneraciones del D.L. N° 3.500, en la parte que queda liberado de ellas. Por lo anterior, sólo queda afecto a dicho incremento para compensar la cotización de salud que siempre debe efectuar.

En consecuencia y atendido que el recurrente no ha proporcionado información acerca de la fecha de su contratación y los acuerdos pactados con su empleador, para resolver su consulta deberá tener en cuenta que aquel trabajador contratado al 28 de febrero de 1981, que se acoge a la exención de cotización establecida en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, no tendrá derecho a mantener el incremento de sus remuneraciones para los efectos de cotizar para pensiones, conservando este beneficio sólo en lo que respecta a las cotizaciones, conservando este beneficio sólo en lo que respecta a las cotizaciones para el financiamiento de las prestaciones de salud y siempre que no se hubiere convenido el pago de dicho incremento a todo evento o bajo condiciones distintas a la finalidad prevista en el D.L. N° 3.501.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

**37.854, 16.08.05.**

***Sobre provisión de los cargos vacantes calificados de Alta Dirección Pública.***

Se ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento en relación con el alcance que debe darse a la disposición contenida en el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

Señala la Dirección Nacional del Servicio Civil que, en su opinión, una vez producida la vacante de aquellos cargos a que se refiere dicha norma legal, la autoridad competente puede proveerlos en forma transitoria una vez que se hubiere definido el perfil profesional que se exige para desempeñarlos.

Agrega, que la existencia de una vacancia en tales cargos, obliga a la autoridad correspondiente a informar al Consejo de Alta Dirección Pública, para que éste, a través de la Dirección Nacional del Servicio Civil, convoque al proceso de selección pertinente, para lo cual debe enviar la definición de los perfiles a que alude el artículo cuadragésimo noveno del citado texto legal.

Finalmente, señala la peticionaria, que una interpretación diferente podría significar que el proceso de selección regulado por los artículos cuadragésimo octavo y siguientes del indicado cuerpo legal, quedaría al solo arbitrio de la autoridad facultada para hacer el nombramiento, cosa que resultaría incongruente con el propósito del legislador.

Al respecto, cabe tener en consideración que conforme a lo previsto en el artículo cuadragésimo octavo de la señalada Ley N° 19.882, para proveer las vacantes de cargos calificados como de Alta Dirección Pública, el Consejo de Alta Dirección Pública, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, debe convocar a un proceso de selección público abierto, de amplia difusión.

Enseguida, es dable señalar que con arreglo a lo dispuesto en el artículo cuadragésimo noveno, los ministros respectivos a los jefes superiores de servicio, según corresponda a cargos del primer o segundo nivel jerárquico, deben definir los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que tendrán que cumplir los candidatos a dichos empleos, los cuales serán aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública y enviados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su registro.

Como puede advertirse, los cargos de Alta Dirección Pública deben proveerse mediante un proceso de selección público abierto, de amplia difusión, para lo cual, una vez producida la vacante, es necesario que la autoridad competente defina los aludidos perfiles y los remita al Consejo, para que éste lo apruebe y convoque, por intermedio de la Dirección Nacional del Servicio Civil, al referido proceso de selección.

De lo anterior, se desprende que la autoridad competente se encuentra en la obligación de comunicar, a través de un acto formal, al Consejo de Alta Dirección Pública, la existencia de una o más vacantes en los cargos de que se trata, solicitando la convocatoria al proceso de selección pertinente y la aprobación de los perfiles profesionales y de competencias y aptitudes que deben cumplir los candidatos a dichos empleos.

De lo expuesto precedentemente, se infiere que el referido acto de comunicación constituye el antecedente por el cual se da inicio al procedimiento destinado a la provisión de los cargos vacantes de altos directivos públicos.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que el artículo quincuagésimo noveno de la citada Ley N° 19.882, dispone que "de haber cargos de alta dirección vacantes, cualesquiera sea el número de los que se encuentren en esta condición, la autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveerlos transitoria y provisionalmente, en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente, con personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñarlos. Estos nombramientos no podrán exceder de un período, improrrogable, de un año contado desde la fecha de los mismos. Transcurrido este período el cargo sólo podrá proveerse de conformidad con lo establecido en los artículos cuadragésimo octavo y siguientes. Sin embargo, si los nombramientos no han podido ser resueltos, éstos podrán mantenerse en tal calidad provisional previo informe positivo de la Dirección Nacional del Servicio Civil".

Como puede apreciarse, de acuerdo con el recién citado precepto legal, "en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente" de las personas que cumplan los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñar los cargos de Alta Dirección Pública que se encuentran vacantes, la autoridad correspondiente puede, de un modo excepcional, disponer el nombramiento de un funcionario en un empleo de esta naturaleza, designación

que tiene, por mandato de la ley, carácter transitorio y provisional, y que termina una vez que se resuelve el concurso convocado para proveer en propiedad dicho cargo.

En este sentido, es dable destacar que el certamen a que alude la ley, debe ser un proceso actual, esto es, un procedimiento que se encuentre en desarrollo al momento en que la autoridad dispone el nombramiento de carácter transitorio y provisional.

Lo anterior, aparece con claridad del tenor de la norma, que emplea la expresión "en tanto se efectúa el proceso de selección pertinente", lo que denota que la designación transitoria y provisional del cargo, sólo puede disponerla la autoridad una vez que se ha iniciado dicho procedimiento, esto es, después de que la misma autoridad hubiere enviado la comunicación antes referida.

Además, debe agregarse que en el precepto en análisis, el verbo efectuar está conjugado en el tiempo presente del modo indicativo, por lo que resulta evidente que la intención del legislador fue que el "proceso de selección pertinente" debe estar en ejecución para que sea posible que la autoridad disponga directamente el nombramiento de carácter transitorio y provisional de que se trata.

