



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Septiembre 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ARTURO MARTINEZ MOLINA

"¡PONGÁMONOS A TRABAJAR EN UN NUEVO TRATO LABORAL!"

El presidente de la CUT y sus casi 40 años de actividad gremial es voz autorizada para hablar de los empresarios –"buscan ganar plata luego, pronto, atropellando derechos y pagando lo menos posible"–, de los trabajadores –"cuando están solos son muy dóciles, muy entregados, pero en grupo toman fuerza y se rebelan"–, de negociación colectiva, legislación laboral y sindicalización, ejercicio que hizo junto a *Boletín Oficial* días antes de que se realizara la movilización del 29 de agosto.

En octubre de 1968, Arturo Martínez Molina trabajaba en la empresa gráfica Alusa. Como había intervenido en las asambleas del sindicato en un par de oportunidades, sus compañeros lo propusieron como candidato para llenar una vacante que se había producido en la directiva. Y salió elegido.

En esa calidad, y representando también a la Central Gráfica de Chile, concurrió al Quinto Congreso de la Central Unica de Trabajadores (CUT) que se realizó ese mismo año en el Teatro Caupolicán de Santiago. Allí conoció a Clotario Blest, a Luis Figueroa y a otros dirigentes sindicales de la época. Tal fue el impacto que le causó esa reunión, que se dijo a sí mismo: "Algún día voy a ser presidente de la CUT".

Hoy cumple la mitad de su segundo período consecutivo al frente de la central de trabajadores más grande del país. Una condición que a nadie debiera extrañar, porque cuando recién cursaba tercer año básico en la Escuela Pública de Santa Cruz, ya era presidente de su curso.

La extensa trayectoria como dirigente gremial que iniciara en su escuelita de la Sexta Región continuó en Santiago, donde cursó sus Humanidades en la escuela nocturna. Trabajando y estudiando fue dirigente del



"El trabajador chileno se involucra con la empresa cuando lo tratan bien. Y no es sólo un problema salarial, de derechos laborales, es una cuestión de trato, de dignidad".

Centro de Alumnos del Liceo y del sindicato de su empresa. Desde aquellos años, sus cargos y responsabilidades suman y suman: dirigente de la provincial Santiago de la CUT; del Sindicato Nacional Gráfico; secretario general del Cordón Vicuña Mackenna durante el Gobierno de la Unidad Popular; varios años de trabajo clandestino con posterioridad al golpe militar.

En 1978, junto a Manuel Bustos formó la Coordinadora Nacional Sindical y reorganizó la Confederación Nacional Gráfica, CONAGRA. Cuando las protestas contra el régimen militar arreciaban, fue secretario nacional del Comando Nacional de Trabajadores y participó en la constitución y organización de la actual



"Yo he participado harto en mesas de diálogo, pero no sirven para nada si no hay convencimiento".

Central Unitaria de Trabajadores. De vuelta en Santiago, tras más de un año de relegación en Chañaral, en 1991 asumió la vicepresidencia de Relaciones Nacionales de la CUT. En el 2000 es elegido presidente, y reelegido cuatro años más tarde.

Con tamaño currículum, sin duda es uno de los chilenos más calificados para hacer una radiografía de los empresarios y de los trabajadores de nuestro país.

¿Cómo definiría usted a los empresarios chilenos?

Entre los empresarios hay de todo. Hay unos pocos... yo diría... no buenos, pero que respetan algunos derechos de la gente, y hay otros que buscan ganar plata luego, pronto, atropellando derechos y pagando lo menos posible. El hecho de ser empresarios parece que les da la condición de sentirse con derecho a atropellar, a no respetar a las personas.

Y entre los trabajadores, ¿también "hay de todo"?

También. Por lo general, los trabajadores cuando están solos son muy dóciles, muy entregados, pero en grupo toman fuerza y se rebelan; empiezan a aflorar sentimientos, pasiones. Creo que es fundamental promover la organización sindical para que aflore ese sentimiento de rebeldía, de sentirse personas. Los trabajadores son personas bastante indefensas desde el punto de vista de enfrentar la lucha por sus derechos, en la medida en que están solos.

En materia de reivindicaciones, el 2006 fue el año de la educación, de los estudiantes, de los "pingüinos". En el 2007 ya se habla que es el turno de los trabajadores, de las mejoras laborales. ¿Coincide usted con ese planteamiento?

Claro, porque esta es una siembra que recién empieza a dar frutos. En 1980 cambió radicalmente el mundo del trabajo en Chile; empezó todo un proceso de modernización, de cambios en la estructura laboral. Comenzaron a desaparecer las fábricas, a morir el antiguo sindicalismo, el de clase, que se expresaba en las metalúrgicas, en las textiles, en el cuero y el calzado, y apareció la nueva clase trabajadora en los malls, en las multitiendas, en los servicios. Ahí se vino abajo todo el andamio y tuvimos que empezar a sembrar en este otro sector, a hacer organización, educación sindical, a tratar de elevar los niveles de conciencia.

Una siembra que demoró mucho en ser cosechada...

Sí, pero hoy estamos viendo sus resultados, a pesar de que muchos no daban un peso por ella. Costó que la gente creyera en el sindicalismo. Se decía que había muerto, que ya no existía, que no era igual que antes...

Pero, en gran medida, esa era una realidad.

Es que era el proceso lógico, porque había desaparecido el sindicalismo que le daba sopor-

te a la CUT y todavía no a floraba este nuevo sindicalismo de las empresas contratistas, de los malls y los supermercados. Por eso en los años 90 se acuñó la idea de que la CUT era sólo sector público, pero hoy les hemos demostrado que más que sector público es sector privado. Ahí es donde están los conflictos, donde más se explota, donde la lucha es más dura. Lo que estamos viendo ahora es el resultado de la siembra de casi 15 años de actividad sindical en un escenario muy adverso.

LEGALIDAD SOBREPASADA

¿Qué opinión tiene de la actual legislación laboral?

A partir del año 1988 vivimos con una institucionalidad laboral impuesta, que nunca discutimos. En lo que se llamó el Plan Laboral, el mensaje de José Piñera era que con esta ley se iba a conseguir la pacificación del movimiento de los trabajadores, que no habría grandes huelgas, que los trabajadores serían muy proclives a la empresa. Esto me recuerda la pacificación de La Araucanía, cuando los españoles les daban alcohol a los indígenas; los hicieron borrachos y por esa vía los dominaron.

¿Y qué efectos tuvo el Plan Laboral?

Que a los trabajadores les pusieron leyes que fueron una mordaza, que tuvieron que aceptar sin reclamar para mantener un trabajo. La lucha que se daba dentro de ese marco legal no permitía avanzar en derechos, no permitía la sindicalización ni el crecimiento del movimiento sindical, su desarrollo.

Esas restricciones, ¿se han superado?

Para superarlas, hoy tenemos sectores que han debido sobrepasar los límites de la ley. Si usted me dice que la huelga de los trabajadores contratistas de CODELCO, o los de Arauco, fueron legales, yo no podría decir lo mismo. Pero fueron legítimas. Y se hicieron fuera de los marcos legales actuales. Esta ley se está sobrepasando, y vienen más formas de hacerlo.

¿Cómo subsanar esta situación de ilegalidad?

Lo que tenemos que hacer es modificar la ley para ampliar su marco. Si no es así va a quedar obsoleta, no va a lograr que la gente la respete, y para su lucha los trabajadores van a tener que salirse de los marcos legales.

Pero, ¿están dadas las condiciones para ampliar ese marco legal?

Eso está por verse. Si lo han hecho los contratistas de CODELCO, los de Arauco, los de MININCO –y vienen otras tantas coordinaciones, porque no son sindicatos, son coordinaciones de trabajadores, que la ley no las contempla–, eso los va a obligar, más tarde o más temprano, a ampliar los marcos legales.

Llegar, por ejemplo, a la negociación interempresa...

Creo que para allá va. Siempre la ley ha ido detrás de las reivindicaciones que trabajadores más avanzados han logrado. Cuando en Chile se establecen por ley los tarifados por rama de actividad, fue porque muchos gremios ya los tenían de hecho. Vamos a ver negociaciones por holding, supraempresa, a tener negociaciones de los trabajadores contratistas con la mandante antes de que la ley se dicte.

Pero aparentemente no habrá grandes modificaciones legales, al menos a corto plazo.

Por eso yo digo: no esperen tanto, hagámoslo luego, porque se van a pagar costos, va a haber convulsión social, confrontación. ¡Para qué esperar si esto viene! Eso va a ocurrir no muy lejos, va a haber escaramuzas muy complicadas.

SINDICATOS QUE NO SON

En materia de negociación colectiva, ¿qué cambios le gustaría introducir?

Hay que mejorarla en la empresa, no solamente llevarla a la supraempresa. Si usted pue-

de tener grupos de negociadores paralelos al sindicato, esa es una práctica antisindical que la propia ley hace. Si tiene la posibilidad de que la empresa responda por menos de lo ganado en negociaciones anteriores, allí hay una situación conflictiva, porque la lucha se convierte en mantener lo que hay. Si existe el derecho a huelga pero los trabajadores se pueden descolgar o ser reemplazados, es muy claro que eso hay que cambiarlo, porque los que están en huelga van a evitar que otros entren a reemplazarlos. Esto se va a poner más violento. La ley tiene elementos que van generando conflictividad; hay necesidad de cambiarla.

En cuanto a sindicalización, ¿también ve necesarias algunas modificaciones?

En el plano de la organización sindical también hay bastante que hacer. La ley parte de la base de la libertad sindical, pero hay organizaciones que existen y no tienen derecho a negociar colectivamente. ¿De qué sirve el sindicato interempresa, una federación, una confederación, si no tiene lo básico, que es negociar colectivamente?

¿Por qué hay tantos sindicatos que permanecen inactivos?

Hay más de 19 mil sindicatos y no más de nueve mil funcionando. Más del 50 por ciento no está activo. Son sindicatos que se forman de manera eventual, transitorios, en una empresa que desaparece. Le explico: una empresa gana una licitación por dos años, se hace un sindicato, pero a la otra vuelta no la gana y ese sindicato se acaba. O gana la licitación en otro lugar y se forma otro sindicato. Con la externalización, las empresas van perdiendo sus contratos con la mandante, y así va desapareciendo el sindicato.

Pero esos sindicatos siguen apareciendo como tales...

Es que la Dirección del Trabajo no los borra porque nadie se lo pide. Tampoco existe un mecanismo oficial para limpiar esos

registros. Es una situación mentirosa. Los sindicatos interempresa que se formaron en la década de los 80 hoy no existen.

¿Continúan las dificultades al interior de las empresas para sindicalizarse?

Continúan. Hoy, todavía es peligroso sindicalizarse. Si a uno lo pillan haciendo un sindicato en un supermercado lo despiden inmediatamente. Y si no alcanzan a despedir a los dirigentes, porque tienen fuero, despiden a los que participaron en la constitución. Cuando tenemos una ley que no protege la sindicalización, y por otro lado una clase empresarial a la que no le gustan los sindicatos, los persigue, que está amparada para hacerlo, que cuando lo pillan le pasan una multa muy baja que está dispuesto a pagar para seguir violando la ley, entonces es difícil subir la sindicalización.

Lo noto un poco pesimista en el tema de la sindicalización...

No crea, porque con todo, el 2007 va a ser el año donde la tasa de sindicalización será la más alta de los últimos 10 años. Este año viene fuerte, se han formado muchos sindicatos, hay mucha actividad sindical, hay un clima distinto, hay un ciclo nuevo.

HECHA LA LEY...

¿Qué evaluación hace de la Ley de Subcontratación a siete meses de su entrada en vigencia?

Creo que la Ley de Subcontratación no es mala, pero los empleadores se las arreglan para violarla. Le pongo un ejemplo: la Dirección del Trabajo va a una empresa, constata que no se ha aplicado la ley y les pasa una multa. Entonces, la empresa reclama que la Dirección del Trabajo no tiene facultades para hacer eso, y los Tribunales les dan el favor. Hay subterfugios para hacerlo. Así, una ley buena –o más o menos– se convierte en inaplicable por la falta de atribuciones de la Dirección del Trabajo.

Pero por efectos de esta ley ya no hay tantos subcontratados.

Es que las empresas tienen abogados que crean fórmulas para eludir la ley. Le cuento lo que está pasando. Hoy, según ellos, no hacen subcontratos, pero hay varias empresas que han optado por contratar a una empresa con trabajadores que hacen la pega adentro, como dueña de la producción, y esa producción en vez de vendérsela al cliente se la venden a la empresa mandante, que está adentro. Eso es un subterfugio para burlar la Ley de Subcontratación.

¿Por qué emplearían ese "subterfugio" que usted describe?

Porque tenemos una clase empresarial que busca, en vez de respetar los derechos, de ir a los mercados con calidad, con productividad, con eficiencia, busca abaratar costos con mano de obra.

¿Esta sería una situación generalizada en los empresarios chilenos?

Por cosas como esta es que a mí no me gusta la empresa chilena. No la veo con posibilidades de futuro en la competencia internacional. Para poder entrar a ella usted tiene que partir por respetar los derechos sociales y laborales de la gente. Una empresa que basa su posibilidad de competir en el atropello de los derechos de los trabajadores no tiene futuro. Podrá ganar a corto plazo...

Pero si no respetan la legislación y las normas internacionales no van a poder entrar a esos mercados. Ante esto, ¿no cree usted que podrían cambiar?

Es que ya no han cambiado. Los empresarios tienen una cultura... es como su razón de ser... tienen que hacerlo... su naturaleza es negar los derechos. Yo siento que necesitamos una nueva clase empresarial que entienda que tiene que competir en los mercados de una manera distinta, y que en eso van involucrados también los trabajadores.



"No esperen tanto, hagámoslo luego (modificaciones a la legislación laboral), porque se van a pagar costos, va a haber convulsión social, confrontación. ¡Para qué esperar si esto viene!".

Y los trabajadores, ¿están dispuestos a involucrarse?

El trabajador chileno se involucra con la empresa cuando lo tratan bien. Y no es sólo un problema salarial, de derechos laborales, es una cuestión de trato, de dignidad. A la gente le duele cuando la tratan mal, y aquí se la trata mal. No estoy diciendo que son los dueños de las empresas: el señor Angelini, el señor Luksic, que ni siquiera saben lo que pasa allí, pero tienen gerentes que hacen esa pega. Ellos deberían dictar políticas para que sus gerentes las sigan, porque estos gerentes, por sacar sus granjerías, por sacar la empresa adelante, terminan atropellando los derechos de los trabajadores.

SALARIO JUSTO

Salario justo, salario ético, salario digno. ¿Con cuál denominación se queda usted?

A mí me gusta más el salario justo. Creo que la Iglesia, a través del obispo Goic, ha

dado en el clavo cuando dice que queremos un sueldo ético. ¿Qué significa eso? Que durante años hemos vivido con sueldos inhumanos, inmorales, no éticos, y que de aquí para adelante hay que preocuparse.

A eso apuntan las palabras de monseñor Goic, a poner el tema en la discusión pública.

La sociedad chilena tiene que reflexionar sobre su futuro, y ese futuro está en tener una conducta más o menos acorde con ciertos valores. Es inmoral que en nuestro país haya dos cadenas de supermercados que controlan casi el 90 por ciento de todo ese negocio; que tres cadenas de farmacias controlen todo el negocio de los remedios; que cuatro multitiendas tengan el negocio de los retail. Y esas empresas se esconden detrás de la pequeña y mediana empresa, porque se fragmentan para eludir derechos y pagar salarios inmorales.

¿Ese sería el punto central del debate?

Necesitamos un gran debate acerca del tema de la empresa, porque cuando hay que discutir el salario justo dicen... ¡ah!, la pequeña y mediana empresa no lo puede pagar. Pero la pequeña y mediana empresa son una cantidad enorme de razones sociales que tiene la gran empresa. ¿Me van a decir que ellas no pueden pagar el salario justo? Se esconden inhumoralmente detrás del discurso de la pequeña y mediana empresa.

¿Qué expectativas tiene del Consejo Asesor para la Equidad Social?

Yo he participado hartito en mesas de diálogo, pero no sirven para nada si no hay convencimiento. Los empresarios, cuando les

va bien, nunca quieren conversar ni ceder nada, pero cuando les va mal sí quieren conversar. Yo no confío en eso...

¿En qué confía entonces?

Confío más en la posibilidad de que haya una legislación que garantice ciertos derechos de los trabajadores. Se hacen muchas mesas de diálogo, muchas comisiones –este es el país de las comisiones–, pero nunca se resuelve nada.

¿Y cuál es su propuesta?

Lo que yo propongo a los empleadores, al Gobierno y al Parlamento es que nos pongamos a trabajar en un nuevo trato laboral. Aquí estamos viviendo una institucionalidad impuesta que ha creado las diferencias que tenemos. Eso ya no se soporta. Es necesario ponerse a discutir una nueva institucionalidad, un nuevo Código del Trabajo, nuevas condiciones para las relaciones laborales. Empecemos ya a conversar de eso.

Arturo Martínez, el hombre que el año próximo cumplirá 40 años de actividad gremial está optimista. No es fácil presidir una central que ya suma más de 692 mil trabajadores y trabajadoras. Y no deja de plantearse metas. Al término de la entrevista, casi como si recién estuviera dando sus primeros pasos en estas lides, sentencia: "Sabe una cosa, cuando lleguemos a un millón de personas afiliadas a la CUT..., entonces ahí me retiro, me voy a mi casa tranquilo".

Eugenio González Z.
Oficina de Comunicación y Difusión
Dirección del Trabajo

ESTATUTO DOCENTE MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 20.158 AL SISTEMA REMUNERACIONAL DE LOS DOCENTES

*Blanca Dervis E.
Inés Viñuela S. (*)*

Con fecha de 29 de diciembre de 2006, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.158, que establece diversos beneficios para los profesionales de la educación y modifica distintos cuerpos legales.

En materia remuneracional, dicha ley contempla la creación de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, la rebaja progresiva de la U.M.P, el incremento de la Remuneración Total Mínima, de la Bonificación Proporcional y modificaciones a la Asignación de Excelencia Pedagógica, Asignación de Desempeño Individual, Asignación de Desempeño Colectivo y Bonificación de Excelencia, en los términos que a continuación se indican:

BONIFICACION DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Se crea, a contar de enero de 2007, la Bonificación de Reconocimiento Profesional, de carácter fijo, mensual, en dinero, imponible y tributable.

Su monto está constituido por un 75% por concepto de título y un 25% por concepto de mención, de acuerdo a la siguiente tabla, considerando una jornada ordinaria máxima de 30 horas cronológicas semanales

y proporcionalmente respecto de una jornada inferior:

Bonificación	2007	2008	2009	2010
Base	\$ 14.439	\$ 26.471	\$ 34.091	\$48.129
Mención	\$ 4.813	\$ 8.824	\$ 11.364	\$16.043
Total	\$ 19.252	\$ 35.295	\$ 45.455	\$64.172

Tales montos deben ser reajustados en igual porcentaje y oportunidad en que se incremente la Unidad de Subvención Educativa USE, incrementándose gradualmente su monto cada año entre el 2007 y el 2010.

Para los efectos del pago del 25%, por concepto de mención, la ley señala que sólo puede ser considerada una mención.

Son titulares del referido beneficio los profesionales del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, y Técnico Profesional regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que posean algunos de los siguientes títulos y menciones:

- Tener título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, cuyo programa de estudios sea de a lo menos 8 semestres académicos y de 3.200 horas presenciales, accediendo con ello al 75% de la Bonificación.

Si en dicho título consta expresamente la mención y si la misma corresponde a un determinado subsector de aprendizaje o

(*) Abogados del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

nivel educativo, le corresponderá el pago del 25% restante por tal concepto.

- b) Tener título de profesor o educador en una Escuela Normal, en cuyo caso tiene derecho a percibir el 100% de la Bonificación.
- c) Haber obtenido el título de profesor o educador hasta el año 1990 en una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudio regular inferior a 8 semestres, teniendo con ello el derecho al 75% de la Bonificación.

Accederá al 25% restante si es que ha aprobado cursos o programas de post-título específicos de a lo menos 700 horas presenciales impartidos por una Universidad o Instituto de Educación Superior del Estado o reconocida por éste, acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129, que desarrolle programas regulares de formación inicial pedagógica, que se encuentre acreditado conforme a la Ley N° 20.129 y que cuente con Departamento, Instituto o Facultad de la disciplina del subsector y/o forme en la pedagogía específica del subsector del postítulo en programas regulares.

- d) Haberse titulado como profesor o educador antes del 29.12.06 y tener otro título profesional o técnico de nivel superior siempre que, sumado los programas de ambos títulos se cumpla con 8 semestres y 3.200 horas presenciales de clases, accediendo con ello al 75% de la bonificación.

Tendrá el 25% restante si es que ha aprobado cursos o programas de post-título específicos de a lo menos 700 horas presenciales impartido por una Universidad o Instituto de Educación Superior del Estado o reconocida por éste, acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129, que desarrolle programas regulares de formación inicial pedagógica que se encuentre acreditado conforme a la Ley N° 20.129 y que cuente con Departamento, Instituto o Facultad de la disciplina del subsector y/o formen en

la pedagogía específica del subsector del postítulo en programas regulares.

- e) Estar titulado como profesor al 29.12.06, acreditando la obtención de una mención en un subsector de aprendizaje o en un nivel educativo otorgado en un programa o carrera impartida por una Universidad o Instituto Superior del Estado o reconocida por éste, acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129 recibiendo con ello el 75% de la asignación.

La mención obtenida antes del 29.12.06 no acreditada conforme a la Ley N° 20.129, podrá ser autorizada en caso excepcional.

Accederá al 25% restante si es que ha aprobado cursos o programas de post-título específicos con un mínimo de 700 horas presenciales impartido por una Universidad o Instituto de Educación Superior del Estado o reconocida por éste, acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129, que desarrolle programas regulares de formación inicial pedagógica que se encuentre acreditado conforme a la Ley N° 20.129 y que cuente con Departamento, Instituto o Facultad de la disciplina del subsector y/o forme en la pedagogía específica del subsector del postítulo en programas regulares.

- f) Estar titulado como profesional en una Universidad o Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por éste con un programa o carrera de a lo menos 8 semestres académicos y 3.200 horas presenciales y que además imparta una especialidad afín a dicho título.

Accederá al 25% restante si es que ha aprobado un curso o programa de postítulo en pedagogía con un mínimo de 700 horas presenciales impartido por una Universidad o Instituto de Educación Superior del Estado o reconocida por éste, acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129.

Los cursos conducentes a la obtención de menciones que otorguen derecho a la Bo-

nificación de Reconocimiento Profesional no se podrán invocar nuevamente para los efectos de percibir la Asignación de Perfeccionamiento.

UNIDAD DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

La Unidad de Mejoramiento Profesional es una remuneración mensual en dinero, imponible y tributable que tienen derecho a percibir los profesionales de la educación del sector municipal, particular subvencionado y técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Su monto está fijado sobre la base de una jornada ordinaria máxima de 30 horas cronológicas semanales o más y proporcionalmente respecto de una jornada inferior, prorrateándose su monto si es que el docente presta servicios para más de un empleador de acuerdo al número de horas pactadas con cada uno de ellos.

Considerando que este beneficio no responde al reconocimiento económico por la condición especial del docente, como podría ser su experiencia, perfeccionamiento, excelencia, responsabilidad de cargo, etc. o de la situación del establecimiento educacional, tal como su vulnerabilidad, excelencia, el legislador ha estimado conveniente ir eliminando gradualmente este beneficio para dar paso a otro estipendio, que es la Bonificación de Reconocimiento Profesional, hasta ser suprimida definitivamente en diciembre del 2010, de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- 2007, en un 25% del valor de la U.M.P.
- 2008, en un 33% del valor de la U.M.P.
- 2009, en un 50% del valor de la U.M.P.
- 2010, en un 100% del valor de la U.M.P.

Quienes a diciembre de 2006 se encontraban autorizados por el Ministerio de Educación para ejercer la función docente y al año 2010 no hubieren cumplido los requisitos para percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional, no podrán experimentar disminu-

ción de sus remuneraciones por la extinción de la U.M.P., debiendo recibir con posterioridad al 2010, la diferencia como Planilla Suplementaria, que será absorbida por mejoramientos de remuneraciones, a excepción de los reajustes generales del sector público.

INCREMENTO DE LA REMUNERACION TOTAL MINIMA

La letra b) del artículo 13 de la Ley N° 20.158, incrementa el monto de la Remuneración Total Mínima que deben percibir los docentes del sector municipal, particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, fijándolo entre enero a diciembre de 2007 en \$466.654, respecto de 44 horas cronológicas y proporcionalmente respecto de una jornada inferior.

Se establece, asimismo, que dicho valor determinado para el 2007, se reajustará en enero de cada año, a partir del año 2008 y hasta el 2010, de acuerdo a la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre los meses de enero a diciembre del año inmediatamente anterior.

Para enterar el referido Ingreso Mínimo, procede considerar la Remuneración Básica Mínima Nacional, la Bonificación Proporcional, el Complemento de Zona, la Unidad de Mejoramiento Profesional y, cualquiera otra asignación o remuneración que estuviere percibiendo el docente, siempre y cuando, sea un beneficio constitutivo de remuneración, pagadero en dinero y de carácter mensual.

Por el contrario, no procede considerar para tales efectos la Bonificación de Excelencia, los Incentivos Remuneracionales Especiales, la Asignación de Excelencia Pedagógica, la Asignación Variable por Desempeño Individual, la Asignación por Desempeño Colectivo, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, las Horas Extraordinarias y la Bonificación Especial para Profesores Encargados de Escuelas Rurales.

INCREMENTO DE LA BONIFICACION PROPORCIONAL

De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley N° 20.158, la Bonificación Proporcional a pagar a los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, y técnico profesional regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, a partir de enero de 2007, será la equivalente a la determinada en febrero de 2006, reajustada en los porcentajes en que se hubiere incrementado la USE, durante el año 2006, debiendo los años siguientes incrementarse en igual porcentaje y oportunidad en que se reajuste la unidad de subvención educacional (USE), vale decir en diciembre de cada año, a contar del 2008.

Recordemos que en febrero de 2006, dicha Bonificación fue fijada conforme al siguiente procedimiento:

- Del 100% de la subvención dispuesta por la Ley N° 19.933 correspondiente a la planilla de subvenciones del mes de febrero de 2006, se debió descontar lo pagado al personal docente por concepto de incremento del valor hora cronológica vigente al 31 de enero de 2001, 31 de enero de 2004, 31 de enero de 2005 y, 31 de enero de 2006, si procedía;
- Luego se debió sumar el sobrante de los recursos dispuestos por la Ley N° 19.933, con la subvención otorgada igualmente en febrero de 2006, en virtud de la Ley N° 19.410;
- Al monto indicado se le debió desglosar el 80%;
- El 80% se debió dividir por el número total de horas contratadas semanalmente por el empleador, con todo su personal docente a febrero de 2006;
- El resultado determinó el valor fijo por hora que, por este beneficio debió pagar el empleador en el establecimiento educacional desde febrero de 2006 a diciembre de 2006.

Tratándose de los establecimientos reconocidos oficialmente a partir del año escolar 2007 y hasta el 2010, el valor hora a pagar por concepto de Bonificación Proporcional deberá determinarse al primer mes del primer año en que se perciba la subvención educacional de acuerdo al procedimiento de desglose señalado en párrafos que anteceden.

Es del caso hacer presente que la norma del artículo 13 de la Ley N° 20.158, no alcanza al sector municipal, de manera tal que la Bonificación Proporcional a que tienen derecho los docentes que prestan servicios en el sector municipal se continúa reajustando en diciembre de cada año de acuerdo al incremento de la USE, y en relación al valor hora fijado en enero de 1996.

BONO EXTRAORDINARIO

El artículo 13, letra d) de la Ley N° 20.158, establece que corresponde continuar pagando hasta el 2010 el Bono Extraordinario a los docentes del sector particular subvencionado y técnico profesional regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Lo anterior, no obstante que a contar del año 2007 no corresponde aplicar procedimiento de desglose de 80% y 20% de las Leyes N°s. 19.410 y 19.933, para el pago de la Bonificación Proporcional, de la Planilla Complementaria, de la diferencia de los valores horas a febrero de 2001, 2004, 2005 y 2006 y del Bono Extraordinario.

Para los efectos del pago del referido beneficio a los docentes de que se trata corresponde aplicar el siguiente procedimiento:

- a) Se debe sumar el total de los recursos recibidos de enero a diciembre del respectivo año por la subvención de la Ley N° 19.410 más lo percibido por incremento de la Ley N° 19.933.
- b) A la cantidad resultante se le debe restar el total de lo pagado de enero a diciembre del año correspondiente, por Bonificación Proporcional, Planilla Complementaria e incre-

mento del valor hora de enero a febrero de 2001, enero a febrero de 2004, enero a febrero de 2005 y, enero a febrero de 2006, según corresponda, excepto tratándose de los establecimientos educacionales reconocidos entre los años 2007 y 2010.

- c) De existir excedentes, el monto obtenido se debe dividir por el total de horas semanales designadas o contratadas al mes de diciembre con el personal docente, lo que arroja el valor hora a pagar en el establecimiento educacional por tal concepto.
- d) Dicho monto se debe multiplicar por el número de horas designadas o contratadas semanalmente con cada docente que, a diciembre del año respectivo, tiene relación laboral vigente con el empleador.

Tratándose del sector municipal, el procedimiento de desglose de 80% y 20% de la Ley N° 19.410, sólo operó en enero de 1995 y enero de 1996, no obstante ello igualmente la Dirección del Trabajo determinó, tratándose de las Corporaciones Municipales que correspondía continuar pagando el Bono Extraordinario.

BONIFICACION DE EXCELENCIA

Hasta antes de la dictación de la Ley N° 20.158 eran beneficiarios de esta asignación que se paga trimestralmente, por el período de dos años, calificados como de excelente desempeño, los profesionales de la educación del sector municipal y particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, incorporando la citada ley también como titulares de este beneficio a los docentes de los establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

ASIGNACION DE EXCELENCIA PEDAGOGICA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 12 de la Ley N° 20.158, la duración de este beneficio será de 10 años, a contar del mes de marzo del año de la postulación, salvo que

con anterioridad al término de los 10 años, el profesional obtenga una nueva acreditación en otro tramo, caso en el cual comenzará a regir un nuevo período de 10 años.

Los docentes con acreditación vigente al año 2006 tienen derecho a continuar percibiendo este beneficio por el período que falte para completar los 10 años contados desde el mes de marzo del año de la postulación en que obtuvieron la acreditación vigente.

Dicho beneficio, según lo establece el artículo 12, letra b) de la Ley N° 20.158 se paga, el primer año, en junio y, los restantes años, en junio y diciembre, de acuerdo a los siguientes tramos:

Tramo	Monto
1 (1 a 5 bienios)	\$42.000
2 (6 a10 bienios)	\$49.000
3 (11 a 15 bienios)	\$52.000
4 (16 o más bienios)	\$56.000

La Ley N° 20.158, establece que para percibir la Asignación de Excelencia Pedagógica basta estar acreditado en un tramo, sin tener que acreditar desarrollo profesional.

Modifica finalmente la referida Ley N° 20.158, uno de los requisitos para acceder al beneficio y que dice relación con la carga horaria mínima que debe tener el docente de aula y que es de 20 horas tanto en el nivel de pre-básica o básica, como en el nivel de media. Se rebaja, por tanto de 30 hrs. cronológicas a 20 hrs. cronológicas la carga horaria mínima en la educación media para acceder a dicha asignación.

ASIGNACION DE DESEMPEÑO COLECTIVO

Conforme con lo dispuesto en el artículo 13 letra h), se aumenta de 15% a 20% de la Remuneración Básica Mínima Nacional el monto del beneficio que tienen derecho a percibir los profesionales de la educación que ejercen funciones docentes directivas en los establecimientos educacionales del sector

municipal y particular subvencionado que tengan más de 250 alumnos matriculados al mes de marzo de cada año.

Recordemos que para los efectos del otorgamiento de este beneficio, que se paga por el período de un año en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, se debe suscribir un convenio anual de desempeño colectivo entre los respectivos sostenedores y el personal docente directivo durante el primer trimestre de cada año, incorporando la Ley N° 20.158, en su artículo 13 letra g), al personal técnico pedagógico del establecimiento educacional.

ASIGNACION VARIABLE POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Los docentes de aula que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes del sector municipal, tienen derecho a percibir, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, una Asignación Variable por Desempeño Individual, imponible y tributable.

Conforme con la modificación introducida por la Ley N° 20.158, al artículo 17 de la Ley N° 19.933, la duración de este beneficio será de:

- 4 años, si la prueba se rinde dentro de los 12 meses siguientes a la publicación de los resultados de desempeño;
- 3 años, si la prueba se rinde entre los 13 y 24 meses siguientes a la publicación antes señalada y;
- 2 años siguientes a la misma publicación si la prueba se rinde entre los 25 y 36 meses.

Modifica también la Ley N° 20.158, el beneficio en comento estableciendo que para acceder a dicho beneficio se requiere cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber obtenido niveles de desempeño destacado o competente en la evaluación de desempeño profesional correspondiente a su nivel y subsector de aprendizaje, de conformidad al artículo 70 de la Ley N° 19.070;

- b) Haber aprobado una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, que debe rendirse en los plazos ya indicados, contados desde el mes siguiente a la publicación de los resultados de la evaluación antes referida y obtenido un nivel de logro destacado, competente o suficiente, este último incorporado por la Ley N° 20.158

Reconocía la Ley N° 19.715 dos montos para el pago del beneficio y que eran:

- 25% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel destacado en su evaluación de desempeño, obtuvieron en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro también equivalente al destacado.
- 15% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel destacado o competente en su evaluación de desempeño, obtuvieron en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro equivalente, a lo menos, a competente.

Agrega la Ley N° 20.158 un tercer monto y que es:

- 5% de Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel destacado o competente en su evaluación de desempeño, obtuvieron en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro equivalente a suficiente, que es el nuevo nivel que se crea.

Se establece, finalmente que quienes logran en su evaluación docente un nivel destacado o competente y rinden la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, tienen el derecho a percibir por una vez, además de la Asignación de Excelencia Pedagógica, un bono de \$50.000, no imponible no tributable y no constitutiva de renta.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

PROTEGE AL FUNCIONARIO QUE DENUNCIA IRREGULARIDADES Y FALTAS AL PRINCIPIO DE PROBIDAD^(*)

LEY N° 20.205

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, de la siguiente forma:

1) Reemplázase la letra k) del artículo 61, por la siguiente:

"k) Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquellos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la Ley N° 18.575."

2) Incorpórase el siguiente artículo 90 A:

"Artículo 90 A.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra

k) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Acceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 24.07.07.

3) Incorpórase el siguiente artículo 90 B:

"Artículo 90 B.- La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por pre-

sentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada."

4) Agrégase una letra d) en el artículo 125, pasando la actual letra d) a ser e):

"d) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado."

Artículo 2°.- Modifícase la Ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, de la siguiente forma:

1) Sustitúyese la letra k) del artículo 58, por la siguiente:

"k) Denunciar ante el Ministerio Público, o ante la policía si no hubiere fiscalía en la comuna en que tiene su sede la municipalidad, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y al alcalde los hechos de carácter irregular o las faltas al principio de probidad de que tome conocimiento;"

2) Incorpórase el siguiente artículo 88 A:

"Artículo 88 A.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 58 tendrán los siguientes derechos:

- a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha

en que el alcalde tenga por presentada la denuncia y hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

- b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
 - c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales."
- 3) Incorporarse el siguiente artículo 88 B:

"Artículo 88 B.- La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificación y domicilio del denunciante.
- b) La narración circunstanciada de los hechos.
- c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto lo constare al denunciante.
- d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si éste no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan

determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada."

- 4) Agrégase una letra e) en el artículo 123, pasando la actual letra e) a ser f):

"e) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado."