En efecto, con la utilización de la expresión "en tanto se efectúa", queda de manifiesto que no es posible entender que pueda hacerse directamente un nombramiento en calidad de transitorio y provisional en los cargos de que se trata, sin que hubiere iniciado el pertinente proceso de selección.

Refuerza lo señalado, la circunstancia de que el propio artículo quincuagésimo noveno impone la obligación de proveer tales plazas con personas que cumplan con los requisitos legales y "los perfiles exigidos para desempeñarlos", requisito este último que, tal como ya se indicó, debe estar definido por la autoridad competente con anterioridad al inicio del mencionado proceso.

De lo expresado se desprende que los perfiles profesionales deben encontrarse aprobados por el Consejo de Alta Dirección Pública de acuerdo a lo prescrito en el citado artículo cuadragésimo noveno, por lo que sólo una vez que ello ocurra, la autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveer los mencionados empleos transitoria y provisionalmente.

Como puede apreciarse, el mencionado artículo quincuagésimo noveno, regula una situación de carácter transitorio, y en virtud de la cual se permite de un modo excepcional a la autoridad efectuar directamente una designación transitoria y provisional en un cargo de Alta Dirección Pública que se encuentra vacante, "en tanto se efectúa" el proceso de selección pertinente de las personas que cumplan con los requisitos legales y los perfiles exigidos para desempeñar ese cargo.

En este orden de ideas, cabe hacer presente que aceptar que no es necesaria la existencia de un proceso de selección en curso al momento de efectuarse los referidos nombramientos provisionales, significaría vulnerar la intención del legislador y el espíritu del Sistema de Alta Dirección Pública que, según la historia fidedigna de Ley N° 19.882, pretende establecer mecanismos transparentes, objetivos y despolitizados para el nombramiento de los funcionarios superiores de los Organismos de la Administración que se encuentran sometidos al aludido sistema, tal como, por lo demás, lo entiende el servicio occurrente.

En efecto, si bien el artículo quincuagésimo noveno de Ley N° 19.882, dispone que los nombramientos transitorios a que alude, "no podrán exceder un período improrrogable de un año", sin embargo, el mismo precepto permite que si los nombramientos no han podido ser resueltos, "éstos podrán mantenerse en tal calidad provisional", sin que señalé un plazo de término de los mismos, lo que, evidentemente permitiría que tales designaciones permanezcan en forma indefinida, quedando sólo al arbitrio de la respectiva autoridad su finalización.

Esto último implicaría, por cierto, hacer inaplicable o dejar sin efecto el Sistema de Alta Dirección Pública previsto en el aludido texto legal, ya que tampoco existe un término para que se inicie el respectivo proceso concursal, lo que, como es lógico entender, no pudo haber estado en la intención del legislador, ya que con tal criterio, pierde su sentido la creación del sistema que se analiza, toda vez que, por una parte, no existiría un plazo ni una condición que ponga término a los nombramientos transitorios en estudio y, por otra, tampoco la autoridad estaría obligada a proveerlos con arreglo al mencionado sistema dentro de un término determinado.

Por su parte, distinta es la situación si se considera que dichos nombramientos transitorios si bien o tienen un plazo de término, su duración no es indefinida –como ocurriría en la hipótesis antes analizada–, ya que ella se encuentra afecta al cumplimiento de una condición cual es, el nombramiento del titular que se produzca como consecuencia del concurso que se está realizando.

Conforme a lo anterior, resulta evidente que el inicio del proceso de selección, constituye un requisito esencial para efectuar un nombramiento transitorio y provisional en los empleos de Alta Dirección Pública.

En este orden de ideas, es dable señalar que la provisión temporal del cargo, mientras se efectúa el concurso de selección, normalmente no puede exceder del período de un año, contado desde la fecha del nombramiento respectivo.

Ahora bien, si dicho término transcurre, sin que el pertinente concurso esté resuelto de acuerdo con lo dispuesto en los artículos cuadragésimo octavo y siguientes de Ley N° 19.882, la designación de que se trata, podrá mantenerse en forma excepcional por el tiempo estrictamente necesario para finalizar el proceso concursal que se esté realizando, ya que sólo una vez que se tenga el resultado de éste, deben resolverse los respectivos nombramientos.

En consecuencia, cabe manifestar que, conforme con lo dispuesto en el artículo quincuagésimo noveno del indicado texto legal, la autoridad pública, sólo podrá, de un modo excepcional, proveer las vacantes existentes en dichos empleos, siempre que se haya dado inicio al respectivo proceso

de selección, lo que deberá ser acreditado mediante la ya mencionada comunicación efectuada por la autoridad competente al Consejo de Alta Dirección Pública, designaciones que por mandato de la ley, tendrán siempre carácter transitorio y provisional.

**38.196, 18.08.05.**

***No procede computar el tiempo servido en hospital bajo el régimen del Código del Trabajo, para fines de las asignaciones establecidas en los artículos 61 y 64 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.***

Presidenta de la Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de la Salud, en representación de varios funcionarios que se desempeñan en el Hospital de Curacaví, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, reclama el pago de las asignaciones establecidas en los artículos 61 y 64 del D.L. N° 2.763, de 1979, considerando al efecto los servicios prestados por los funcionarios, durante el año 2002, contratados conforme al Código del Trabajo.

Solicitado su informe, el Servicio de Salud Metropolitano Occidente, expresa, en síntesis, que las asignaciones reclamadas, establecidas en los artículos 61 y 64 del referido D.L. N° 2.763, de 1979 –introducidas por Ley N° 19.937–, fueron pagadas sólo a aquellos funcionarios que cumplían con los requisitos establecidos por la ley y que se desempeñaban en la calidad jurídica exigida al efecto.

Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que el artículo 61 del D.L. N° 2.763, de 1979, establece una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, para el personal perteneciente a las plantas de auxiliares, técnicos y administrativos, regidos por Ley N° 18.834 y por el D.L. N° 249, de 1973, ya sea que se desempeñen

de planta o a contrata, en los servicios de salud señalados en el artículo 16 del citado D.L. N° 2.763, de 1979.