Artículo 3°.- Modifícase el artículo 62 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en el siguiente sentido:

1. Reemplázanse, en el número 7, la conjunción "y" y la coma (,) que la precede por un punto y coma (;) y en el número 8, el punto final (.) por la conjunción "y" precedida de una coma (,), y

2. Agrégase el siguiente número 9:

"9. Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado."."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° 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, 13 de julio de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- José Antonio Viera-Gallo Quesney, Ministro Secretario General de la Presidencia.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Edgardo Riveros Marín, Subsecretario General de la Presidencia.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad

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 su artículo 3°, del proyecto y que por sentencia de 27 de junio de dos mil siete en los autos Rol N° 799-07-CPR.

Declaró:

Que el número 2 del artículo 3° del proyecto remitido a control de este Tribunal, es constitucional en el entendido señalado en el Considerando 10° de esta sentencia.

Santiago, 28 de junio de 2007.- Leopoldo Núñez Tomé, Secretario (S).

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

REFORMA CONSTITUCIONAL QUE ESTABLECE LOS TERRITORIOS ESPECIALES DE ISLA DE PASCUA Y ARCHIPIELAGO JUAN FERNANDEZ^(*)

LEY N° 20.193

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

Proyecto de reforma constitucional:

"**Artículo único.**- Introdúcense las siguientes modificaciones a la Constitución Política de la República:

- 1) Agrégase en el Capítulo XIV a continuación del artículo 126, el siguiente Párrafo, nuevo:

"Disposiciones Especiales

Artículo 126 bis.- Son territorios especiales los correspondientes a Isla de Pascua y al Archipiélago Juan Fernández. El Gobierno y Administración de estos territorios se regirá por los estatutos especiales que establezcan las leyes orgánicas constitucionales respectivas."

- 2) Agrégase la siguiente disposición transitoria:

"Vigésimo segunda.- Mientras no entren en vigencia los estatutos especiales a que se refiere el artículo 126 bis, los territorios especiales de Isla de Pascua y Archipiélago Juan Fernández continuarán rigiéndose por las normas comunes en materia de división político-administrativa y de gobierno y administración interior del Estado."."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese, llévase a efecto como Ley de la República y ténganse por incorporadas sus disposiciones a la Constitución Política de la República, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 129 de este cuerpo constitucional.

Santiago, 27 de junio de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.

Lo que transcribe a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Felipe Harboe Bascuñán, Subsecretario del Interior.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 30.07.07.

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

MODIFICA EL DECRETO LEY N° 3.500, DE 1980, CON EL OBJETO DE AMPLIAR LIMITES DE INVERSION EN EL EXTRANJERO DE LOS FONDOS DE PENSIONES^(*)

LEY N° 20.210

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

Proyecto de ley:

Artículo único.- Introdúcese las siguientes modificaciones al artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que establece nuevo sistema de pensiones:

- 1) Agrégase, al final del número 9) de los incisos noveno, décimo, undécimo y duodécimo, respectivamente, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "No se considerarán para efectos de este límite, cuando ninguno de sus activos corresponda a instrumentos representativos de capital, las cuotas de fondos de inversión y de fondos mutuos a que se refieren las letras i) y k), ni los títulos representativos de índices autorizados en virtud de la letra K).".
- 2) Reemplázanse, en el inciso vigésimo tercero, las palabras "veinte" y "treinta" por "treinta" y "cuarenta y cinco", respectivamente.

- 3) Sustitúyese, en el inciso vigésimo cuarto, el texto que dice "Estos límites máximos deberán estar dentro del rango que va de 25% a 40% del Fondo para el Fondo Tipo A; de 15% a 25% del Fondo para el Fondo Tipo B; de 10% a 20% del Fondo para el Fondo Tipo C; de 8% a 15% del Fondo para el Fondo Tipo D", por el siguiente: "Estos límites máximos deberán estar dentro del rango que va de 25% a 45% del Fondo para el Fondo Tipo A; de 15% a 35% del Fondo para el Fondo Tipo B; de 10% a 30% del Fondo para el Fondo Tipo C; de 8% a 20% del Fondo para el Fondo Tipo D".

Artículo transitorio.- Las modificaciones introducidas por esta ley al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, entrarán en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Con todo, el límite indicado en el inciso vigésimo tercero del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, durante los primeros cuatro meses contados desde la fecha indicada en el inciso precedente, no podrá ser supe-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 31.07.07.

rior al treinta y cinco por ciento del valor del Fondo; entre el quinto y el octavo mes no podrá ser superior al cuarenta por ciento, y a contar del noveno mes dicho límite no podrá ser superior al cuarenta y cinco por ciento del valor del Fondo.".

Y por cuanto el H. Congreso Nacional ha aprobado las observaciones formuladas por el Ejecutivo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de julio de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro de Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, María Olivia Recart Herrera, Subsecretaria de Hacienda.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar los límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de su constitucionalidad y que por sentencia de diecinueve de julio de dos mil siete en los autos Rol N° 813-2007, declaró:

Que no corresponde a este Tribunal pronunciarse sobre el proyecto remitido, por versar sobre materias que no son propias de ley orgánica constitucional.

Santiago, 23 de julio de 2007.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE PLANIFICACION

MODIFICA NORMAS RELATIVAS AL SUBSIDIO FAMILIAR Y A LA ADOPCION^(*)

LEY N° 20.203

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

Proyecto de Ley:

"Artículo primero.- Reemplázase el párrafo primero del número 2. del artículo 12 de la Ley N° 19.620, por el siguiente:

"2. No le proporcionen atención personal o económica durante el plazo de dos meses. Si el menor tuviera una edad inferior a un año, este plazo será de treinta días.".

Artículo segundo.- Introdúcense, a contar del día 1 del mes siguiente a la publicación de la presente ley, las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.611:

- 1) Sustitúyese su denominación por la que se indica a continuación: "Crea Fondos Nacionales de Subsidio Familiar y Pensiones Asistenciales".
- 2) Deróganse los incisos segundo y siguientes del artículo 1°.
- 3) Reemplázase el artículo 3° por el siguiente:

"Artículo 3°.- Los subsidios familiares a que tengan derecho las personas carentes de recursos, conforme a las normas de la Ley N° 18.020, serán otorgados por los municipios a los causantes y beneficiarios que reúnan los requisitos establecidos en dicho cuerpo legal, de acuerdo con el procedimiento que se establezca mediante reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con la firma de los Ministros de Hacienda y de Planificación, y que hayan obtenido en el respectivo instrumento que evaluó su situación socioeconómica, un puntaje igual o inferior al que se establezca en dicho reglamento, de acuerdo con las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

Asimismo, los alcaldes deberán publicar en la forma y oportunidad que se establezca en el reglamento, la nómina de beneficiarios."

Artículo tercero.- Modifícase la Ley N° 18.020, de la siguiente manera:

1. Reemplázase el inciso primero del artículo 3° bis, por el siguiente:

"Artículo 3° bis.- Tendrá derecho al subsidio establecido en esta ley, la mujer embarazada que reúna los requisitos prescritos en esta norma legal."

2. Agrégase en el inciso tercero del artículo 4°, a continuación del punto final (.), que pasa a ser seguido (.), la siguiente oración:

"Tratándose de zonas aisladas, rurales o alejadas de centros urbanos el plazo para reclamar de dicha resolución será de quince días hábiles."."

(*) Publicada en el Diario Oficial de 3.08.07.

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

Santiago, 27 de julio de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Clarisa Hardy Raskovan, Ministra de Planificación.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Carlos Maldonado Curti, Minis-

tro de Justicia.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Laura Albornoz Pollmann, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Gonzalo Arenas Valverde, Subsecretario de Planificación.

PODER EJECUTIVO
 MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION
 SUBSECRETARIA DE ECONOMIA, FOMENTO Y RECONSTRUCCION

ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES DEL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO^(*)

RESOLUCIÓN N° 30

Núm. 30 exenta.- Santiago, 27 de julio de 2007.- Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la Resolución Triministerial N° 8, publicada el 29 de enero de 1994,

Resuelvo:

Artículo 1°.- Las siguientes empresas o establecimientos se encuentran en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo:

- FERROCARRIL ARICA - LA PAZ
- GASCO S.A.
- METROGAS S.A.
- ENERGAS S.A.
- EMPRESA DE GAS DE LA QUINTA REGION S.A.
- GAS SUR S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DE ARICA S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DE IQUIQUE S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DE ANTOFAGASTA S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DE ATACAMA S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DEL NORTE GRANDE S.A.
- CHILECTRA S.A.

- EMPRESA ELECTRICA DE MELIPILLA, COLCHAGUA Y MAULE S.A.
- CGE DISTRIBUCION S.A.
- CHILQUINTA ENERGIA S.A.
- COMPAÑIA ELECTRICA DEL LITORAL S.A.
- ENERGIA DE CASABLANCA S.A.
- COMPAÑIA NACIONAL DE FUERZA ELECTRICA S.A.
- LUZ LINARES S.A.
- LUZ PARRAL S.A.
- SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DE LA FRONTERA S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DE AYSEN S.A.
- EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.
- BANCO CENTRAL
- TERMINAL PUERTO DE ARICA S.A.
- IQUIQUE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.
- ANTOFAGASTA TERMINAL INTERNACIONAL S.A.
- TERMINAL PACIFICO SUR VALPARAISO S.A.
- SAN ANTONIO TERMINAL INTERNACIONAL S.A.
- EMPRESA PUERTO PANUL S.A.
- SAN VICENTE TERMINAL INTERNACIONAL S.A.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 31.07.07.

Artículo 2°.- En la misma situación señalada en el artículo 1° estará el personal de las empresas concesionarias de los frentes de atraque de las entidades portuarias señaladas precedentemente, que durante el período comprendido entre el primero de agosto de 2007 y el 31 de julio del año 2008, se adjudiquen las referidas concesiones.

Regístrese y publíquese.- Alejandro Ferreiro Yazigi, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.- José Goñi Carrasco, Ministro de Defensa Nacional.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribe para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Ana María Correa López, Subsecretaria de Economía.

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

DERECHOS FUNDAMENTALES

Son atributos o facultades inherentes a la persona. No los confiere la ley o la autoridad, sino que emanan de su propia naturaleza.

En Chile, la Constitución Política de 1980 –como también otras disposiciones y diversos tratados internacionales sobre derechos humanos vigentes– establece que los derechos fundamentales son "aquellos esenciales que emanan de la naturaleza humana" (Art. 5º, inciso 2º).

La plena igualdad de sexos está hoy reconocida en la Carta Fundamental. La Ley de Reforma Constitucional N° 19.611 de 1999, consigna que "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Hasta antes de esta modificación, el artículo 1º señalaba que "los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Aunque en el lenguaje corriente la expresión "hombres" se entendía que involucraba a las mujeres, las diversas formas de discriminación –en especial en el mundo laboral– hicieron necesario el cambio.

NO DISCRIMINACION

El derecho a la no discriminación frente al empleo está consagrado en la Constitución Política del Estado (Art. 19, N° 16, inciso 3º).

El Código del Trabajo, por su parte, señala que "son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación". Y entiende como tales "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tengan por objeto anular

o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, en tanto, obliga a los Estados partes a adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos".

La discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

REMUNERACION IGUALITARIA

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, vigente en nuestro país desde 1989, consigna el derecho a "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual".

Otras disposiciones establecen, también, "la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo", "el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio", y el derecho a la "igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo".

MADRE TRABAJADORA

La mujer que trabaja tiene un conjunto de derechos que se generan por el sólo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad. La úni-

ca exigencia que la ley establece es el certificado de un médico que acredite el estado de embarazo y los trámites propios de una licencia médica para el pago de los períodos de permiso que la ley otorga.

No se puede condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato, o el ascenso de una mujer, a su estado de embarazo o posible embarazo.

Algunos de estos derechos son:

Fuero maternal: Consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de ser despedida de su trabajo, o que el empleador(a) ponga término a la relación laboral sin una autorización judicial previa. La duración del fuero comprende desde el momento de la concepción, es decir, desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario. No hay trabajadoras excluidas de este beneficio.

Descansos y permisos: descanso pre y posnatal; permisos por enfermedad de una hija o hijo menor de un año; permiso por enfermedad de un niño o niña menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial; permiso por un hijo(a) menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial; permiso para dar alimento a los hijos(as). Durante los períodos de pre y posnatal la mujer tiene prohibición absoluta de trabajar remuneradamente.

Subsidios: Son el pago a la mujer con descansos y permisos de maternidad de las remuneraciones o rentas imposables que percibía antes de tales descansos. Equivale aproximadamente al 100% de dicha remuneración, dependiendo de la forma de cálculo. El período de subsidio coincide con el tiempo que dura el descanso pre y posnatal.

Sala cuna: Este derecho dispone la obligación de todo empleador(a), cuando una empresa tiene 20 o más trabajadoras, de mantener una sala anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y darles alimentos. *La ley no hace distinción alguna respecto de la edad, condición, estado civil u otro aspecto de la mujer para que tenga derecho a sala cuna.*

Alimentación del hijo o hija: En virtud de la nueva Ley N° 20.166, las mujeres podrán hacer uso de este derecho, por el lapso de una hora, sea que los menores estén en sala cuna, en su hogar o donde la trabajadora lo elija. La madre podrá disponer de esa porción de tiempo en alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador(a): a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; b) dividiendo la hora de que dispone en dos porciones, c) o postergando o adelantando el inicio y/o término de la jornada. En el caso de las empresas que tienen sala cuna, el tiempo empleado en traslado se considerará trabajado y el coste del transporte es por cuenta del empleador(a).

Asignación familiar: De acuerdo a una reciente modificación de la Ley de Asignación Familiar, toda madre podrá cobrar este beneficio en forma directa, para ella y sus hijos(as), sin que sea necesario el consentimiento del padre o beneficiario. También incluye a los menores que por sentencia judicial se encuentren bajo una medida de protección.

Trabajos perjudiciales para la embarazada: Estos son, entre otros, levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie; laborar en horario nocturno; laborar en horas extraordinarias, y todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.

DEL DIARIO OFICIAL

24 Julio

- Ley N° 20.205. Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).

25 Julio

- Resolución N° 705 exenta, de 26.06.07, del Instituto de Normalización Previsional. Considera salarios medios de subsidios que indica para fines que señala.
- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

30 Julio

- Ley N° 20.193. Reforma constitucional que establece los territorios especiales de Isla de Pascua y Archipiélago Juan Fernández.
- Ley N° 20.209. Modifica el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, la Ley N° 19.490; se delegan facultades para fijar y modificar las plantas de personal que indica y otros beneficios para el personal de los servicios de salud.
- Extracto de Resolución N° 3.507 de 10.07.07, de la Dirección Nacional de Aduanas, que modifica el Compendio de Normas Aduaneras.
- Extracto de Resolución N° 3.508, de 10.07.07, de la Dirección Nacional de Aduanas, que modifica el Compendio de Normas Aduaneras.

31 Julio

- Ley N° 20.201. Modifica el D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, sobre subvenciones a establecimientos educacionales y otros cuerpos legales.
- Ley N° 20.210. Modifica el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

31 Julio

- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar los límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Resolución N° 30 exenta, de 27.07.07, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

3 Agosto

- Ley N° 20.202. Introduce modificaciones al D.L. N° 3.472, de 1980, que creó el Fondo de Garantía para Pequeños Empresarios.
- Ley N° 20.203. Modifica normas relativas al subsidio familiar y a la adopción (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

6 Agosto

- Extracto de Resolución exenta N° 86, de 1°.08.07, del Servicio de Impuestos Internos. Deroga Res. Ex. N° 10, de 20.01.2006. Establece obligación de presentar declaración jurada resumen semestral de IVA, formulario 3323, y deroga Resolución N° 10 exenta, de 20.01.2006.
- Extracto de Resolución exenta N° 87, de 1°.08.07, del Servicio de Impuestos Internos. Establece medio de envío del "auxiliar de registro de impuesto de timbres y estampillas" a través de Internet de acuerdo al formato de registro publicado en la página web del SII; fija límite máximo bajo el cual no deberá enviarse detalle de operaciones en la declaración jurada de dicho registro, e introduce otras modificaciones a Resolución N° 2 exenta, de 4.01.2005.
- Circular N° 44, de 1°.08.07, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Circular N° 42, de 3 de agosto de 2006, publicada en el Diario Oficial de 5 de agosto de 2006, sobre política de condonación de intereses y sanciones pecuniarias.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de agosto y el 9 de septiembre de 2007.

7 Agosto

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio Mensual, para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

7 Agosto

- Resolución N° 4.447 exenta, de 20.07.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba "Normas Técnicas de Administración y Operación del Programa Bonificación a la contratación de mano de obra en las empresas, año 2007" y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional.

9 Agosto

- Decreto N° 1.347 exento, de 11.07.07, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 225 exento, de 1987, que fija normas generales, nacionales y permanentes sobre calendario escolar.
- Resolución N° 5.637 exenta, de 17.07.07, del Ministerio de Educación. Regulariza y aprueba bases para la postulación e integración a la Red "Maestro de Maestros" Programa Apoyo a la Docencia.

13 Agosto

- Resolución N° 4.920 exenta, de 1°.08.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba "Normas técnicas de administración y operación del programa bonificación a la contratación de mano de obra en empresas ubicadas en zonas afectadas por sismos o catástrofes" y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Resolución N° 4.990 exenta, de 3.08.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija los mínimos de horas cronológicas de la enseñanza relacionada y el valor hora por participante para efectos del financiamiento de los planes de aprendizaje; aprueba "Guía operativa del programa Planes de Aprendizaje 2007" y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

14 Agosto

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 8/2007. Determina interés corriente por el lapso que indica.

18 Agosto

- Resolución N° 5.072 exenta, de 7.08.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba "Normas Técnicas para la ejecución del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las Empresas para Beneficiarios del Sistema Chile Solidario, año 2007" y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

20 Agosto

- Extracto de Resolución exenta N° 93, de 16.08.07, del Servicio de Impuestos Internos. Actualiza normas sobre obligación de presentar declaración jurada sobre operaciones de crédito de dinero acogidas a la exención del impuesto de timbres y estampillas establecida en el N° 11 del artículo 24 del D.L. N° 3.475, de 1980, que beneficia a dichas operaciones cuando estén destinadas al financiamiento de exportaciones, y reemplaza Resolución exenta N° 02, de 14.01.2003.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

SUBCONTRATACION (LEY N° 20.123). NO ESCRITURAR CONTRATO DE TRABAJO. SIMULACION DE CONTRATO A TRAVES DE TERCEROS

Recurso de Protección deducido por don Jorge Gompertz Pumarino, en representación de la empresa "TRICOT S.A.", en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Limarí

Doctrina

La Corte de Apelaciones de La Serena estima que el artículo 478 del Código del Trabajo contempla expresamente la situación de un empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, a quien se le puede sancionar administrativamente con una multa a beneficio fiscal.

Además, sostiene que, habiéndose constatado hechos por el fiscalizador, como serían a su juicio la prestación de los servicios como vendedora de la trabajadora afectada, de las mercaderías de la recurrente, en el establecimiento comercial perteneciente a ésta, así como su subordinación y dependencia respecto del personal de la misma, ha podido legalmente estimar que su verdadera empleadora era Tricot S.A. y que quedaba excluida de la situación de subcontratación contemplada en el inciso 1° del artículo 183 A del Código del Trabajo, al no cumplirse los requisitos que esta norma dispone respecto de Chile Bag o de su continuadora, estimando además de conformidad al inciso 1° del artículo 478 del Código del Trabajo que tenía el carácter de simulado el contrato que aparecía celebrado entre la trabajadora y la última sociedad, lo que hacía procedente asimismo que se cumpliera con la obligación de escriturar el contrato de trabajo entre la trabajadora y su verdadero empleador.

De lo anterior concluye que, al cursar la multa lo hizo en uso de las facultades que le confiere el D.F.L. N° 2. Así las cosas, aun cuando se pusiera en duda la extensión de la función fiscalizadora del órgano recurrido, resulta claro que el legislador le confirió tales facultades en defensa de los trabajadores y en mérito de dicha función ha cumplido, sin constituirse en comisión especial, el rol que le concede la ley y no ha conocido ni juzgado ninguna cuestión que sea de competencia de la jurisdicción. Tampoco ha existido un proceder arbitrario, toda vez que la fiscalización ha tenido lugar en el marco de un programa de fiscalización al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 20.123.

Corte de Apelaciones de La Serena.

La Serena, 4 de junio de 2007.

Vistos:

A fojas 30, comparece don Jorge Gompertz Pumarino, abogado, domiciliado en calle Vicuña Mackenna N° 98, Ovalle, en representación de Tricot S.A., persona jurídica del giro comercial, domiciliada en Avda. Vicuña Mackenna N° 3600, comuna de Macul, Santiago, y recurre de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Limarí (Ovalle), persona jurídica de derecho público, representada por el Inspector Provincial don Abdón Anaís Rojas, y en contra del fiscalizador don Guillermo Zuleta Torrejón, ambos con domicilio en Vicuña Mackenna N° 350, 2° piso, Edificio Correos, Ovalle.

Funda el recurso, en que con fecha 13 de marzo del año en curso, se le notificó a su representada una resolución de multa administrativa N° 4483/07/13-1 y 4483/07/13-2 en virtud de las cuales se le impusieron multas por 3 U.T.M. y 20 U.T.M. respectivamente, ello debido a las infracciones constatadas por el fiscalizador Sr. Zuleta, quien en visita inspectiva efectuada el 19 de enero pasado a la empresa recurrente, constató los siguientes hechos:

- 1) No escriturar contratos de trabajo de la Srta. Marta Zúñiga Santander, infracción que se produciría debido a que la trabajadora no depende de su empleador formal Chile Bags S.A. en calidad de contratista, sino que de la empresa principal Tricot S.A., por cuanto prestaría a esta última, servicios bajo relación de dependencia y subordinación, realizando labores bajo su cuenta y riesgo, y no del empleador formal, existiendo además, permanencia y continuidad de los servicios prestados a la empresa principal, sin que se cumplirían los requisitos legales para desempeñarse en régimen de subcontratación, como exige la Ley N° 20.123, todo lo

cual constituye infracciones a lo previsto en el artículo 9° incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, en relación al artículo 183-A del mismo cuerpo legal (multa 4483/07/13-1); y

- 2) Simular la contratación de dicha trabajadora a través de la empresa Chile Bags S.A., aparentando trabajo en régimen de subcontratación, porque el fiscalizador recurrido, estableció que el dueño de la empresa recurrente es quien ejerce el vínculo de subordinación y dependencia respecto a la trabajadora ya individualizada, infringiendo de tal forma lo dispuesto en el artículo 183-A en relación al inciso 1° del artículo 478, ambos del Código del Trabajo (multa 4483/07/13-2).

Dichas conclusiones, expresa el recurrente, son adoptadas por el fiscalizador Sr. Zuleta sobre la base de interpretaciones y calificaciones que desconocen el sentido y alcance de las convenciones civiles y comerciales celebradas entre su representada y la Sociedad Comercial Maletas Chile Ltda., (empresa que sucedió en los términos del artículo 4° del Código del Trabajo a Chile Bags S.A.), como también se ha desconocido la naturaleza de los servicios prestados por la trabajadora supuestamente afectada bajo el marco de dicha relación contractual, atribuyendo a su parte la calidad de dueña de una supuesta obra, empresa o faena que no existe ni jurídica ni fácticamente.

Sostiene que el accionar del recurrido excede las atribuciones que le otorga la ley en su rol de fiscalizador del cumplimiento de la legislación laboral, dado que las interpretaciones y calificaciones efectuadas, son de competencia de los tribunales de justicia especializados en la materia, a los que corresponde su conocimiento por aplicación del artículo 420 a) y g) del Código del Trabajo, y del propio artículo 478 ya citado, y, en el caso concreto, la trabajadora Srta. Zúñiga se desempeña para la Sociedad Comercial Maletas Chile Ltda. Chile (ex Chile Bags), y las labores de venta que efectúa las (sic) realiza res-

pecto de productos de su propia empleadora y en condiciones prefijada por ésta, con sujeción a sus políticas comerciales, sin dependencia alguna con la recurrente Tricot S.A., y en exclusivo beneficio de su empleador directo, en el marco del acuerdo comercial de fecha 21 de julio de 2005 celebrado entre Tricot S.A. y la Sociedad Comercial de Maletas Chile Ltda. Chile, mediante la cual la primera se comprometió a prestar a la segunda un servicio de ventas en consignación, en los locales individualizados en el anexo del referido contrato, que incluyen las dependencias de Ovalle, de manera que estas ventas por consignación constituyen un servicio que Tricot S.A. presta a la Sociedad Comercial Maletas Chile Ltda. en virtud del referido instrumento.

Expresa, que el acto ilegal y arbitrario consiste en que la Inspección Provincial del Trabajo a través de su fiscalizador don Guillermo Zuleta Torrejón, se ha arrogado y atribuida facultades jurisdiccionales en una doble expresión, al calificar y determinar la existencia de supuestos contratos de trabajo entre su representada y la trabajadora individualizada en las resoluciones de multas referidas y al calificar de simulada la relación jurídica existente entre la recurrente y la empresa Chile Bags S.A., y añade, que tal circunstancia debe ser establecido en un proceso en el cual se declare cuál fue la voluntad de las partes.

Invoca como garantías vulneradas del artículo 19 de la Constitución Política de la República la del N° 24, al aplicarse multas administrativas que pretenden gravar injusta e ilegalmente el patrimonio de la recurrente; N° 3 inciso 4° ya que los actos desplegados por los recurridos le han privado del legítimo ejercicio de su derecho a no ser juzgado por comisiones especiales, sino por el Tribunal que señala la ley y que se halle establecido con anterioridad; y la del N° 21 en cuanto se restringe la libertad para dirigir, organizar y administrar su empresa, de momento que se le obliga a modificar el régimen de contratación y las modalidades en que los promotores han

ejercido su función en la misma, por lo que pide, se acoja el presente recurso y se deje sin efecto e invalide el acto administrativo consistente en las Resoluciones de Multas administrativas N° 4483/07/13-1 y N° 4483/07/13-2, por ser arbitrarias e ilegales, y se ordene a los recurridos abstenerse, en lo sucesivo, de calificar la existencia de relaciones laborales y de calificar jurídicamente los contratos, que son privativas y excluyentes de los tribunales de justicia en materia laboral, con costas.

Acompaña documentación a fin de sustentar sus pretensiones.

A fojas 68, informan los recurridos solicitando el total rechazo del presente recurso de protección con expresa condenación en costas, atendido que la actuación de fiscalización del caso es absolutamente legal y carente de arbitrariedad; legal, por cuanto corresponde al correcto ejercicio de las facultades de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral radicadas en la Dirección del Trabajo conforme lo dispone el D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Código del Trabajo y demás normas constitucionales, que al efecto reproducen.

Agregan, que la competencia de la Dirección del Trabajo para fiscalizar materias como la del caso que funda la presente acción de protección emana de la propia ley, en particular, del artículo 184-G del Código del Trabajo y que tampoco existe arbitrariedad en la actuación, ya que obedeció a un programa de fiscalización realizado para verificar el cumplimiento de las normas referidas a la Ley N° 20.123 que regula el trabajo bajo régimen de subcontratación, actuación que llevó a cabo el fiscalizador don Guillermo Zuleta Torrejón, sujetándose estrictamente a la legislación vigente y a las instrucciones del servicio, y que así las cosas no se ha conculcado ninguna de las garantías que dice transgredidas la recurrente.

Agrega, que de conformidad a lo constatado por el fiscalizador recurrido y lo declarado por la propia trabajadora, es la empresa

Tricot S.A. la que utiliza y se beneficia directamente de los servicios prestados por dicha dependiente, la que se encuentra bajo subordinación y dependencia de esta empresa, a través del cumplimiento de un horario y jornada, teniendo la supervigilancia del personal de la referida multitienda, advirtiéndose que la labor que presta la trabajadora, de promotora de ventas y vendedora de productos en la Tienda Tricot S.A., se realiza sin discriminación en cuanto a si los productos de que vende pertenecen a dicha tienda comercial, o a la supuesta contratista.

Finalmente, alegan la improcedencia del recurso al haberse deducido como un sustituto jurisdiccional del procedimiento específico que la legislación contempla expresamente para el caso, como son la acción ordinaria judicial de reclamación de multa administrativa contenida en el artículo 474 inciso 3° del Código del Trabajo, y la instancia administrativa de impugnación establecida en los artículos 481 y 482 del texto legal citado, existiendo imposibilidad de destruir, por la vía del recurso de protección, la presunción de veracidad de los hechos verificados por un fiscalizador del trabajo quien sustenta la calidad de ministro de fe, según lo preceptuado en los artículos 23 del D.F.L. N° 2 del año 1967 y 474 inciso 1° del Código del Trabajo, respectivamente, debiendo para ello, discutirse en un juicio de lato conocimiento, según lo ha resuelto la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia.

Por todas estas consideraciones solicitan el rechazo del recurso, con costas, y adjunta los antecedentes que fundan su defensa.

A fojas 79, se trajeron los autos en relación.

Con lo relacionado y considerando:

1. Que a fojas 76 vta. y siguientes los recurridos plantean la improcedencia del recurso o acción de protección interpuesta, la que funda en que se ha deducido como un sustituto jurisdiccional de las

acciones judiciales o administrativas expresamente contempladas para enmendar los actos administrativos defectuosos, supuesto que hayan producido sus efectos propios. La acción ordinaria judicial está constituida por la acción de reclamación de multa administrativa contenida en el artículo 474 inciso 3° del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, la competencia y el procedimiento propio para cuestionar las decisiones de un servicio público, se encuentra también regulado en el artículo 420 letra e) del Código del Trabajo, que otorga a los Juzgados del Trabajo la competencia al efecto. Además existe una instancia administrativa de impugnación, que no es otra que la reconsideración administrativa contemplada en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo.

2. Que la solicitud de improcedencia de la acción de protección antes aludida debe estimarse como jurídicamente insostenible, ya que volvería inoperante tal acción, atendido que siempre habrá una acción ordinaria que quienes se sientan afectados en sus derechos podrán deducir. De acogerse lo planteado por los recurridos, nunca procedería el recurso de protección, puesto que siempre estará el arbitrio ordinario para pretender la vigencia de un derecho, siempre existirá la posibilidad de concurrir a otra sede. No obstante el artículo 20 de la Constitución Política, en forma expresa, advierte que la posibilidad de accionar de protección es sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes quien estime alterada alguna de las garantías constitucionales protegidas.
3. Que son hechos respecto de los cuales concuerdan recurrente y recurridos, según se desprende de lo afirmado en el escrito de recurso y lo admitido y no controvertido en el escrito de informe, los siguientes: a) Que con fecha 19 de enero de 2007 el fiscalizador de la Ins-

pección Provincial del Trabajo de Limarí (Ovalle), don Guillermo Zuleta Torrejón, se constituyó en la tienda perteneciente a Tricot S.A., ubicada en Vicuña Mackenna N° 98 de la ciudad de Ovalle; y b) Que el fiscalizador en referencia constató que en dicha tienda prestaba servicios Marta Zúñiga Santander.

4. Que existe común acuerdo entre recurrente y recurridos, cada uno de los cuales ha acompañado además copias de la Resolución de Multa N° 4483/07/13, de fecha 19 de enero de 2007, a fojas 3 y 64, acerca de que el fiscalizador Guillermo Javier Zuleta Torrejón, de la Inspección Provincial del Trabajo de Limarí (Ovalle), con la fecha antes señalada dictó la resolución en referencia, en que impuso a Tricot S.A. una multa de 23 Unidades Tributarias Mensuales, por los fundamentos de no escriturar el contrato de trabajo respecto de la trabajadora Marta Zúñiga Santander, a quien ha debido entenderse dependiente del empleador dueño de la obra, empresa o faena, por no cumplir con los requisitos legales para laborar en régimen de subcontratación; fundándose además en haberse simulado la contratación de trabajadores a través de la empresa Chile Bags S.A., aparentando trabajo en régimen de subcontratación, en circunstancia de haberse constatado durante la fiscalización que el empleador dueño de la obra, Tricot S.A. es quien ejerce el vínculo de subordinación y dependencia respecto de la trabajadora antes mencionada.
5. Que el artículo 478 del Código del Trabajo en su inciso 1° contempla expresamente la situación de un empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, a quien se le puede sancionar administrativamente con una multa a beneficio fiscal que se aplicará de conformidad al artículo 474 del mismo Código, pudiéndose reclamar en contra de ella, ante el juez laboral en la forma contemplada por esta última norma.
6. Que habiéndose constatado hechos por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo recurrido, hechos como serían a su juicio la prestación de los servicios como vendedora de la trabajadora Marta Zúñiga, de las mercaderías de la recurrente Tricot S.A., en el establecimiento comercial perteneciente a ésta, así como su subordinación y dependencia respecto del personal de la misma, ha podido legalmente estimar que su verdadera empleadora era Tricot S.A. y que quedaba excluida la situación de subcontratación contemplada en el inciso 1° del artículo 183-A del Código del Trabajo, por no cumplirse con los requisitos de esta norma (entre ellos tener subordinación y dependencia respecto del contratista), respecto de Chile Bag S.A., o de su continuadora, la Sociedad Comercial Maletas Chile Limitada, estimando además de conformidad con el artículo 478 inciso 1° del Código del Trabajo que tenía el carácter de simulado el contrato que aparecía celebrado entre la trabajadora y la última sociedad mencionada, lo que hacía procedente asimismo, que se cumpliera con la obligación de escriturar el contrato de trabajo entre la trabajadora y su verdadero empleador, según se colige del artículo 183-A, inciso 2° del Código en referencia.
7. Que de lo antes señalado debe concluirse que al cursar la resolución de multa en referencia el fiscalizador recurrido hizo uso de las facultades que le confiere la ley en el D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, antes citado y demás normas del Código del Trabajo que se han mencionado, por lo que no es posible atribuirle actuación ilegal alguna.
8. Que de esta manera, aun cuando se pusiera en duda la extensión de la función fiscalizadora del órgano recurrido, resulta claro que el legislador le confirió tales facultades en defensa de los derechos de los trabajadores y en mérito de dicha función ha cumplido, sin constituirse en

comisión especial, el rol que le concede la ley y no ha conocido ni juzgado ninguna cuestión que sea de competencia de la jurisdicción.

9. Que al haber cursado la resolución de multa antes referida el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Limarí, no es posible estimar que haya conculcado tampoco la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, ya que con su actuar sólo ha pretendido que se respeten las normas legales que regulan la actividad económica de la recurrente, cuales son el cumplimiento de lo señalado en los artículos 9° y 183-A del Código del Trabajo.
10. Que tampoco es posible ver conculcado o amenazado el derecho de propiedad de la recurrente por la circunstancia de haberle sido cursada una multa administrativa por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo que ha actuado de conformidad a las facultades que le confiere la ley de conformidad con el D.F.L. N° 2 de 1967, antes citado y artículos 476 y siguientes del Código del Trabajo.
11. Que no es posible ver en la actuación del fiscalizador recurrido un proceder arbitrario, o consecuencia de su solo capri-

cho, puesto que ella ha tenido lugar en el marco de un programa de fiscalización al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo bajo régimen de subcontratación.

Y visto además lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema de Justicia sobre tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se dispone:

- a) Que se rechaza la solicitud de inadmisibilidad de la acción de protección pedida por los recurridos; y
- b) Que se rechaza el recurso de protección deducido por don Jorge Gompertz Pumarino en representación de Tricot S.A. en lo principal del escrito de fojas 30 y siguientes.

Regístrese, notifíquese y archívese.

Redacción del Ministro Sr. Franco.

Rol N° 280-2007 (Civil - Protección).