Por su parte, el artículo 64 del mismo decreto ley, contempla, una asignación de acreditación y estímulo al desempeño colectivo para el personal perteneciente a la planta de profesionales y para el personal de la planta de directivos ubicados entre los grados 17° y 11°, ambos inclusive, de los servicios de salud que señala, ya ha (sic) que se desempeñen de planta o a contrata, y que estén regidos por Ley N° 18.834 y por el D.L. N° 249, de 1973.

Para tener derecho al pago de dichas asignaciones, la ley exige que el personal aludido haya prestado servicios para alguna de las entidades señaladas, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de las metas fijadas, y que se encuentre, además, en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Las asignaciones referidas comprenden dos componentes, uno de ellos fijo y otro variable. En la asignación del artículo 61 el primero es un componente base, en cambio en la asignación del artículo 64 está referido

a la acreditación individual. El componente variable, en ambas asignaciones va asociado al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de los organismos señalados.

A su vez, de conformidad con los cronogramas fijados por los artículos 2º, 3º y 4º transitorios de Ley N° 19.937, los beneficios referidos se otorgarán de acuerdo con las normas especiales que allí se fija, las que establecen –en lo que interesa– un régimen transitorio aplicable para el pago de las asignaciones referidas por el año 2003. Dicho régimen regula especialmente la forma de aplicar los componentes de las asignaciones, manteniendo plenamente vigentes los requisitos de fondo de los artículos 61 y 64 del D.L. N° 2.763, de 1979.

En este orden de ideas y en lo que dice relación con la consulta, cabe señalar que, tal como lo ha precisado la Subsecretaría de Redes Asistenciales en el Oficio N° 986. De 2005, tenido a la vista, los referidos requisitos deben, en primer lugar, aplicarse respecto de los servicios prestados durante el año 2002, que son los que corresponden pagar por el año 2003, conforme a lo dispuesto en la normativa transitoria aludida.

En segundo lugar, dichos servicios deben haberse prestado por funcionarios de las plantas referidas, que estén regidos por Ley N° 18.834 y el D.L. N° 249, de 1973, que son algunos de los regímenes estatutarios y

remuneratorios aplicables a los funcionarios de los servicios de salud.

Ahora bien, sobre la materia esta Contraloría General, pronunciándose sobre una consulta de similar tenor, ha precisado mediante Dictamen N° 13.161, de 2005, que si bien la ley permite de manera excepcional que los servicios de salud puedan contratar personal acorde con las normas del Código del Trabajo, dadas las características de este tipo de contrataciones y el diverso régimen estatutario y remuneratorio aplicable, no es posible, sin normas expresa que lo autorice, computar los servicios así prestados para completar el tiempo que exige el artículo 64, conclusión que es igualmente aplicable respecto de la asignación de artículo 61.

En consecuencia, si los funcionarios por los que se consulta prestaron servicios durante el año 2002 en el Hospital de Curacaví en calidad de contratados por el Código del Trabajo, siendo luego contratados de conformidad con el Estatuto Administrativo –como se señala en la presentación–, cabe concluir que ellos no cumplen con los requisitos exigidos por las normas legales citadas para el goce de los beneficios reclamados, pues no habrían prestado servicios sin solución de continuidad y exclusivamente bajo el régimen estatutario y remuneratorio de Ley N 18.834 y del D.L. N° 1.249, de 1973, durante todo el año 2002, que es el período computable al efecto para percibir el beneficio por el año 2003, conforme al régimen transitorio referido.

**38.598, 19.08.05.**

***Profesional funcionario, de hospital dependiente de Servicio de Salud, debe percibir íntegramente las remuneraciones correspondientes a su cargo, durante el goce de su licencia médica prenatal.***

Se ha dirigido a esta Contraloría General, profesional funcionario, titular, 33 horas semanales en el Hospital de Linares, dependiente del Servicio de Salud del Maule, solicitando un pronunciamiento que determine si la remuneración que le corresponde recibir, durante su prenatal, es el promedio de los estipendios recibidos durante los últimos seis meses, o sólo la remuneración del último mes.

Fundamenta su petición, manifestando que la Institución de Salud Previsional, a la cual se encuentra afiliada remite al Servicio un monto superior al título de subsidio, ya que para su cálculo considera la renta de los seis meses anteriores y no tan sólo la del último mes.

Requerido su informe, el Director del Servicio de Salud del Maule, por Oficio N° 1.089, de 2005, señala, en síntesis, que su proceder se ajustó a derecho, por cuanto la recurrente, que goza de una licencia prenatal, mantuvo su remuneración íntegra como lo establece el artículo 111, de Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Sobre el particular, cabe señalar, que el artículo 111 precitado dispone en lo pertinente, que el funcionario en virtud de una licencia médica autorizada por el competente Servicio de Salud, o Institución de Salud Previsional, tiene derecho a ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona.

Agrega la citada disposición, que durante la vigencia de la licencia médica, el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Enseguida, es dable manifestar que Ley N° 18.196, previene en su artículo 12, que respecto de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo afiliados a una Institución de Salud Previsional, como ocurre en la especie, que se acojan a licencia médica, dicha entidad deberá pagar al servicio o institución empleadora una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le hubiere correspondido al empleado de haberse encontrado éste afecto a las disposiciones del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

De lo expuesto se infiere, que el artículo 111 del D.F.L. N° 29, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, es una norma protectora de las remuneraciones, con independencia de la existencia de un sistema de subsidio para cubrir el período no trabajado por el servidor público, con ocasión de una licencia médica.