Marta Donaire Matamoras
Abogado
Unidad de Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Procedencia. Nivel central.	2.793/063	30.07.07	55
Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Incorporación dotación Docente. Procedencia.	2.788/059	30.07.07	47
Contrato individual de trabajo. Legalidad de cláusula. Flexibilidad horaria.	2.785/058	27.07.07	45
Empresas de Servicios Transitorios. Nombre de fantasía. Requisitos.	2.997/067	13.08.07	62
Empresas de Servicios Transitorios. Nombre o Razón Social. Requisito.	2.997/067	13.08.07	62
Estatuto de Salud. Contrato a honorario. Concurso público Ley N° 20.157. Compatibilidad.	2.791/062	30.07.07	53
Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento. Término del período. Efectos.	2.979/066	8.08.07	61
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Dotación Docente. Porcentaje contratados.	2.789/060	30.07.07	50
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Feriado. Convocatoria. Docentes directivos. Procedencia.	2.788/059	30.07.07	47
Estatuto Docente. Declaración de vacancia. Ley N° 20.158. Aplicabilidad.	2.723/055	26.07.07	37
Ley N° 20.194. Vigencia.	2.772/056	27.07.07	39
Negociación Colectiva. Extensión de Beneficios. Derecho a negociar. Negociación Colectiva reglada.	2.794/064	30.07.07	57
Negociación Colectiva. Presentación proyecto. Oportunidad. .	2.794/064	30.07.07	57
Personal no Docente. Bono Ley N° 19.464. Procedimiento de cálculo.	2.790/061	30.07.07	51
Personal no Docente. Contratos a plazo fijo. Duración.	2.784/057	27.07.07	43
Personal no Docente. Contratos a plazo fijo. Prórroga. Procedencia.	2.784/057	27.07.07	43
Principio no discriminación. Aviso de prensa. Calificación. ..	2.831/065	31.07.07	59
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales impagas. Efectos. Remuneraciones.	2.772/056	27.07.07	39
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales impagas. Monto. Efectos. Remuneraciones.	2.772/056	27.07.07	39

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DOCENTE. DECLARACION DE VACANCIA. LEY N° 20.158. APLICABILIDAD.

2.723/055, 26.07.07.

La facultad de las Corporaciones Municipales de declarar la vacancia en el cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, resulta aplicable al personal que ejerce funciones docentes de aula, directivas o técnico- pedagógicas en establecimientos educacionales.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 3° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la facultad de las Corporaciones Municipales de declarar la vacancia en el cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, resulta aplicable únicamente al personal que ejerce funciones de aula en establecimientos educacionales o, igualmente a quienes desempeñan labores docentes directivas o técnico-pedagógicas.

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

El artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, en su inciso 1°, establece:

"Facúltase a los sostenedores de establecimientos educacionales del sector municipal, administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, para que dentro del plazo comprendido entre el 1° de noviembre del año 2007 y hasta el 28 de febrero de 2009 declaren la vacancia del total de horas servidas por los profesionales de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior, no hayan presentado su renuncia

voluntaria a la dotación docente en el plazo y en la forma señalada en éste".

Por su parte, el inciso 1° del artículo 2° transitorio del mismo cuerpo legal, dispone:

Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

De las normas legales transcritas se infiere que se contempla una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que laborando en establecimientos educacionales del sector municipal, presenten su renuncia voluntaria y cumplan con los requisitos que en la misma norma se indican, entre ellos formalizar dicha renuncia a más tardar el 31 de octubre de 2007.

Se deduce, además, que el sostenedor se encuentra facultado, respecto de los do-

centes antes referido que no renuncien, para declarar la vacancia de su cargo a contar del 1° de noviembre de igual año, con derecho, igualmente a una bonificación por los montos que se consignan en el citado artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158.

Ahora bien, el tenor literal de las normas antes transcritas, autoriza para sostener que la declaración de vacancia puede ser ejercida por el sostenedor del sector municipal respecto del personal docente que labora en establecimientos educacionales, que cumpliendo los requisitos para la bonificación por retiro no presente su renuncia voluntaria hasta el 31 de octubre del año 2007, independientemente de la función docente que ejecuten, esto es, de aula, directiva o técnico-pedagógicas, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto.

Lo expuesto permite afirmar, entonces, que para la aplicación de vacancia del artículo 3° transitorio de la Ley N° 29.158, procede considerar tanto al personal docente que cumple funciones de aula en establecimientos educacionales como aquel que desempeña funciones docentes directivas y técnico-pedagógicas en dichas unidades educativas.

Con todo necesario es hacer el alcance que, conforme con lo dispuesto en el inciso

4° del precepto en análisis los docentes a quienes afecte la declaración de vacancia deben detentar la calidad de titulares en la dotación docente respectiva.

En efecto, el citado precepto, señala:

"El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación al que se le hayan declarado vacantes las horas que servía en calidad de titular en la dotación docente del sector municipal a la que pertenecía, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la declaración de vacancia aludida se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud., que la facultad de las Corporaciones Municipales de declarar la vacancia en el cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, resulta aplicable al personal que ejerce funciones docentes de aula, directivas o técnico-pedagógicas en establecimientos educacionales.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES IMPAGAS. EFECTOS. REMUNERACIONES. MONTO. LEY N° 20.194. VIGENCIA.**2.772/056, 27.07.07.**

- 1) **Analizados los alcances de la Ley N° 20.194, se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día, por todo el período que ello ocurra que medie entre la fecha del despido y la fecha efectiva de envío o de entrega al trabajador de la comunicación del pago de las cotizaciones, y el plazo de seis meses que fija el inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo regiría únicamente para la interposición de la demanda de nulidad, y**
- 2) **Excepcionalmente, no procede exigir pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador despedido sin tener las cotizaciones al día, cuando el saldo adeudado de cotizaciones antes del despido sea inferior a una cantidad que resulte menor de comparar el 10% de la deuda total por cotizaciones previsionales considerado el período anterior como posterior al despido, y 2 UTM, siempre que la deuda anterior al despido se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad de despido.**
- 3) **Vigencia de la Ley N° 20.194: A) La norma interpretativa contenida en el artículo 1° de la ley, regiría desde la vigencia de la norma legal interpretada, el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, acorde al artículo 9°, inciso 2° del Código Civil, con la limitante que su vigencia no afectará en manera alguna los efectos de sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio; y B) La norma del artículo 2° de la ley, en cuanto modifica el inciso 7° del artículo 162 del Código, regiría desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, desde el 7.07.2007.**

Fuentes: Código del Trabajo, Art. 162, incisos 5°, 6° y 7°; Código Civil, Art. 9°, inciso 2°; Ley N° 20.194, publicada en el Diario Oficial del 7.07.2007.

Por razones de buen servicio cúmpleme informar a Ud. los alcances de la Ley N° 20.194, publicada recientemente en el Diario Oficial del 7 de julio del 2007, referida a los efectos del despido de un trabajador existiendo deuda previsional, para lo cual se citará en forma previa disposiciones del Código del Trabajo que le sirven de contexto.

- 1) Como es sabido, los incisos 5° y 6° del artículo 162 del Código del Trabajo, agre-

gados por la Ley N° 19.631, de 1999, disponen:

"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

"Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago".

De las disposiciones legales antes citadas se desprende que para proceder al despido por las causales de los números 4, 5 o 6 del artículo 159; del artículo 160 y del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador deberá informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior, y si ellas no estuvieren integradas hasta esta fecha al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, no obstante, el empleador podrá convalidar el despido, con lo cual cesará la obligación de mantener el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo, pagando las cotizaciones morosas, e informando de ello al trabajador, mediante carta certificada, acompañando los comprobantes de las instituciones previsionales que acrediten dicho pago.

Por su parte, el inciso 7° del mismo artículo 162, que no se transcribe en esta ocasión porque la ley lo hace, como consta más adelante, precisa, que sin perjuicio de la convalidación, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones del contrato desde la fecha del despido y hasta la fecha del envío o entrega al mismo trabajador de la comunicación del pago de las cotizaciones.

Ahora bien, establecido lo anterior, la Ley N° 20.194, recientemente promulgada y publicada, contiene dos materias, una, abordada en su artículo 1°, referida a interpretar el inciso 7° del artículo 162, sobre pago de remuneración y otras prestaciones contractuales en caso de despido existiendo mora de cotizaciones, y

otra, de su artículo 2°, relativa a establecer una excepción a la aplicación del inciso 7° aludido, de pago de remuneración en el caso señalado, cuando la deuda por cotizaciones no sea de una envergadura tal que la misma norma legal precisa.

En efecto, el artículo 1° de la Ley N° 20.194, dispone:

"Declárese interpretado el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

"El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto señala que "Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.", debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda".

A su vez, el artículo 480, inciso tercero del Código del Trabajo, preceptúa:

"Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se deriva que el le-

gislador, por la vía interpretativa, ha precisado que la obligación del empleador de pagar remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador que ha sido despedido teniendo a su respecto deuda por cotizaciones previsionales, será por todo el período que medie entre su separación y el pago y comunicación de las cotizaciones adeudadas, aun cuando se exceda el plazo de seis meses desde la suspensión de los servicios, previsto por el Código para la reclamación de la nulidad del despido, plazo que regirá únicamente para la interposición de la respectiva demanda de nulidad, pero no como limitante en el tiempo de la obligación del empleador de pago de remuneración y demás prestaciones, en caso de despido existiendo deuda previsional. Con esta norma interpretativa, según los antecedentes del proyecto de ley se estaría solucionando la aplicación que estarían haciendo de ella los tribunales de justicia, al estimar que el plazo máximo que se podría demandar el pago de la remuneración por despido nulo sería de seis meses, coincidente con el plazo de prescripción para entablar la acción de nulidad.

En consecuencia, se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día por todo el período que ello ocurra, que medie entre el despido y la entrega o comunicación al trabajador del hecho del pago de las cotizaciones morosas, y el plazo de prescripción de seis meses del inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo, regirá únicamente para la interposición de la demanda de nulidad del despido.

- 2) El artículo 2° de la Ley N° 20.194, modifica el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, incorporándole el siguiente párrafo después de punto aparte que pasa a ser punto seguido:

"No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado

por concepto de imposiciones morosas no exceda la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda".

De la disposición legal antes citada se desprende que, por vía de excepción, el empleador no estará obligado al pago de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato al trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones previsionales al día, cuando las cotizaciones devengadas por el período que debió pagar remuneración más las morosas anteriores al despido no excedan la cantidad que resulte menor de comparar el 10 % del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, no obstante lo cual, el monto resultante deberá ser pagado en todo caso dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad del despido.

Cabe agregar, que la intención del legislador ha sido que ante una deuda previsional relativamente de baja significación devengada antes del despido el empleador no pudiese verse obligado al pago de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato por un lapso que atendida la misma interpretación que se hace en el artículo 1° de la ley podría ser prolongado, que el trabajador intentaría interrumpir solo antes de cumplirse el plazo de seis meses para reclamar de la nulidad del despido y pago de dichas remuneraciones y demás prestaciones intermedias.

En efecto, en la historia del establecimiento de la ley que consta en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del H. Senado, se precisa que para definir si la deuda previsional es de un monto no significativo, se considera una ecuación conforme a la cual la deu-

da será de menor entidad cuando el monto en mora por concepto de imposiciones anteriores al despido, no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional y dos unidades tributarias mensuales, entendiéndose por total de la deuda previsional la suma del monto insoluto por cotizaciones antes del despido más las acumuladas durante el período posterior al despido.

Para hacer más gráfico lo anterior, y basado en el mismo Informe antes aludido, se puede recurrir al siguiente ejemplo: *Primer Paso: Determinación de Base de Análisis:* Deuda previsional anterior \$ 25.000 deuda posterior al despido \$ 552.000 (equivalente a unos seis meses); deuda total previsional \$ 577.000. Ahora, 10% de deuda total: \$ 57.700. Base de comparación 2 UTM del mes de julio: \$ 65.448, luego cantidad inferior entre ambas es \$ 57.700. *Segundo Paso: Derecho del Trabajador para Demandar Pago de Remuneración y otras Prestaciones del Período Posterior al Despido:* En el ejemplo del caso, la deuda previsional al momento del despido era de \$ 25.000 la que es inferior al 10% del total de la deuda previsional o \$ 57.700, lo que lleva a que al ser la deuda original o anterior al despido inferior al resultado de este porcentaje no correspondería que el trabajador demandare en la nulidad el pago de remuneraciones y demás prestaciones posteriores al despido, siempre que la cantidad adeudada, cualquiera sea su monto, se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad del despido.

En consecuencia, excepcionalmente no procede exigir pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador despedido sin tener las cotizaciones al día, cuando el saldo adeudado de cotizaciones antes del despido sea inferior a una cantidad que resulte menor de comparar el 10% de la deuda total por cotizaciones previsionales con-

siderado el período anterior como posterior al despido y 2 UTM, siempre que la deuda anterior al despido se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad de despido.

3) Vigencia de la norma legal en análisis:

Como el legislador no ha señalado una fecha especial de vigencia, habría que distinguir las dos situaciones que considera la ley: A) La norma interpretativa contenida en el artículo 1° de la ley, regiría desde la vigencia de la norma legal interpretada, el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, si acorde al artículo 9°, inciso 2° del Código Civil, la ley puede disponer sólo para lo futuro y no tendrá jamás efecto retroactivo, no obstante, las leyes que se limitan a declarar el sentido de otras leyes, como es el caso, se entenderán incorporadas en ésta, pero con la limitante que no afectarán en manera alguna los efectos de sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio; y B) La norma del artículo 2° de la ley modificatoria del inciso 7° del artículo 162 del Código, regiría desde su publicación en el Diario Oficial, es decir desde el 7.07.2007.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Ud., que, analizados los alcances de la Ley N° 20.194:

- 1) Se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día por todo el período que ello ocurra, que medie entre la fecha del despido y la fecha de entrega o comunicación al trabajador del pago de las cotizaciones morosas, y el plazo prescripción de seis meses que fija el inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo, regiría únicamente para la interposición de la demanda de nulidad, y

- 2) Excepcionalmente, no procede exigir pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador despedido sin tener las cotizaciones al día, cuando el saldo adeudado de cotizaciones antes del despido sea inferior a una cantidad que resulte menor de comparar el 10% de la deuda total por cotizaciones previsionales considerado el período anterior como posterior al despido, y 2 UTM, siempre que la deuda anterior al despido se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad de despido.
- 3) Vigencia de la Ley N° 20.194: A) La norma interpretativa contenida en el artículo 1° de la ley, regiría desde la vigencia de la norma legal interpretada, el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, acorde al artículo 9°, inciso 2° del Código Civil, con la limitante que su vigencia no afectará en manera alguna los efectos de sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio; y B) La norma del artículo 2° de la ley, en cuanto modifica el inciso 7° del artículo 162 del Código, regiría desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, desde el 7.07.2007.

PERSONAL NO DOCENTE. CONTRATOS A PLAZO FIJO. DURACION. PRORROGA. PROCEDENCIA.

2.784/057, 27.07.07.

Los contratos de trabajo a plazo fijo del personal no docente regido por la Ley N° 19.464, que presta servicios en establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, pueden convenirse por el período que las partes estimen pertinente, siempre que no excedan del máximo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo y sin perjuicio que pueda operar el beneficio de la prórroga, de darse los requisitos legales establecidos al efecto.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículo 13. Código del Trabajo, artículos 75 y 159 N° 4.

Mediante presentación del antecedente ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los contratos de trabajo a plazo fijo del personal no docente regulado por la Ley N° 19.464, que presta servicios en establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, deben necesariamente suscribirse hasta el 28 de febrero del respectivo año o pueden las partes convenir el período que estimen pertinente.

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

El análisis de las disposiciones de la Ley N° 19.464, autoriza para sostener que el legislador no ha regulado de manera especial la duración del contrato de trabajo del personal no docente de que se trata, de suerte tal que en esta materia debe estarse a las normas generales que se consignan en el Código del Trabajo.

Conforme con el referido Código, el contrato individual de trabajo en cuanto a su duración puede ser indefinido, a plazo fijo o por obra o faena.

Respecto del contrato a plazo fijo, es del caso puntualizar que conforme con lo dispuesto en el N° 4 del artículo 159 del Código

del Trabajo, éste no puede exceder de un año, salvo el caso de excepción que en el mismo precepto se indica.

En efecto, la citada disposición señala, en su parte pertinente:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

"Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años".

Conforme con lo expuesto, no cabe sino concluir que las partes contratantes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden convenir libremente la duración del contrato a plazo fijo, con la sola limitante de sujetarse a las normas que sobre plazo máximo se establecen al efecto en el Código del Trabajo.

De esta forma, no existe impedimento legal alguno para contratar al personal afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464, por el período que las partes consideren necesario, sin tener que considerar los meses de enero y febrero.

No obstante lo expuesto, cabe tener presente que el artículo 13 de la Ley N° 19.464, dispone:

"Lo dispuesto en el artículo 75 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, será igualmente aplicable al personal no docente a que se refiere el artículo 2° de esta ley".

Por su parte, el artículo 75 del Código del Trabajo, dispone:

"Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento".

Del análisis de las disposiciones legales preinsertas aparece que el personal no docente de que se trata tiene derecho a que su contrato de trabajo, vigente al mes de diciembre, se prorrogue por los meses de enero y febrero, en la medida que tengan más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento.

De este modo, pudiere darse el caso que, habiéndose suscrito por las partes un contrato a plazo fijo, éste termine en el transcurso del mes de diciembre y que los servicios en el mismo establecimiento hayan durado más de seis meses continuos, caso en el cual el contrato, no obstante haber concluido en diciembre por la causal de vencimiento del plazo, se entenderá prorrogado por enero y febrero, sólo para fines remuneracionales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que los contratos de trabajo a plazo fijo del personal no docente regido por la Ley N° 19.464, que presta servicios en establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, pueden convenirse por el período que las partes estimen pertinente, siempre que no excedan del máximo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo y sin perjuicio que pueda operar el beneficio de la prórroga, de darse los requisitos legales establecidos al efecto.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. LEGALIDAD DE CLAUSULA. FLEXIBILIDAD HORARIA.**2.785/058, 27.07.07.*****La cláusula que establece una franja horaria de ingreso al trabajo de sesenta minutos a elección del trabajador, se ajusta a derecho, siendo, a juicio de este Servicio, plenamente compatible con nuestra legislación laboral.***

Fuentes: Artículo 10 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento sobre la legalidad de la suscripción de una cláusula en los contratos individuales de trabajo que, pactándose una duración de jornada ordinaria dentro del tope legal, establezca un sistema de flexibilidad horaria en que el trabajador pueda elegir el momento de inicio de la jornada dentro de una franja de tiempo que va desde las 7.45 a las 8.45 AM, ajustándose automáticamente el momento de salida según el momento de ingreso.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El número 5 del artículo 10, del Código del Trabajo, establece como una de las menciones mínimas del contrato de trabajo:

"la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

La disposición citada importa la obligación para las partes de señalar cuál será la extensión del tiempo en que el trabajador deberá prestar servicios subordinados y de qué modo se distribuirá semanalmente dicho tiempo, no existiendo excepción alguna al deber señalado.

Desde esa perspectiva, la cláusula en análisis cumpliría con las menciones mínimas

exigidas por la ley laboral, en cuanto, en el contrato de trabajo las partes señalan tanto la distribución (5 ó 6 días), como la duración de la jornada ordinaria de trabajo, la que, sin embargo, contempla una franja de inicio entre las 7.45 AM y las 8.45 AM, y finaliza según la hora de llegada y cumplida las horas de trabajo diario pactadas.

En efecto, la ley obliga a las partes a determinar una duración de la jornada ordinaria de trabajo, pero no prohíbe que las partes acuerden una franja horaria para el inicio y término de dicha jornada, siempre que se cumpla en este último caso con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.

De este modo, la cláusula señalada no sólo cumple con el sentido literal evidente de la exigencia del número 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, sino que, además, deja incólume la finalidad perseguida por el legislador de dar certeza y seguridad jurídica al trabajador acerca del tiempo en que deberá estar a disposición laborativa del empleador.

En este caso específico, el trabajador no sólo conoce de antemano la jornada convenida, sino que acepta y conviene en el contrato de trabajo una franja horaria de inicio de la jornada ordinaria diaria, siendo, incluso, dicha jornada variable en directo beneficio para el trabajador, en cuanto le permite dentro del margen pactado por las partes, elegir el momento en que dará inicio a su jornada de trabajo.

En ese sentido, dicha cláusula, junto con no infringir disposiciones legales imperativas como la contenida en el artículo 10 número 5 del Código del Trabajo, tampoco importa la trasgresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, contemplado en el artículo 5° inciso segundo del mismo texto legal.

La irrenunciabilidad de los derechos como medida de protección legal del trabajador, tiene como supuesto la infracción de alguna disposición normativa de orden público, cuya función es la de excluir de la negociación y del regateo privado un mínimo de beneficios socialmente aceptables, ya sea que dicho mínimo se exprese en una regla de tope mínimo propiamente tal, como por ejemplo, el ingreso mínimo mensual, o, más bien, en una regla de tope máximo, como por ejemplo, el límite a la jornada ordinaria semanal.

La cláusula señalada no importa infringir, por el acuerdo de las partes, el mínimo social fijado en esta materia: el tope máximo impuesto por la ley a la extensión semanal de la jornada de trabajo.

En efecto, la cláusula en análisis está plenamente ajustada a derecho, por cuanto se fija una duración de la jornada semanal de 45 horas semanales, con respeto exacto del máximo fijado por la ley, y se establece su distribución diaria, la que a elección del trabajador, fluctuará en relación a su inicio dentro del límite convenido por las partes.

De este modo, fácil es advertir, que las partes no han negociado o convenido sobre beneficios que pudieran calificarse de irrenunciables, infringiendo las disposiciones imperativas mínimas de orden público establecidas por nuestro legislador, sino que, por el contrario, han convenido, sobrepasando dicha normativa mínima de orden público, beneficios superiores para los trabajadores suscriptores de dichos contratos.

En último lugar, cabe señalar que, la conclusión precedentemente señalada respecto de la cláusula citada, se ve reforzada a partir de la consideración de la finalidad protectora de la legislación laboral, expresada en el principio general del Derecho del Trabajo denominado protector o pro-operario. Dicho principio, reconocido por la doctrina laboral y la jurisprudencia de este Servicio, en Dictámenes N° 5.057/242, de 30.08.94 y N° 2.947/111, de 17.05.97, deriva del conjunto de las disposiciones del Código del Trabajo.

La cláusula señalada, lejos de perturbar algún bien jurídico protegido por el legislador, como podría ser la certeza jurídica del trabajador o la integridad de sus remuneraciones, produce el innegable beneficio de flexibilizar la jornada de trabajo a conveniencia del trabajador, quién puede elegir dentro del margen de 60 minutos y en qué momento dará comienzo a su jornada diaria.

La certeza jurídica pretendida por el legislador, expresada en la necesidad de que el trabajador tenga pleno conocimiento del tiempo de extensión de su jornada, permitiendo la posibilidad de planificar con anticipación el resto de su vida personal, protegiéndose el necesario equilibrio físico y afectivo del trabajador, no sufre alteración alguna, ya que, por un lado, la cláusula es convenida por las partes, cumpliéndose, como ya se señaló, con el artículo 10 del Código del Trabajo, y, por otra, corresponde al propio trabajador la elección del momento exacto en que iniciará la prestación de servicios convenida en el contrato de trabajo.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, es posible concluir que la cláusula que establece una franja horaria de ingreso al trabajo de sesenta minutos a elección del trabajador, se ajusta a derecho, siendo, a juicio de este Servicio, plenamente compatible con nuestra legislación laboral.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. FERIADO. CONVOCATORIA. DOCENTES DIRECTIVOS. PROCEDENCIA. BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. INCORPORACION DOTACION DOCENTE.

2.788/059, 30.07.07.

- 1) Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para convocar durante el período de interrupción de actividades escolares a los docentes directivos de los establecimientos educacionales a realizar actividades de perfeccionamiento u otras actividades que no tengan el carácter de docencia de aula, siempre que no excedan de tres semanas consecutivas.**
- 2) El profesional de la educación que labora como director en un establecimiento educacional del sector municipal y accede a la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, puede postular a dicho cargo una vez que la corporación respectiva llama a concurso para llenar el mismo, pero sólo podrá incorporarse a la dotación si restituye la bonificación percibida expresada en Unidades de Fomento, con los respectivos intereses.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41.
Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio.

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

1. Si resulta procedente que las Corporaciones Municipales convoquen al personal docente directivo que labora en establecimientos educacionales a cumplir con un sistema de turnos en el período de interrupción de las actividades escolares.
2. Si el profesional de la educación que labora como director en un establecimiento educacional del sector municipal y accede a la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, puede postular a dicho cargo una vez que la Corporación respectiva llama a concurso para llenar dicho cargo.

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

1. En lo que concierne a la consulta signada con este número, cabe señalar que conforme con lo dispuesto en el artículo 41

del Estatuto Docente y a la reiterada jurisprudencia de este Servicio el periodo de interrupción de las actividades escolares corresponde al feriado de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal, independientemente de la función docente que ejecuten, vale decir, sea la docente propiamente tal, la directiva o la técnica-pedagógica, en términos tales que el empleador se encuentra impedido de exigir la prestación de servicios de este personal en dicho lapso.

Lo anterior, ha de entenderse obviamente sin perjuicio de la facultad de convocatoria que se establece en el mencionado precepto legal respecto de todo el personal docente que ejecuta sus funciones en establecimientos educacionales, en las condiciones que en la misma se indican, esto es, para perfeccionamiento u otras que no sean docencia de aula.

En efecto la mencionada disposición dispone.

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación

que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero; o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que la Corporación Municipal se encuentra facultada para convocar a los docentes directivos de los establecimientos educacionales a realizar los mencionados turnos durante su feriado en la medida que, por una parte no excedan de las tres semanas consecutivas y por otra que sea para la ejecución de actividades de perfeccionamiento u otras actividades que no tengan el carácter de docencia de aula.

2. En cuanto a la consulta signada con este número, el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 2°, 5°, 6° y 9°, respectivamente, dispone:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

"Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria

ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.

"Asimismo, tendrán derecho a la bonificación de este artículo los profesionales referidos en el inciso primero que cumplan la edad para jubilar en el período comprendido entre el 1° de enero de 2007 y el 28 de febrero de 2009. Para estos efectos, deberán presentar su renuncia anticipada a la dotación docente hasta el 31 de octubre de 2007, la que deberá formalizarse por escrito ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente. Esta renuncia, por el total de horas que sirve, tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley cuando el profesional de la educación cumpla sesenta años de edad si es mujer, o sesenta y cinco años de edad si es hombre.

"Lo dispuesto en el inciso cuarto precedente se aplicará igualmente en el caso de la renuncia anticipada.

"Los profesionales de la educación que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán incorporarse a una dotación docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o las corporaciones municipales durante los cinco años siguientes al término de la relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad de la bonificación percibida, expresada en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables".

De la norma transcrita se desprende que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal que presenten su renuncia voluntaria en las condiciones que se consignan en la disposición en comento, tienen derecho a una bonificación por retiro en los términos y por los montos que en la misma se señalan.

Asimismo se infiere que los docentes que dejen de prestar servicios en las condiciones que se contemplan en la norma en comento se encuentran impedidos para ingresar a una dotación docente municipal, ya sea aquella de la cual se desvincularon laboralmente o de otra por un período de cinco años, contado desde el cese de la relación laboral, salvo que devuelvan la totalidad de la bonificación percibida, expresada en unidades de fomento, con más el interés corriente para operaciones reajustables.

Lo anterior, habida consideración que el legislador no ha efectuado distingo alguno en orden a reincorporarse a una dotación docente comunal distinta de aquella que verificó el pago de la bonificación, no resultando viable al interprete distinguir como ocurre en el artículo 74 del Estatuto Docente, que establece la imposibilidad, salvo en las condiciones que en la misma norma se señalan, de reincorporarse a la dotación de la misma Municipalidad o Corporación

El tenor literal de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada, permite sostener que el docente que percibe la bonificación en análisis no puede reincorporarse nuevamente a ninguna

dotación docente, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que reintegre la bonificación recibida en los términos que en dicho precepto se establecen.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

1. Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para convocar durante el período de interrupción de actividades escolares a los docentes directivos de los establecimientos educacionales a realizar actividades de perfeccionamiento u otras actividades que no tengan el carácter de docencia de aula, siempre que no excedan de las tres semanas consecutivas.
2. El profesional de la educación que labora como director en un establecimiento educacional del sector municipal y accede a la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, puede postular a dicho cargo una vez que la corporación respectiva llama a concurso para llenar el mismo, pero sólo podrá incorporarse a la dotación si restituye la bonificación percibida expresada en Unidades de Fomento, con los respectivos intereses.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DOTACION DOCENTE. PORCENTAJE CONTRATADOS.

2.789/060, 30.07.07.

La Corporación Municipal de Valparaíso debe, en el evento de llamar a concurso a fin de cumplir con el máximo de 20% del total de horas de la dotación en calidad de contrata, darles a los mismos el carácter de públicos, ordinarios o extraordinarios, según proceda, y no internos en los términos previstos en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.933.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 3° transitorio. Ley N° 19.070, artículo 26.

Mediante presentación del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Valparaíso puede llamar a concurso interno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.933, con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley N° 19.070.

Lo anterior, atendido que han superado el límite de 20% de horas de docentes en calidad de contratados a que alude la referida norma legal.

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

Este Servicio mediante Ordinario N° 2.343, de 31 de mayo del año en curso, ha resuelto en su punto 2), que el Estatuto Docente y su reglamento, el Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, distinguen dos tipos de concursos públicos para incorporarse a una dotación docente comunal en calidad de titular, a saber, los ordinarios cuyas convocatorias deben efectuarse antes del 15 de diciembre del año en que se produjo la vacante y en el mes de abril y, los extraordinarios, cuando sea imprescindible llenar una vacante y no fuere posible hacerlo vía contrata, no consignándose una regulación diversa para ambos certámenes en lo concerniente a los

requisitos y formalidades que deben observarse.

Precisado lo anterior, cabe tener presente el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.933, que dispone:

"Aquellos municipios o corporaciones de educación municipal que al 31 de marzo de 2004, tengan en su dotación docente un porcentaje superior al 20% de docentes en calidad de contratados, deberán llamar a un concurso interno para incorporar a docentes en calidad de titulares a la dotación para ajustarse a lo estipulado en el artículo 26 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. Este concurso deberá quedar resuelto a más tardar el 30 de abril de 2004.

"Podrán participar en este concurso interno los profesionales de la educación titulados, que hayan pertenecido a la dotación docente del respectivo municipio o corporación de educación municipal en calidad de contratados al 31 de diciembre de 2003 y que hayan servido en ésta durante tres años continuos o cuatro discontinuos, contados desde esa fecha".

De la norma preinserta se infiere que las Corporaciones Municipales que al 31 de marzo de 2004, tenían en la dotación docente un número de horas semanales superior al 20% del total en calidad de contratados, se encon-

traron obligadas a convocar a un concurso interno, el que debió quedar resuelto a más tardar en abril de 2004.

Se deduce asimismo, que en el referido concurso sólo podían participar los profesionales de la educación dependientes de las respectivas entidades, en la medida que reunieran los requisitos que en la misma se indican, dándole, por tanto así el carácter de concurso interno.

Ahora bien, considerando que el plazo previsto por el legislador para la resolución de dichos concursos internos, y que era, tal como ya se expresara, a más tardar en abril de 2004, ha concluido, no cabe sino sostener que, en la especie, los referidos concursos no pueden tener el carácter de internos, sino públicos sean estos ordinarios o extraordinarios, pudiendo postular a los mismos todos aquellos que, cumpliendo con las bases del concurso, tengan interés en hacerlo y no solamente los titulares de la respectiva dota-

ción que cumplieran los requisitos que la aludida norma transitoria preveía.

Es del caso hacer presente, en relación con la materia, que la circunstancia que una Corporación Municipal no exceda del 20% del total de la dotación docente en calidad contratados, no habilita a la referida entidad para optar la forma de contratación de un docente, puesto que las labores de carácter permanente necesariamente deben ser concursables.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Valparaíso debe, en el evento de llamar a concurso a fin de cumplir con el máximo del 20% del total de horas de la dotación en calidad de contrata, darles a los mismos el carácter de ordinarios o extraordinarios, según proceda, y no internos en los términos previstos en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.933.

PERSONAL NO DOCENTE. BONO LEY N° 19.464. PROCEDIMIENTO DE CALCULO.

2.790/061, 30.07.07.

El monto a pagar a cada no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, por concepto de bono Ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a su jornada de trabajo, de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículos 1° y 7°.

Mediante ordinario del antecedente..., solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de calcular el bono Ley N° 19.464, para el personal no docente que labora en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales.

Al respecto cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 19.464 en su artículo 1° dispone:

"Créase a contar del 1° de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal docente. Esta

subvención se calculará en los términos del artículo 13, y con los incrementos del artículo 11 y del inciso primero del artículo 12, todos del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993".

Del tenor de la norma transcrita se desprende la intención del legislador de crear una subvención para aumentar la remuneración del personal no docente, beneficiando con esta mejora tanto al personal no docente que se desempeña en el sector municipal como al que labora en el sector particular subvencionado y al regido por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980.

Por su parte, el artículo 7° del mismo cuerpo legal dispone que:

"El aumento de remuneraciones establecido en la presente ley para el personal no docente que cumple funciones en los establecimientos educacionales que dependen de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, será proporcional a la jornada de trabajo y su monto mensual, que deberá determinarse en el mes siguiente al de publicación de esta ley y en el mes de enero de 1997, será permanente por el período anual respectivo.

"Para determinar el monto mensual del aumento de remuneraciones establecido en el inciso anterior los sostenedores de establecimientos educacionales distribuirán los recursos recibidos mediante procedimientos que consideren los criterios señalados en el artículo...".

El análisis de las disposiciones transcritas permite afirmar que el legislador, en lo que respecta a la distribución de la subvención, ha señalado expresamente que el aumento de las remuneraciones "será proporcional a la jornada de trabajo".

Ahora bien, revisado el articulado de la referida Ley N° 19.464, cabe señalar que si bien es cierto que, en el caso de las Corporaciones Municipales no se ha establecido el sistema de distribución de la subvención pre-

vista en el artículo 1°, destinada a incrementar las remuneraciones del personal no docente, no lo es menos que recurriendo al principio de interpretación de la ley denominado analogía o "a pari", esta Dirección ha sostenido entre otros, a través del Ord. N° 6.913/33 de 13.12.96, que tal sistema de distribución resulta igualmente aplicable a las Corporaciones Educacionales.

Siguiendo este criterio, es posible señalar que en la especie, la base de cálculo del incremento de remuneraciones previsto por la Ley N° 19.464 debe ser determinado en proporción a la jornada de trabajo que haya pactado el dependiente con la Corporación respectiva.

Resuelto lo anterior y a la luz del análisis armónico del artículo 7° antes transcrito y comentado, en relación con el artículo 27 de la Ley N° 20.143, que "Otorga un Reajuste de Remuneraciones a los Trabajadores del Sector Público, concede Aguinaldos que señala, Reajusta las Asignaciones Familiar y Maternal, del Subsidio Familiar y Maternal y concede otros Beneficios que indica", el cálculo en la forma indicada debe efectuarse en el mes de enero de los años 2007 y 2008, manteniéndose permanente por el respectivo período anual.

Conforme a ello, el procedimiento para determinar el valor hora a pagar en el respectivo año por el bono en comento, será el siguiente:

- a) Se divide el 100% de la subvención de la Ley N° 19.464, recibida en enero de cada año, por el total de horas contratadas a igual mes con el personal no docente;
- b) Dicho factor, que es el valor hora a pagar de enero a diciembre del correspondiente año en el respectivo establecimiento educacional, se debe multiplicar mes a mes por la carga horaria de cada no docente;

Es del caso hacer presente que dicho valor hora se mantiene fijo durante todo el

transcurso del año, no procediendo realizar recálculo del mismo por la circunstancia de variar el número de horas de los no docentes contratados ni por la variación en los montos de la subvención respectiva.

A su vez, cabe hacer el alcance que de existir un excedente de la subvención por tal concepto al mes de diciembre del respectivo período anual, el sostenedor deberá distribuirlo entre todo el personal no docente que labora en los establecimientos educacionales igualmente de acuerdo a su carga horaria, como imponible y tributable o bien proceder

al reintegro de los excedentes al Ministerio de Educación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el monto a pagar a cada no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, por concepto de bono Ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a su jornada de trabajo, de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente oficio.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO A HONORARIO. CONCURSO PUBLICO LEY N° 20.157. COMPATIBILIDAD.

2.791/062, 30.07.07.

Las personas que han prestado o están prestando servicios en las entidades administradoras de salud primaria municipal bajo la modalidad de contrato a honorarios, no pueden participar en el llamado a concurso interno que ordena el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157.