Así, corresponde que la interesada durante el goce de su licencia médica prenatal, perciba íntegramente las remuneraciones correspondientes a su cargo titular, 33 horas semanales, en el Hospital de Linares, sin que exista disposición alguna que le permita percibir la diferencia que se ha producido, en su caso, entre la remuneración de que disfruta y el subsidio que eroga la Institución de Salud Previsional en que se encuentra afiliada.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, resulta forzoso concluir que el proce-

dimiento adoptado por el Servicio de Salud del Maule, se encuentra ajustado a derecho.

**40.942, 31.08.05.**

***Sobre la obligación de que los cargos de jefe de prensa o periodista en órganos estatales, sean servidos por personas que posean el título de periodista.***

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Contraloría General, por corresponderle, una consulta que le efectuara el Colegio de Periodistas de Chile A.G., mediante la cual se solicita un pronunciamiento respecto de la obligatoriedad de que los cargos de jefe de prensa o periodista en órganos estatales, sean servidos por personas que estén en posesión del título de periodista.

Sobre el particular, cabe hacer presente que, conforme a lo previsto en el artículo 10 de Ley N° 19.733, sobre libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo, "para ejercer los cargos de jefe de prensa o periodista, cuando así lo requiera la respectiva planta, en algún órgano de la administración centralizada o descentralizada del Estado o en alguna de sus empresas, se requiera estar en posesión del título de periodista".

Del citado precepto legal, se desprende que, en el caso de que la planta de uno de los organismos de que se trata contemple el cargo de jefe de prensa o de periodista, la persona que ocupe dicha plaza deberá encontrarse

en posesión del título de periodista, por lo que quien no posea dicha calidad, no puede ser designado en el referido empleo, a menos que una norma de rango legal relativa a una determinada institución permita que en ella, el empleo que nos ocupa, pueda ser desempeñado por una persona que no cuente con el aludido diploma.

En relación con lo anterior, cabe anotar que, el cumplimiento de tal requisito, es verificado por este Organismo de Control en el trámite de toma de razón de los actos administrativos que disponen los respectivos nombramientos, o bien, en los controles que efectúa en las indicadas entidades, en virtud de sus potestades fiscalizadoras.

En consecuencia, y dentro del ámbito de sus atribuciones, cumple esta Contraloría General con manifestar que los cargos de jefe de prensa o de periodista en los órganos a que alude el mencionado precepto legal, sólo pueden ser ocupados por personas que posean el título de periodistas, salvo la excepción ya anotada.

**35.392, 29.07.05.**

***Docentes contratados, que se encuentren incorporados en el plan anual de desarrollo educativo municipal (PADEM) elaborado por una municipalidad para el año escolar siguiente, no genera para aquello el derecho de continuar sirviendo más allá del tiempo establecido en sus contratos durante ese año, las horas que desempeñan en virtud de sus contrataciones.***

Se ha dirigido a esta Contraloría General Presidente Comunal del Colegio de Profesores de Huechuraba, solicitando un pronunciamiento relativo a la procedencia legal de que la Municipalidad de Huechuraba hubiera puesto término a las contrataciones de los profesionales de la educación señores XX e YY, considerando que dichos docentes fueron incorporados en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal –PADEM–, vigente para el año 2005.

Requerido informe a la citada Municipalidad, ésta lo evaluó mediante el Oficio N° 1.201/36 de 2005.

Sobre el particular, es útil recordar que el artículo 20 de Ley N° 19.070, establece que el ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente, entendiéndose por ésta, el número de profesionales de la educación necesarios para atender el funcionamiento de los establecimientos educacionales de la comuna, la cual se expresa en horas cronológicas de trabajo semanales.

Asimismo, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la ley citada, los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o contratados, siendo estos últimos aquellos profesionales que desempeñan labores transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Por su parte, el artículo 72 del texto legal aludido, preceptúa que los profesionales de la

educación dejarán de pertenecer a una dotación docente del sector municipal, entre otras causales, por aquella contemplada en la letra c), esto es, por término del período por el cual se efectuó el contrato.

Al respecto, es oportuno destacar que de acuerdo con lo expresado en el Dictamen N° 27.972, de 2002, la contratación constituye una figura esencialmente transitoria, cuya vigencia está supeditada, en términos generales, al tiempo fijado en el correspondiente decreto de designación, de modo que una vez vencido el plazo allí señalado, se produce por el solo ministerio de la ley, el cese de funciones, salvo que la autoridad competente hubiere decidido renovar el contrato. Por ende, la circunstancia de poner término a una contratación por finalizar el período por el cual se efectuó, no responde a una facultad o decisión que emane de la voluntad o discrecionalidad de la autoridad, sino, al cumplimiento de un mandato legal en tal sentido, esto es, la causal prevista en el artículo 72 letra c) del Estatuto Docente.

El pronunciamiento citado agrega que por la propia naturaleza de su nombramiento, los docentes contratados carecen de estabilidad laboral tanto en cuanto a la cantidad de horas que sirven como en las funciones indicadas en los respectivos decretos de nombramiento o designación.

En otro orden de ideas, útil resulta consignar que el PADEM es un mecanismo establecido por el legislador para asegurar que la dotación docente se correlacione con las reales necesidades educativas de una municipalidad.

dad o corporación municipal, atendido el número de alumnos, niveles, cursos, etc. Si lo anterior se vincula con el hecho que la dotación docente se expresa en horas cronológicas, ello implica que la individualización del personal asociado al desempeño de tales horas, sólo constituye un elemento ilustrativo de la distribución de las mismas. (Aplica Dictámenes N°s. 2.373, de 2002 y 56.646, de 2004).

Siendo ello, así la circunstancia de que uno o más docentes contratados como acontece en la especie, se encuentren incorporados en el PADEM elaborado por una municipalidad para el año escolar siguiente, no ge-

nera para aquéllos el derecho de continuar sirviendo, durante ese año, las horas que desempeñan en virtud de sus contrataciones, así como tampoco resulta vinculante para ese Municipio, tanto una nueva contratación, como la mantención de la relación laboral de esos profesionales más allá del tiempo consignado en sus respectivas contrataciones.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cabe concluir que se ajustó a derecho el término de las contrataciones de los docentes aludidos, atendido que, conforme lo previene la letra c) del artículo 72 de Ley N° 19.070, éstas expiraron por el solo ministerio de la ley.