Fuentes: Ley N° 20.157, artículo 6° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento para que se determine si tiene derecho a participar en el concurso interno que establece el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, las personas que han sido contratadas bajo la modalidad de contrato de honorarios, porque hay algunas de ellas llevan más de tres años a honorarios e incluso un caso en que una funcionaria lleva menos de tres años bajo contrato a plazo fijo por la Ley N° 19.378 y más de un año a honorarios, sumando un total de más de tres años.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, dispone:

"Las entidades administradoras de salud municipal que, a la fecha de publicación de esta ley, tengan en su dotación un porcentaje superior al 20% de funcionarios en calidad de contratados a plazo fijo, deberán llamar a concurso interno para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos, para ajustarse a lo estipulado en el artículo 14 de la Ley N° 19.378. El concurso deberá estar resuelto a más tardar el 30 de junio de 2007.

"Podrán participar en este concurso interno, los funcionarios que hayan pertenecido a la dotación de la respectiva entidad administradora de salud municipal en calidad de

contratados a plazo fijo a la fecha de publicación de esta ley y que hayan servido en ésta durante a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a dicha fecha".

Del precepto legal transcrito se desprende, en primer lugar, que el legislador de la Ley N° 20.157 ha dispuesto la convocatoria a un concurso interno, para que las entidades administradoras de salud primaria municipal adecuen su dotación a los límites porcentuales exigidos por el artículo 14, inciso tercero, de la Ley N° 19.378.

Por otra parte, se ha establecido que podrán participar en este concurso interno, todos aquellos funcionarios que, habiendo pertenecido a la dotación de la entidad administradora respectiva, en su calidad de contratados a plazo fijo a la fecha en que fue publicada dicha ley, hayan servido en esa condición durante a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a esa data, concurso que deberá estar resuelto a más tardar el 30 de junio de 2007.

En la especie, se solicita el pronunciamiento para que se determine si pueden participar en este concurso interno, aquellas personas que han sido contratadas por la modalidad de contratos a honorarios, porque habría personas que llevan más de tres años a honorarios e incluso una de ellas lleva menos de tres años bajo contrato de plazo fijo y más de un año a honorarios, sumando más de tres años.

De acuerdo con el preciso tenor del citado artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157, para que opere la adecuación de la dotación a los límites exigidos por el artículo 14, inciso tercero, de la Ley N° 19.378, deben concurrir los siguientes requisitos copulativos, a saber: a) existir una dotación de personal contratado a plazo fijo por sobre el 20% exigido por el

citado artículo 14; b) que los funcionarios hayan pertenecido a la dotación de la respectiva entidad administradora en calidad de contratados a plazo fijo a la fecha de publicación de la ley del ramo; y c) que estos funcionarios hayan prestado servicios en esa condición contractual durante a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a esa fecha.

De ello se deriva que, en la especie, las personas que hayan prestado servicios para las entidades administradoras de salud primaria municipal bajo la modalidad del contrato a honorarios, cualquiera que sea el tiempo de esa prestación, no satisfacen uno de los requisitos copulativos exigidos por el legislador para participar en el concurso interno, esto es, tener la calidad de contratado a plazo fijo.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que algunas personas hayan o estén prestando servicios a honorarios por más de tres años o sumando la misma cantidad o más años por períodos servidos a plazo fijo y a honorarios, porque de acuerdo con la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu y, en ese sentido, la ley permite sólo a los funcionarios sujetos a plazo fijo para participar en el concurso interno de que se trata.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que las personas que han prestado o están prestando servicios en las entidades administradoras de salud primaria municipal bajo la modalidad del contrato a honorarios, no pueden participar en el llamado a concurso interno que ordena el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157.

BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. PROCEDENCIA. NIVEL CENTRAL.**2.793/063, 30.07.07.*****La bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no resulta aplicable a los profesionales de la educación que ejercen funciones de docencia directiva en el nivel central de una Corporación Municipal.***

Fuentes: Ley N° 20.158, artículos 2° y 3° transitorios.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, resulta aplicable al personal que ejerce funciones de docencia directiva en el nivel central de una Corporación Municipal.

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

El artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, en su inciso 1°, dispone:

"Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven".

De la norma transcrita se desprende que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector municipal que presenten su renuncia vo-

luntaria en las condiciones que se consignan en la disposición en comento, tienen derecho a una bonificación por retiro en los términos y por los montos que en la misma se señalan.

El tenor literal de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada, permite sostener que la bonificación por retiro sólo procede en el caso de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales, independientemente de la función docente que desarrollen, quedando por tanto excluidos aquellos docentes que se desempeñan en el nivel central del sector municipal, aun cuando realicen una función docente directiva.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto precedentemente, posible es sostener que en la especie, al Director Comunal de Educación de la Corporación Municipal de Ancud no le asiste el derecho a la bonificación por retiro de que se trata, por no concurrir a su respecto el requisito antes señalado.

Es del caso hacer presente, que igual exigencia debe cumplirse, vale decir prestar servicios docentes en establecimientos educacionales, excluyéndose por tanto a los que se desempeñan en el nivel central, para que la Corporación Municipal pueda ejercer su facultad de declarar vacante el cargo, respecto de aquellos docentes titulares que, cumpliendo con los requisitos para acceder a la bonificación por renuncia, no la concreten como fecha última el 31 de octubre de 2007.

Es así como, el inciso 1° del artículo 3° transitorio de la citada Ley N° 20.158, dispone:

"Facúltase a los sostenedores de establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, para que dentro del plazo comprendido entre el 1° de noviembre del año 2007 y hasta el 28 de febrero de 2009 declaren la vacancia del total de horas servidas por los profesionales de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior, no hayan presentado su renuncia voluntaria a la dotación docente en el plazo y en la forma señalada en éste".

Finalmente, es importante puntualizar que, conforme con lo dispuesto en el inciso 4° del precepto en análisis los docentes a quienes afecte la declaración de vacancia deben detentar la calidad de titulares en la dotación docente respectiva.

En efecto, el citado precepto consigna:

"El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación al que se le hayan declarado vacantes las horas que servía en calidad de titular en la dotación docente del sector municipal a la que pertenecía, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la declaración de vacancia aludida se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud, que bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no resulta aplicable a los profesionales de la educación que ejercen funciones de docencia directiva en el nivel central de una corporación municipal.

NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. OPORTUNIDAD. EXTENSION DE BENEFICIOS. DERECHO A NEGOCIAR. NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA.

2.794/064, 30.07.07.

- 1) El objetivo de la norma contenida en el artículo 322 del Código del Trabajo es entregar certeza al empleador en cuya empresa existe un instrumento colectivo vigente, respecto de los periodos en que los trabajadores que laboran bajo su dependencia, ya sea, regidos por un instrumento colectivo o que negocien por primera vez, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo.**
- 2) Las normas contenidas en los incisos 2° y 3° del citado artículo 322, regulan la oportunidad para ejercer el derecho a iniciar procesos de negociación colectiva distintos de aquellos que han dado origen a los instrumentos vigentes en la empresa.**
- 3) La circunstancia de que el empleador, haciendo uso de la prerrogativa que le otorga el artículo 346 del Código del Trabajo, extienda los beneficios de un instrumento colectivo vigente en la empresa a trabajadores de su dependencia no podría, en caso alguno, restringir el derecho fundamental de los mismos a negociar colectivamente, de manera reglada, con la empresa en que laboran.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 322, incisos 1°, 2° y 3°.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento respecto del exacto sentido que debe darse a las normas contenidas en los incisos 2° y 3° del artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, la oportunidad en que los trabajadores, en la situación descrita en dicho precepto, pueden hacer uso de su derecho a negociar colectivamente.

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

El Código del Trabajo en su artículo 322, incisos 1°, 2° y 3°, dispone:

"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

"Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde a fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.

"Los trabajadores que no participen en los contratos colectivos que se celebran y aquellos a los que habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su

totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el legislador ha regulado expresamente la oportunidad para negociar colectivamente en aquellas empresas que tengan contrato colectivo vigente, estableciendo que los trabajadores regidos por un instrumento colectivo deben presentar su proyecto de contrato no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo correspondiente.

Dispone, además, que los trabajadores que ingresen a una empresa en donde existe instrumento colectivo vigente, habilitados para negociar colectivamente, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo después de transcurridos seis meses desde la fecha de su incorporación a ella, excepto que su empleador decidiera extender en su totalidad las estipulaciones del contrato colectivo vigente.

Ahora bien, los trabajadores a quienes el empleador decidiera extender en su totalidad las estipulaciones del contrato colectivo vigente sólo podrán presentar un proyecto de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo o de cualquier otro vigente en la empresa. En este caso, la presentación debe efectuarse con la misma antelación que el legislador estableció como regla general en el inciso 1° del artículo 322, comentado.

Por último, establece que los trabajadores que no fueron parte en los procesos de negociación colectiva que se hubieren celebrado en la empresa para la cual laboran, sólo pueden presentar un proyecto de negociación

cuando cuenten con el quórum establecido en la ley y al vencimiento del plazo de dos años contado desde la suscripción del último contrato colectivo y con la anticipación establecida en el inciso 1° del artículo 322, analizado.

Como es posible advertir, el objetivo de la norma es entregar certeza al empleador en cuya empresa existe un instrumento colectivo vigente, respecto de los períodos en que los trabajadores que laboran bajo su dependencia, ya sea, regidos por un instrumento colectivo o que negocien por primera vez, puedan presentar sus proyectos de contrato colectivo. Asimismo, es factible concluir que las reglas contenidas en los incisos 2° y 3° del artículo 322, en estudio, sólo están dirigidas al ejercicio del derecho a iniciar procesos de negociación colectiva distintos de aquellos que han originado los instrumentos vigentes en la empresa.

La conclusión contenida en el párrafo anterior implica que los trabajadores que no se encuentran sujetos a ninguna de las prohibiciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo y tampoco se encuentran regidos por un instrumento colectivo, sea, por haber ingresado a la empresa con posterioridad a la celebración del contrato o, encontrándose en la empresa, no fueron parte de los contratos suscritos, pueden participar, sin importar el tiempo transcurrido desde que fueron contratados, en los procesos de negociación colectiva que se celebren a la luz del inciso 1° del artículo 322, del Código del Trabajo, ya que en este caso, no se está abriendo un nuevo proceso de negociación.

Cabe hacer presente que la circunstancia de que el empleador, haciendo uso de la prerrogativa que le otorga el artículo 346 del Código del Trabajo, les extienda los beneficios de un instrumento colectivo vigente en la empresa, no altera lo expresado en el cuerpo del presente ordinario, atendido que el ejercicio de la señalada facultad no podría, en caso alguno, restringir el derecho fundamen-

tal de los mismos a negociar colectivamente, de manera reglada, con la empresa en que laboran.

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

1. El objetivo contenido en el artículo 322 del Código del Trabajo es entregar certeza al empleador en cuya empresa existe un instrumento colectivo vigente, respecto de los períodos en que los trabajadores que laboran bajo su dependencia, ya sea, regidos por un instrumento colectivo o que negocien por primera vez, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo.
2. Las normas contenidas en los incisos 2° y 3° del citado artículo 322, regulan la oportunidad para ejercer el derecho a iniciar procesos de negociación colectiva distintos de aquellos que han originado los contratos vigentes en la empresa.
3. La circunstancia de que el empleador, haciendo uso de la prerrogativa que le otorga el artículo 346 del Código del Trabajo, extienda los beneficios de un instrumento colectivo vigente en la empresa a trabajadores de su dependencia no podría, en caso alguno, restringir el derecho fundamental de los mismos a negociar colectivamente, de manera reglada, con la empresa en que laboran.

PRINCIPIO NO DISCRIMINACION. AVISO DE PRENSA. CALIFICACION.

2.831/065, 31.07.07.

El aviso de prensa señalado por el recurrente que exige un experto de prevención de riesgos con experiencia B y C de Sernageomin, no cumple con los elementos señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo para ser considerado discriminatorio, en cuanto, no contiene ninguna de las condiciones señaladas en el inciso cuarto del citado precepto legal.

Fuentes: Art. 2° del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de antecedente..., un pronunciamiento respecto de si un aviso publicado en el Diario el Chañarcillo, de Copiapó, corresponde a una situación de discriminación laboral en conformidad al artículo 2° del Código del Trabajo.

Dicho aviso solicita "experto de prevención de riesgos con experiencia B y C de Sernageomin", lo que el recurrente considera discriminatorio por excluir profesionales de nivel universitario.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El derecho a no ser objeto de discriminación en el ámbito laboral se encuentra consagrado como derecho de aquellos que la propia Constitución considera como fundamentales, debiendo merecer por tanto la máxima atención y protección por los órganos del Estado.

En efecto, el artículo 19 número 16 de la Constitución Política señala que:

"Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la idoneidad o capacidad perso-

nal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Dicho precepto constitucional viene a ser recepcionado en materia legal por el artículo 2° del Código del Trabajo que, en sus incisos tercero y cuarto señala:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Las disposiciones anteriores se enmarcan dentro de las normas internacionales vigentes en Chile sobre la materia, ya que se ajustan al tenor de lo dispuesto en el Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito y ratificado por Chile desde el 20 de septiembre de 1970.

De este modo en Chile, resulta una vulneración del derecho constitucional a la no discriminación laboral, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada en base a los criterios señalados por las normas anteriormente citadas.

Ahora, en el caso de que una publicación o aviso de prensa considere cualquiera de las condiciones mencionadas, la ley laboral ha sido categórica, en el inciso quinto del citado artículo 2°, señalando que:

"Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ella cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero".

De este modo, el legislador ha configurado un ilícito laboral de carácter objetivo que se construye con la presencia de los siguientes elementos:

- a) Una oferta de trabajo efectuada por el empleador, directamente o por la vía de terceros.
- b) Que la oferta se realice por cualquier medio, gráfico, visual, escrito, etc.
- c) Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido algunas de las condiciones o calidades señaladas en el inciso tercero del artículo 2° del Código del Trabajo.

Este es, precisamente el ilícito laboral al que se refiere el recurrente, y respecto del cual este Servicio podría aplicar la sanción de multa administrativa, cuando la oferta de trabajo sea realizada en condiciones discriminatorias de las previstas en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo.

Ahora, la exigencia de una determinado título técnico o profesional, como la del aviso objeto de este pronunciamiento, no corresponde a alguna de las condiciones textualmente señaladas en la ley como prohibidas, ni tampoco aparece como manifiestamente discriminatoria, en cuanto dice relación con la legítima, en principio, determinación del empleador del nivel de preparación técnica que exigirá a los trabajadores que contratará laboralmente.

En conclusión, y atendida la información entregada por el recurrente a este Servicio, cabe señalar que el aviso de prensa señalado por el recurrente que exige un experto de prevención de riesgos con experiencia B y C de Sernageomin, no cumple con los elementos señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo para ser considerado discriminatorio, en cuanto, no contiene ninguna de las condiciones señaladas en el inciso cuarto del citado precepto legal.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO. TERMINO DEL PERIODO. EFECTOS.**2.979/066, 8.08.07.**

No existe inconveniente jurídico para que la Directora del CESFAM dependiente de la Corporación Municipal de Conchalí, una vez concluido el período 2006-2008 en este cargo, vuelva a ejercer la funciones de enfermera que, según contrato de trabajo, tenía al momento de postular y adjudicarse el aludido cargo de directora del CESFAM.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 33.
Ley N° 20.157, artículo 2°, N° 8.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado pronunciamiento para que, de acuerdo con la aplicación del N° 8 del artículo 2° de la Ley N° 20.157, se determine si la trabajadora que ocurre puede recuperar su cargo de enfermera que ejercía con contrato indefinido y sin haber firmado finiquito, una vez que termine el período como Directora de un establecimiento de atención primaria de salud municipal –específicamente como Directora de CESFAM Juanita Aguirre de la comuna de Conchalí por el período 2006 a 2008– que ejerce actualmente.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 33 de la Ley N° 19.378, cuyo texto definitivo fue fijado por el N° 8 del artículo 2° de la Ley N° 20.157, dispone:

"Para ser Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, se deberá estar en posesión de un título correspondiente a los siguientes profesionales:

"a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químicos-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujanos-Dentistas;

"b) Asistentes Sociales, Enfermeras, Kinesiólogos, Matronas, Nutricionistas, Tecnólogos Médicos, Terapeutas Ocupacionales y Fono audiólogos, y

"c) Otros con formación en el área de salud pública, debidamente acreditada.

"El nombramiento de Director de Establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación, se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período.

"El Director que, antes de ejercer como tal hubiere tenido contrato indefinido, volverá a desempeñarse en dicha calidad, sin necesidad de concurso, en establecimientos de una misma comuna y hasta por igual número de horas que tenía contratadas antes de ejercer la función de Director, en el evento que habiendo repostulado no resulte seleccionado en el concurso público respectivo o no vuelva a postular a dicho cargo".

Del precepto transcrito, en lo pertinente, se desprende que el director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, que tenía contrato indefinido antes del respectivo concurso que le permitió adjudicarse el cargo de director, podrá volver a desempeñarse en la función inicial para el caso de que no vuelva a postular o habiendo repostulado a este último cargo, no resulte seleccionado en el concurso público respectivo.

En la especie, se consulta si la trabajadora ocurrente puede recuperar su cargo de enfermera una vez que termine el período 2006-2008, como Directora del CESFAM Juanita Aguirre de la Comuna de Conchalí, señalando

que al asumir como Directora no firmó ninguna renuncia, circunstancias que aparecen confirmadas en el informe de 30.04.2007, evacuado por el Secretario General de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Conchalí.

De acuerdo con el claro tenor del inciso final del artículo 33 de la Ley N° 19.378, agregado por el N° 8 del artículo 2° de la Ley N° 20.157, ha sido el propósito del legislador que al terminar el período del director de establecimiento de atención primaria de salud, pueda este último conservar y, con ello, volver a las funciones iniciales con contrato indefinido que tenía dentro del sistema de salud primaria al momento de postular y adjudicarse el cargo de director de establecimiento.