**38.970, 23.08.05.**

***Respecto del personal municipal regido por el Código del Trabajo, puede considerarse como jornada extraordinaria la realizada antes del inicio de la jornada ordinaria.***

Alcalde de la Municipalidad de Lo Barnechea se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine sí, respecto del personal regido por la normativa del Código del Trabajo, es posible calificar como jornada extraordinaria la realizada con anterioridad al inicio de la jornada ordinaria y, en ese evento, pagarlas con ese carácter, atendido a que ese cuerpo legal no contempla ninguna norma sobre la materia.

Como cuestión previa, es útil recordar que el artículo 22 del Código del Trabajo, prescribe que la duración de la jornada ordinaria no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, las que no podrán distribuirse, en más de seis ni en menos de cinco días y, en ningún caso podrá exceder de diez horas por día, según lo ordenado por el artículo 28 de esta misma normativa.

Ahora bien, el artículo 30, del citado Código, establece que "se entiende por jornada

extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Por su parte, el artículo 31 del mismo ordenamiento dispone que podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por días, las que deben pagarse con el recargo legal.

Como puede advertirse, tiene el carácter de jornada extraordinaria todo el tiempo trabajado en exceso sobre las 45 horas semanales o sobre el máximo que el empleador y el trabajador hubieren pactado, si fuese menor, hasta un máximo de dos horas por día.

Precisado lo anterior, ante la ausencia de regulación legal al respecto, y a fin de atender la consulta planteada, es menester recurrir para ello a las reglas de interpretación de la ley, contenidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil.

La primera de aquéllas prescribe que cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, regla que se traduce, asimismo, en el conocido aforismo jurídico de la no distinción, en conformidad al cual "donde la ley no distingue, no le es lícito al intérprete distinguir". (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 3.302, de 2001).

De acuerdo con lo expresado, y considerando que el artículo 30, del Código del Trabajo sólo define lo que se entiende por jornada extraordinaria, no procede que por la vía de la interpretación administrativa se establezca que, únicamente, posee tal carácter la que se realiza a continuación de la jornada ordinaria, pues ello importaría entrar a regular una materia que, en el marco de la naturaleza, básicamente, consensual de las relaciones laborales que rige ese estatuto, y a falta de disposición legal, debe entenderse entregadas a la manifestación de la voluntad de las propias partes.

En razón de lo manifestado, no se advierte impedimento para considerar como jornada extraordinaria, la trabajada antes del inicio de la jornada ordinaria de quienes se rigen por las disposiciones del Código del Trabajo, jornada que, en todo caso, no puede exceder el límite de dos horas por día.

En este contexto, corresponde hacer presente que la autoridad no puede ordenar discrecional, y unilateralmente el cumplimiento de una jornada extraordinaria cuya realización deba ejecutarse antes del inicio de la ordina-

ria. Ello, por cuanto, el artículo 32, del referido cuerpo legal, establece que las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en acto posterior. Agrega esta disposición que, no obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Por otra parte, es oportuno anotar, que en conformidad con el artículo 33 de dicho texto normativo, para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador debe llevar un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

De esta manera, entonces, la Municipalidad recurrente deberá efectuar el registro de ingreso y salida del lugar de labor de sus dependientes, a través de los medios idóneos que establece la ley, debiendo computarse como horas extraordinarias y pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan consignadas en dicho sistema, en exceso de la jornada ordinaria o convenida, aun cuando no existiere pacto escrito sobre el particular.

En consecuencia, atendido lo expuesto a esta Contraloría General estima que puede considerarse como jornada extraordinaria la realizada con anterioridad al inicio de la jornada ordinaria, cuyo cumplimiento se deberá acreditar mediante el respectivo registro de asistencia.

**40.017, 29.08.05.**

***Sobre pago de horas extraordinarias a inspectores de internado dependiente de municipalidad.***

La Contraloría Regional de La Araucanía ha remitido la presentación de doña XX. y otros, mediante la cual funcionarios que se desempeñan como inspectores de internado, dependientes de la Municipalidad de Freire, reclaman porque dicho Municipio no ha imputado su jornada de trabajo, como horas extraordinarias, el tiempo que pernoctan en los citados establecimientos educacionales.

Requerido informe a la Municipalidad de Freire, ésta ha manifestado por Oficio N° 802-367 de 2004, que los recurrentes se desempeñan en establecimientos educacionales de ese Municipio como inspectores de internado con una jornada de 44 horas, pernoctando en dichos planteles y que sólo cuando realizan labores efectivas, como atender a alumnos por enfermedad u otro imprevisto, el director respectivo ha informado las tareas desarrolladas durante la noche y se les han pagado las horas extraordinarias por el tiempo trabajado.

Sobre el particular, cabe señalar, como cuestión previa, que la jurisprudencia de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 13.681 de 1987 y 7.080 de 1994, asimilando los inspectores de internados a las personas que ocupaban un puesto de vigilancia o desarrollaban labores discontinuas, intermitentes o que requieran de la sola presencia del trabajador –fundamentándose en el inciso 1° del artículo 37 del D.L. N° 2.200 de 1978 y en el artículo 26 de Ley N° 18.620, respectivamente–, concluyó que la obligación que afectaba a aquellos de pernoctar en el establecimiento donde se desempeñan, sin mantenerse en vigilia, constituye un deber inherente a las funciones que desarrollan, razón por la cual no cabe imputar a la jornada ordinaria de trabajo el

tiempo que ocupan durante la noche al pernoctar en el plantel donde ejercen sus labores, como tampoco considerar como trabajo extraordinario dicho lapso de permanencia nocturna, sin perjuicio de que cuando deban desarrollarse, durante el mismo, labores efectivas por parte de tales servidores, les asista el derecho al pago de horas extraordinarias.

Precisado lo anterior, dable es manifestar que el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y que también se considerará jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Por su parte, el artículo 27 del mismo texto legal, que contiene las excepciones a la duración de la jornada prevista en el artículo 22, fue modificado por el artículo único, número 10, de Ley N° 19.759, suprimiendo aquellas de vigilancia y las que se caracterizan por ser discontinuas, intermitentes o que requieren de la sola presencia del trabajador, razón por la cual debe entenderse, que al ser suprimida dicha mención del texto legal en comento y que sirvió de fundamento a la jurisprudencia para establecer la jornada de los inspectores de internado, cabe aplicar entonces, lo dispuesto en el artículo 21 del Código del Trabajo, considerándose que el tiempo que éstos pernoctan en el establecimiento sin permanecer en vigilia, forma parte de su jornada ordinaria de trabajo.

En este mismo orden de ideas, útil resulta anotar, que puesto que el artículo único,

numero 10º, de Ley N° 19.759, no tiene fijada una data diferida de aplicación la supresión de la mención aludida rige desde la fecha de publicación de Ley N° 19.759, vale decir, desde el 5 de octubre de 2001.

A este respecto, sin embargo, es preciso aclarar que la duración de la jornada de dicho personal no es aquélla prevista en el inciso 1º del artículo 22, del aludido cuerpo legal, sino que, como lo ha concluido el Dictamen N° 23.782 de 1991, deben cumplir una jornada de 44 horas semanales, sin perjuicio de que puedan contratarse jornadas parciales, caso en el que la remuneración respectiva

debe ser proporcional a la correspondiente jornada de 44 horas.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que el tiempo que los inspectores de internado pernoctan en el establecimiento sin permanecer en vigilia, forma parte de su jornada ordinaria de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 21 del Código del Trabajo, por lo cual la Municipalidad de Freire deberá proceder al pago de horas extraordinarias por todo el lapso que exceda de la duración de su jornada ordinaria, para lo cual deberá tener en consideración los plazos de prescripción previstos en el artículo 480 del citado cuerpo legal.

# INDICE DE MATERIAS

|  | Página |
|--|--------|
| <b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>  |        |
| • ¿Existe en Chile un Derecho Procesal del Trabajo? .....  | 1      |
| <b>CARTILLA</b>  |        |
| • Información sobre contrato de trabajo para trabajadora y trabajador agrícola de temporada .....  | 9      |
| <b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>   |        |
| • Ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo .....   | 11     |
| • Ley N° 20.088. Establece como obligatoria la declaración jurada patrimonial de bienes a las autoridades que ejercen una función pública .....  | 35     |
| <b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....  | 44     |
| <b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL</b>   |        |
| • Sistema de vigilancia y control a través de cámaras de vídeo. Vulneración de la honra, intimidad y vida privada de los trabajadores .....  | 48     |
| <b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>  |        |
| Índice temático .....  | 58     |
| <b>JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES</b>   |        |
| <b>5.780/132, 21.12.05.</b>  |        |
| La asignación especial transitoria prevista por el artículo 45 de la Ley N° 19.378, no tiene el carácter de remuneración atendido lo dispuesto por el artículo 23 de la citada ley ..... | 59     |

**5.781/133, 21.12.05.**

1. Los permisos que establecen los artículos 66 y 195, inciso 2º, del Código del Trabajo, pueden imputarse a aquellos pactados en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.
2. Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio del permiso paternal, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, conocido doctrinariamente como "regla de la conducta".
3. La interpretación general establecida en el cuerpo del presente informe, no resulta aplicable en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de descanso paternal contenido en la cláusula contractual respectiva sería entregado independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia ..... 61

**5.782/134, 21.12.05.**

Las denuncias por prácticas antisindicales, formuladas en el marco de la Salud Primaria Municipal, pueden constituir eventualmente infracción al artículo 5º de la Ley N° 19.296, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia ..... 63

**5.783/135, 21.12.05.**

El Inspector del Trabajo no cuenta con atribuciones para declarar nula la elección verificada en un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, materia que debe conocer el Tribunal Electoral Regional, sin perjuicio de sus facultades permanentes en cuanto a resolver reclamos o dudas, y controlar las irregularidades o infracciones en que se incurra con motivo de la constitución y funcionamiento de dichos Comités ..... 65

**5.784/136, 21.12.05.**

El cargo de Secretario de la Corporación Municipal para la Educación, Salud y Atención al Menor de Punta Arenas no requiere ser servido por un profesional de la educación, no encontrándose afecto a las disposiciones del Estatuto Docente, sino a las contenidas en el Código del Trabajo ..... 69

**5.785/137, 21.12.05.**

- 1) El plazo de duración de cinco años de los contratos de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales depen-

dientes de una Corporación Municipal, que se incorporaron a la dotación docente de la misma en calidad de titulares para desarrollar una función docente propiamente tal o técnico-pedagógica, afecta a un contrato de carácter indefinido, se cuenta desde la fecha del cambio de función.

2) Para los efectos del llamado a concurso previsto y regulado en el artículo 37 transitorio del Estatuto Docente procede considerar los años servidos en calidad de director de un establecimiento educacional para la entidad empleadora municipal que debe llamar a concurso ..... 71

**5.786/138, 21.12.05.**  
 La empresa ..., reviste la calidad de contratista en los términos establecidos por el artículo 64 del Código del Trabajo, en lo referido a la ejecución íntegra de los servicios contratados con la empresa CODELCO, debiendo esta última responder subsidiariamente en materia laboral cuando corresponda ..... 74

**5.787/139, 21.12.05.**  
 Para determinar el monto de la indemnización por años de servicio pactada en el número 1 del Capítulo Sexto del contrato colectivo celebrado entre ..., y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, no resulta procedente descontar el factor o incremento previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.501, de 1981, cualquiera sea la causal que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, ni aún tratándose de aquellos dependientes que pudieran haber iniciado sus servicios con anterioridad al 1° de marzo de 1981. Se complementa de esta forma el punto N° 2 del Ordinario N° 2.298/054, de 17.06.2003, de este Servicio ..... 76

**5.805/140, 23.12.05.**  
 Para determinar el monto a pagar a un docente dependiente de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, por concepto de bonificación proporcional a febrero de 2005 y a febrero de 2006, se debe aplicar el procedimiento indicado en el cuerpo del presente dictamen, el que no se ve alterado por la circunstancia de haberse suscrito un instrumento colectivo con el sostenedor ..... 79

**5.863/141, 28.12.05.**  
 Resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado convencional superior al legal, por los días que exceden al período básico de 15 días, debiendo efectuarse dicha compensación en la misma forma prevista en el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, para el caso de dependientes que gozan de feriado progresivo ..... 82

**5.864/142, 28.12.05.**

1. El delegado sindical se encuentra facultado jurídicamente para trasladarse a los distintos establecimientos de la respectiva empresa para cumplir con su función de relacionar a los afiliados con el sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que pertenezcan.
2. Acompaña copia de Ordinarios N°s. 5.610, 9.12.2005 y 5.127, de 9.11.2005 ..... 84

**5.865/143, 28.12.05.**

No existe inconveniente jurídico para que un sindicato acuerde otorgar determinados beneficios a quienes, al momento de la entrega de los mismos, no tengan ya la calidad de socios de la organización, siempre que dicha actividad se encuentre contemplada en sus estatutos.

Reconsidera la doctrina contenida en el punto 2) del Ordinario N° 1.729/098, de 30.03.99 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen ..... 87

**0002/001, 2.01.06.**

- 1) A los directores de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, contratados por un período de cinco años, a contar del 2.09.95, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.410, les asiste el derecho a indemnización solo en el caso que no concursen por un nuevo período de cinco años o que haciéndolo pierdan y no puedan ser asignados a cumplir otras funciones docentes en la respectiva dotación.  
Les asiste igualmente el derecho a indemnización a los directores de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, contratados con anterioridad a la Ley N° 19.410, que no concursan por un nuevo período de cinco años en los términos previstos en el artículo 37 transitorio de la Ley N° 19.070 o, que haciéndolo pierdan y opten por dicho beneficio.
- 2) La indemnización prevista para los directores de establecimientos educacionales al término del período de vigencia de cinco años de su contrato comprende, única y exclusivamente, dicho lapso y no el total de años laborados en la misma función o en otra directiva o técnico-pedagógica, salvo la situación de los directores contratados antes del 2.09.95, que podrán acceder a una indemnización en relación al total de años servidos en tal calidad, con un tope de 11 años ..... 89

**0216/02, 17.01.06.**

No existe inconveniente jurídico para que la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos establezca en su estatuto un sistema de votación universal para la elección de su directorio, en la cual participen todos los socios afiliados, a través de sus respectivos sindicatos, a dicha confederación ..... 93

## RESOLUCIONES, ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

### 1.- Resoluciones

#### 1.739, (exenta) 21.12.05.

Enmienda Resolución exenta N° 1.668, de 14 de diciembre de 2005, en el sentido que indica ..... 96

#### 1.740, (extracto) 23.12.05.

Aprueba Manual de Calidad de la Dirección del Trabajo en el marco de la norma ISO 900:2000 ..... 97

#### 1.763, (exenta) 26.12.05.

Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.081, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que Establece sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos destinados al transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros; Deroga, a contar del 1° de enero de 2006, las Resoluciones exentas N° 851, de 30.08.95 y la N° 953, de 30.08.05, ambas de esta Dirección, y Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.082, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que "Autoriza sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y deroga resolución exenta que indica ..... 97

#### 31, (exenta) 11.01.06.

Dispone cierre de Inspección Comunal del Trabajo de Chimbarongo (Intermitente) ..... 105

### 2.- Ordenes de Servicio

#### 11, (extracto) 21.12.05.

Instruye sobre la vigencia del Manual de Procedimientos de las Solicitudes Ciudadanas de la Dirección del Trabajo de acuerdo a Requisitos Técnicos PMG de OIRS y Ley N° 19.880 sobre Procedimientos Administrativos ..... 106

#### 12, 28.12.05.

Deja sin efecto Orden de Servicio N° 7 de 2004, sobre certificados y sus posteriores prórrogas ..... 106

#### 13, 29.12.05.

Actualiza procedimientos, criterios de actuación y define responsables para los trámites de Defensoría de la Libertad Sindical ..... 107

**3.- Circulares****5, 5.01.06.**

Imparte instrucciones sobre actuación de los funcionarios conciliadores de la Dirección del Trabajo, respecto de la ratificación de finiquitos de trabajadores que, encontrándose vigentes los contratos de trabajo, han suscrito mandato que garantiza el pago de deudas contraídas por aquéllos, el que no se ajustaría a derecho por significar renuncia de derechos laborales para los trabajadores ..... 143

**6, 5.01.06.**

Instruye sobre procedimientos a seguir en los casos que se mencionan en Dictamen N° 5.590/0128, de 7/12/2005, relativo a los efectos de los pactos sobre el pago fraccionado de la indemnización por años de servicio ..... 144

**10, 12.01.06.**

Instruye sobre actuaciones de Acreditación (artículo 11) y Calificación (artículo 12), dispuestas por la Resolución exenta N° 1.081, de 22 de septiembre de 2005, y adjunta formularios y formatos que indica ..... 145

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares****2.259, 28.12.05.**

Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales informa nuevo monto de la pensión mínima para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio ..... 154

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.**

Selección de Dictámenes

**FIS-736, 07.05.**

Informa improcedencia de transferir cotizaciones desde Brasil a Chile ..... 155

**FIS-766, 07.05.**

Efectos del rechazo de una licencia médica o de la reducción del reposo prescrito en ella, sobre la obligación de enterar cotizaciones del trabajador ..... 156

**FIS-733, 07.05.**

Comisiones Médicas Regionales no se encuentran obligadas a pronunciarse sobre solicitudes de trabajadores o empleadores respecto de labores o actividades que aquéllos puedan desarrollar con su capacidad residual de trabajo ..... 157

|  |     |
|--|-----|
| <b>FIS-776, 07.05.</b>   |     |
| Procedencia de obtener segunda pensión con cargo a ahorro previsional voluntario. Precisa alcance de Oficio N° 11.694 de fecha 28 de junio de 2005 .....   | 158 |
| <b>FIS-788, 07.05.</b>   |     |
| Incremento de la remuneración establecido en el D.L. N° 3.501, de 1980, respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que opten por acogerse a la exención de cotizaciones establecida en el artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980 .....  | 159 |
| <br><b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes</b>  |     |
| <b>37.854, 16.07.05.</b>   |     |
| Sobre provisión de los cargos vacantes calificados de Alta Dirección Pública .....   | 161 |
| <b>38.196, 18.08.05.</b>   |     |
| No procede computar el tiempo servido en hospital bajo el régimen del Código del Trabajo, para fines de las asignaciones establecidas en los artículos 61 y 64 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 .....   | 164 |
| <b>38.598, 19.08.05.</b>   |     |
| Profesional funcionario, de hospital dependiente de Servicio de Salud, debe percibir íntegramente las remuneraciones correspondientes a su cargo, durante el goce de su licencia médica prenatal .....   | 166 |
| <b>40.942. 31.08.05.</b>   |     |
| Sobre la obligación de que los cargos de jefe de prensa o periodista en órganos estatales, sean servidos por personas que posean el título de periodista .....   | 167 |
| <b>35.392, 29.07.05.</b>   |     |
| Docentes contratados, que se encuentren incorporados en el plan anual de desarrollo educativo municipal (PADEM) elaborado por una municipalidad para el año escolar siguiente, no genera para aquello el derecho de continuar sirviendo más allá del tiempo establecido en sus contratos durante ese año, las horas que desempeñan en virtud de sus contrataciones ..... | 168 |
| <b>38.970, 23.08.05.</b>   |     |
| Respecto del personal municipal regido por el Código del Trabajo, puede considerarse como jornada extraordinaria la realizada antes del inicio de la jornada ordinaria .....   | 169 |

**40.017, 29.08.05.**

|  |     |
|--|-----|
| Sobre pago de horas extraordinarias a inspectores de internado<br>dependiente de municipalidad ..... | 171 |
|--|-----|



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIX • Nº 205  
Febrero de 2006

## BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl  
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ¿Existe en Chile un Derecho Procesal del Trabajo?

#### CARTILLA

- Información sobre contrato de trabajo para trabajadora y trabajador agrícola de temporada.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.
- Ley Nº 20.088. Establece como obligatoria la declaración jurada patrimonial de bienes a las autoridades que ejercen una función pública.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Sistema de vigilancia y control a través de cámaras de vídeo. Vulneración de la honra, intimidad y vida privada de los trabajadores.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### RESOLUCIONES, ORDENES 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.

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** 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>Christian Alviz Riffo</b>    | Jefe Departamento Relaciones Laborales |
| <b>Joaquín Cabrera Segura</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 Varas Castillo</b>      | I Región Tarapacá (Iquique)                              |
| <b>Nelly Toro Toro</b>           | II Región Antofagasta (Antofagasta)                      |
| <b>Mario Poblete Pérez</b>       | III Región Atacama (Copiapó)                             |
| <b>María C. Gómez Bahamondes</b> | IV Región Coquimbo (La Serena)                           |
| <b>Pedro Melo Lagos</b>          | V Región Valparaíso (Valparaíso)                         |
| <b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>  | VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)                |
| <b>Pedro Julio Martínez</b>      | VII Región Maule (Talca)                                 |
| <b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>  | VIII Región Bío-Bío (Concepción)                         |
| <b>Francisco Huircaleo Román</b> | IX Región Araucanía (Temuco)                             |
| <b>Adriana Moreno Fuenzalida</b> | X Región Los Lagos (Puerto Montt)                        |
| <b>Manuel Muñoz Andrade</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>Ana María Ruz Varas</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

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

**Claudio Ramírez Melgarejo**

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

**Felipe Sáez Carlier**

Abogado

Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**

Abogado

Departamento Jurídico

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos la ponencia: ¿Existe en Chile un Derecho Procesal del Trabajo? que Carlos Patricio Pulgar presentó en el marco de las XIII Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que se realizó en Salón de Honor de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en octubre de 2005.

La cartilla del mes, informa sobre el contrato de trabajo para trabajadora y trabajador agrícola de temporada.

En la sección de Normas legales y reglamentarias, destacamos, la publicación de la Ley N° 20.087, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo y que comenzará a regir a contar del 1° de marzo de 2007.

Del apartado sobre normativa institucional, destacamos la Resolución N° 1.763, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.081, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que Establece sistema único de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos destinados al transporte interurbano de pasajeros y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros; Deroga, a contar del 1° de enero de 2006, las Resoluciones exentas N° 851, de 30.08.95 y la N° 953, de 30.08.05, ambas de esta Dirección, y Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución exenta N° 1.082, de 22 de septiembre de 2005, del Director del Trabajo, que "Autoriza sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y deroga resolución exenta que indica.

Por último, en la sección de Jurisprudencia Judicial, la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, presenta un fallo sobre Sistema de vigilancia y control a través de cámaras de vídeo, y vulneración de la honra, intimidad y vida privada de los trabajadores.

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

# 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

**Christian Alviz Rifo**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.**