De ello se deriva que la trabajadora que consulta, una vez que concluya el período 2006-2008 como directora del CESFAM Juanita Aguirre, dependiente de la Corporación Municipal de Conchalí, no existe inconveniente jurídico para que vuelva a ejercer en alguno de los establecimientos administrados por la Corporación empleadora, las funciones de enfermera que tenía según el contrato de

trabajo, al momento de postular y adjudicarse el aludido cargo de directora del CESFAM.

Lo anterior no puede verse desvirtuado, por el hecho de que la trabajadora se haya adjudicado el cargo de directora con anterioridad a la dictación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.157, porque las normas de carácter laboral rigen *in actum*, salvo que la propia ley modificatoria haya establecido una aplicación distinta a la señalada cuyo no es el caso de la ley citada, y cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, según reza la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que no existe inconveniente jurídico para que la directora del CESFAM dependiente de la Corporación Municipal de Conchalí, una vez concluido el período 2006-2008 en este cargo, vuelva a ejercer las funciones de enfermera que según el contrato de trabajo, tenía al momento de postular y adjudicarse dicho cargo de directora del CESFAM.

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS. NOMBRE O RAZÓN SOCIAL. REQUISITO. NOMBRE DE FANTASÍA.

2.997/067, 13.08.07.

Las empresas de servicios transitorios, que conforme a lo previsto en el artículo 183-K del Código del Trabajo, deben incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST" en su nombre o razón social, se encuentran obligadas, también, a consignar dicha expresión o sigla en el nombre de fantasía que tenga la sociedad, debiendo, por tanto, la sociedad Sánchez y Torres EST Limitada, incluir una de ellas en su nombre de fantasía "R. H. IGNIVI".

Fuentes: Código del Trabajo, Art. 183-K. Código Civil, Art. 19 incisos 1° y 2°.

Mediante Pase del antecedente... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Direc-

ción tendiente a determinar si las empresas de servicios transitorios, que conforme lo previsto en el artículo 183-K del Código del Trabajo, deben incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST" en

su nombre o razón social, se encuentran obligadas, también, a consignar dicha expresión o sigla en el nombre de fantasía que tenga la sociedad.

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

El artículo 183-K del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.123, que Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, en sus incisos 1°, 2° y 3°, dispone:

"Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro".

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que las empresas

de que se trata se encuentran obligadas a inscribirse en un registro especial, que para tales efectos lleva la Dirección del Trabajo y que tiene el carácter de público.

De la misma se colige que las referidas empresas al momento de solicitar su inscripción en el señalado registro, deben acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. A la vez, se infiere, que ellas se encuentran obligadas a incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST" en el nombre o razón social de la sociedad.

De igual precepto legal se colige que la Dirección del Trabajo tiene un plazo de 60 días para practicar observaciones a la inscripción que se solicite, en el evento de faltar alguno de los requisitos mencionados anteriormente, o si no se ha cumplido por parte de la solicitante con los requisitos establecidos en la letra a) del artículo 183-F –objeto de la sociedad– al término del cual la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

Asimismo, se infiere de él, que en igual plazo, la empresa de servicios transitorios puede subsanar las observaciones que se le hubieren practicado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de la respectiva solicitud por el solo ministerio de la ley. La misma norma faculta a la requirente, para que en el plazo de 15 días siguientes a la notificación de las observaciones, reclame de ellas o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones que corresponda a su domicilio, a fin de que ésta ordene la correspondiente inscripción en el registro de que se trata u ordene acoger las citadas observaciones.

En el caso específico por el cual se consulta, cabe tener presente que la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, en uso de las facultades que el inciso 2° del precepto en comento le confiere, no dio lugar a la inscripción de una empresa de servicios transitorios, en atención a que uno de los nombres de

fantasía que se convinieron en la escritura de constitución de la sociedad no contempla la sigla EST.

Por su parte, la empresa requirente presentó una solicitud de reposición, fundamentándola principalmente en lo que a esta materia se refiere, en la circunstancia que la disposición legal en análisis, en ningún caso hace referencia al "nombre de fantasía" de la empresa sino que la exigencia se encuentra referida sólo al nombre o razón social de la misma.

Ahora bien, la cláusula segunda de la escritura social acompañada, señala: *"RAZON SOCIAL. La razón social es SANCHEZ Y TORRES EST LIMITADA pudiendo actuar y funcionar, para efectos de propaganda y negocios con cualquier institución privada, del Estado o mixta, inclusive para efectos bancarios, financieros y/o comerciales, en fin, para todos los efectos legales, con el nombre de fantasía o sigla "SANCHEZ Y TORRES EST LTDA." o "R.H. IGNIVI"*.

De la norma convencional transcrita es factible deducir que los socios establecieron como razón social de la sociedad que estaban constituyendo la de "Sánchez y Torres E.S.T. Limitada" acordando que la misma podía actuar y funcionar, *para todos los efectos legales*, con el nombre de fantasía o sigla "Sánchez y Torres E.S.T. Ltda." o "R.H. IGNIVI". En la misma se dejó constancia que este actuar y funcionar de los nombres de fantasía podía ser para efectos de propaganda y negocios con cualquier institución privada, del Estado o mixta, inclusive para efectos bancarios, financieros y/o comerciales.

En otros términos, de esta cláusula estatutaria es posible determinar que los socios acordaron que la sociedad podía actuar y funcionar, *para todos los efectos legales*, con cualquiera de los dos nombres de fantasía señalados en ella, de igual forma que si se actuara con la razón social convenida en la misma.

Lo anterior significa, para efectos fácticos, que la sociedad de que se trata ha quedado

facultada por sus constituyentes para actuar con el nombre de fantasía "R.H. IGNIVI" para fines publicitarios y de negocios, tanto con instituciones privadas, como públicas o mixtas, inclusive con entidades bancarias, financieras y/ o comerciales, sin la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

Ello implica, por lo tanto, que cualquiera de las instituciones o entidades que contraten con "R. H. IGNIVI" desconocerán absolutamente su calidad de empresa de servicios transitorios, lo que, en opinión de la suscrita no cumple con el objetivo tenido en vista por el legislador al hacer la exigencia en comento.

En efecto, si bien es cierto el tenor literal del precepto en análisis establece la inclusión de la expresión de que se trata o la sigla EST en el nombre o razón social de la empresa respectiva, lo que a la luz del inciso 1° del artículo 19 del Código Civil, debería bastar para interpretar que dicha exigencia sólo está referida a él, no lo es menos que como existe una práctica comercial de convenir en la constitución de sociedades de responsabilidad limitada, un nombre de fantasía, que como en la especie, habilita a la sociedad para usarlo para todos los efectos legales, se hace necesario precisar si dicha obligación legal alcanza también al nombre de fantasía convenido por los socios de la empresa que nos ocupa.

Para ello, cabe acogerse al inciso 2° del mismo artículo 19 citado, que permite recurrir, para interpretar una expresión obscura de la ley, a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.

Pues bien, en el Primer Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, de 23 de julio de 2003. Cuenta en Sesión 15, Legislatura 349 dirigido al Honorable Senado, se consigna una indicación del Senador Sr. Boeninger para sustituir el artículo 152-K del Proyecto (artículo 183-K actual) proponiendo que en la redacción del inciso 1° quedara establecido que al solicitar su inscripción en el registro la empresa respectiva

debería acompañar los antecedentes que acreditaran su personalidad jurídica y su objeto social el cual debería expresarse en su denominación como Empresa de Trabajo Transitorio y la individualización de sus representantes legales.

En el análisis del inciso referido, la Comisión da cuenta, que teniendo en vista el texto del mismo *"y las respectivas indicaciones del Ejecutivo y del Honorable Senador señor Boeninger, en relación con aquél, constató que la diferencia de fondo que plantea la indicación del aludido señor Senador está en la oración que se refiere al objeto social de la empresa, y que dice: "el cual deberá expresarse en su denominación como Empresa de Trabajo Transitorio", decidiendo considerar esto último separadamente"*.

Sobre este particular, el Honorable Senado señor Parra expresó que ello tiene que ver con la exigencia de que estas empresas tengan objeto social exclusivo, cuestión que ya se zanjó en el artículo 152 F, letra a), por lo que la oración en análisis sería redundante.

La señora Directora del Trabajo manifestó que el Ejecutivo ha analizado la propuesta del Honorable Senador señor Boeninger, estimando que podría ser interesante recogerla, pero de una forma distinta a la planteada, ya que en relación con el objeto social, ésta resulta confusa. Así, sería mejor que el nombre o razón social de la empresa incluyera los términos *"empresa de servicios temporarios"*, y, de esta forma, todos sabrían con quién están contratando".

Posteriormente, la referida Comisión dio cuenta de que el Ejecutivo propuso una redacción para todo el artículo, en cuyo texto aparece el inciso 1º con el agregado "Su

nombre o razón social deberá incluir las expresiones "Empresa de Servicios Temporarios" o la sigla "EST"."

Cabe agregar que el estudio de la historia de la Ley N° 20.123 permite establecer que las expresiones en comento han guardado relación con la circunstancia de que las empresas de servicios transitorios tengan un objeto social exclusivo, determinado en la letra a) del artículo 183-F del mismo Código, de manera que ellas sólo pueden desarrollar como giro social el definido por dicha norma legal, a diferencia de lo que sucede con el resto de las sociedades comerciales reguladas por nuestra legislación.

Ello, autoriza para afirmar que en el caso en estudio la referencia al tipo de empresa de que se trata, esto es, empresa de servicios transitorios, resulta absolutamente indispensable consignarla, tanto en la razón social como en el nombre o nombres de fantasía que ella tenga, de forma tal que no quepa duda alguna del giro o actividad comercial que desarrolla la sociedad, cumpliéndose así el espíritu tenido en vista por el legislador al reglamentar las empresas que nos ocupan.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que las empresas de servicios transitorios, que conforme a lo previsto en el artículo 183-K del Código del Trabajo, deben incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST" en su nombre o razón social, se encuentran obligadas, también, a consignar dicha expresión o sigla en el nombre de fantasía que tenga la sociedad, debiendo, por tanto, la sociedad Sánchez y Torres EST Limitada, incluir una de ellas en su nombre de fantasía "R. H. IGNIVI".

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- CIRCULAR

70, 30.07.07.

División de Inspección

Establece procedimiento para tramitar solicitudes de sustitución de multas administrativas impuestas por infracciones a normas de higiene y seguridad a empresas de 25 o menos trabajadores.

Como es de vuestro conocimiento con fecha 14 de enero de 2007, entró en vigencia la Ley N° 20.123 (publicada en Diario Oficial de fecha 16 de octubre de 2006), que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios (EST) y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Dicha norma legal, entre otras materias, establece la posibilidad para las empresas de 25 o menos trabajadores de solicitar la sustitución de multas impuestas por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el que deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora.

En virtud de lo anterior, y de lo dispuesto en la norma legal citada en el antecedente, se hace necesario establecer los procedimientos administrativos que permitan velar por un adecuado cumplimiento de las mismas.

I. CONFIGURACION LEGAL DEL NUEVO RECURSO ADMINISTRATIVO

La Ley N° 20.123, incorporó en su artículo 5°, el siguiente inciso séptimo nuevo al artículo 477, del Código del Trabajo:

"Tratándose de empresas de veinticinco trabajadores o menos, la Dirección del Trabajo podrá autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo".

De conformidad con la norma legal transcrita, se dispone que, tratándose de empresas de 25 o menos trabajadores, a solicitud del interesado y en el caso de mul-

tas por infracción a normas de higiene y seguridad, la Dirección del Trabajo podrá autorizar la sustitución de la referida multa por la incorporación a un *programa de asistencia al cumplimiento* (PAC), en el que se acredite la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo anterior con la asistencia del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 (mutuales o INP).

De lo anterior, se sigue que se ha incorporado un nuevo recurso administrativo a los ya existentes, el que se denominará "*Sustitución de Multa por Infracciones a disposiciones sobre Higiene y Seguridad por incorporación a un programa de asistencia al cumplimiento (PAC)*", y para los efectos del DT Plus, "*Sustitución HigiSeg*".

II. UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE DE TRAMITACION: JEFE DE INSPECCION

Con el objeto de operativizar y optimizar la actuación de la Dirección del Trabajo con relación a las solicitudes de sustitución de multas impuestas por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, se ha estimado pertinente radicar su conocimiento y resolución en cada una de las unidades operativas (Inspección del Trabajo Provincial o Comunal)⁽¹⁾ de las que dependen los funcionarios que apliquen multas que pueden ser objeto de este recurso.

Específicamente, recae dicha obligación en el *Jefe(a) de Inspección* correspondiente, pudiendo delegar esta función en el aboga-

(1) Ello sin perjuicio de los casos en que funcionarios dependientes directamente de las DRT o Departamentos apliquen multas por higiene y seguridad a empresas de 25 o menos trabajadores, en cuyo caso la tramitación y resolución de las solicitudes de sustitución le corresponderá a dichas DRT o departamentos (ver delegación de facultades, acápite V, de esta circular).

do, de contar con este funcionario o en el Jefe de la Unidad de Fiscalización.

En consecuencia, *corresponderá al Jefe de Inspección la tramitación de todos y cada uno de los eventos ligados a la solicitud* que se indican en el acápite III siguiente.

De allí, *que bajo ningún respecto corresponderá entregar la tramitación de la solicitud al fiscalizador(a) que hubiese cursado la multa objeto de la solicitud de sustitución*, recayendo íntegramente tal responsabilidad en el Jefe de Inspección.⁽²⁾

III. PROCEDIMIENTO DE TRAMITACION DEL NUEVO RECURSO

El procedimiento de tramitación de este nuevo recurso administrativo contempla las siguientes etapas:

- Solicitud de sustitución formulada por el infractor interesado y análisis de admisibilidad de la misma;
- Informe de resultados del análisis de admisibilidad a infractor solicitante;
- Interacción entre el infractor y el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744;
- Emisión de certificado por parte del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744;
- Resolución de solicitud de sustitución de multas;
- Ejecutoriedad de la multa; y
- Remisión ha interesado de resultado final de su solicitud (F 29).

(2) Dado que la lógica de la norma es trasladar responsabilidades a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en la corrección de la infracción, la actuación institucional se circunscribe esencialmente a aspectos formales (admisibilidad de solicitud y verificación de certificación de Organismo sobre cumplimiento de PAC (presupuesto para dar curso a la sustitución)) y, por lo tanto, en su tramitación no existe necesidad que intervenga el fiscalizador(a) que aplicó la multa objeto de la sustitución y, por lo mismo, hacer descansar en dicho funcionario(a) la obligación del ingreso de los eventos respectivos en los sistemas informáticos.

1. De la solicitud y su admisibilidad

Cursada una multa por infracción a normas sobre higiene y seguridad a empresas de 25 o menos trabajadores, el empleador podrá solicitar el beneficio de la sustitución por la incorporación en un *Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)*, debiendo para ello utilizar el formulario "F 10" y "F 10-1", los que se encuentran debidamente modificados para tales fines (se adjuntan como anexos a esta circular).

Una vez ingresada la solicitud, corresponderá efectuar, por el *Jefe de Inspección o el funcionario en quien se haya delegado tal función*, el examen de admisibilidad de la solicitud, basado en los siguientes requisitos:

- a) Que haya sido formulada en el plazo de 30 días corridos, contados desde la notificación de la multa objeto del recurso;
- b) Que se trate de infracciones a normas de higiene y seguridad;
- c) Que a la fecha de la constatación de la o las infracciones hubiere tenido 25 o menos trabajadores en toda la empresa, lo que deberá acreditar mediante declaración jurada de número de trabajadores ("F 10-1"); y
- d) Que no haya hecho uso del mismo beneficio de sustitución de multas por PAC en los últimos 12 meses.

No procede en esta etapa (admisibilidad de solicitud) la acreditación de la corrección de las infracciones que dieron origen a las sanciones, ya que dicha acreditación de corrección ha de verificarse a través de la implementación de un Programa de asistencia al Cumplimiento (PAC) a cargo del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.

En efecto, si bien la solicitud de incorporación al Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) debe ser resuelta por la Dirección del Trabajo en base al cumplimiento de los requisitos formales precedentemente señalados, la implementación y acreditación del mismo corresponde al respectivo Organismo Administrador según se trata en acápite III. 3 siguiente.

Resolución contiene otras multas por infracciones distintas

Si la resolución contiene además otras multas por infracciones distintas a las de higiene y seguridad, éstas deben tramitarse en forma separada y conforme a las reglas generales, según sea lo que haya solicitado el infractor.

2. Comunicación de admisibilidad o inadmisibilidad ha interesado

Una vez efectuado el análisis de admisibilidad de la solicitud, en base al cumplimiento de los requisitos formales tratados anteriormente, se deberá comunicar formalmente el resultado al interesado mediante Oficio Ordinario, que se despachará por correo certificado, utilizando para ello el formulario: "F 10-2" (se adjunta como anexo a esta circular), considerando para determinar el plazo de notificación lo establecido en el artículo 478 bis del Código del Trabajo.

Apercibimiento para acreditar cumplimiento de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) en caso de admisibilidad

En el evento de declararse la admisibilidad de la solicitud –sólo en este evento– en el oficio ordinario ("F 10-2"), además de informarle de la admisibilidad se le apercibirá para que, **dentro de 60 días corridos de notificado el oficio ordinario**, respecto de las admitidas a tramitación, *presente certificado emitido por el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744*

en que se dé cuenta de haberse incorporado a un PAC en el que se acredite la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, respecto de todas aquellas multas por las cuales se autorizó la sustitución.

3. Implementación del Programa de Asistencia al Cumplimiento: responsabilidad del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744

Junto con los requisitos formales para ejercer este nuevo recurso administrativo y cuya acreditación de cumplimiento corresponde a la Dirección del Trabajo, existen otros requisitos que dicen relación con la aplicación misma del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) y de cuyo cumplimiento depende la procedencia o no de la sustitución. Según la norma legal en análisis, el Programa de Asistencia al Cumplimiento deberá dar cuenta de lo siguiente:

- Acreditación de la corrección de la infracción que dio origen a la multa; e
- Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A este respecto, es necesario hacer presente que este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a que alude la norma en análisis no corresponde al establecido en el nuevo artículo 66 BIS, de la Ley N° 16.744, regulado a su vez por el D.S. N° 76/2006 (MINTRAB), de forma tal que el mismo no debe cumplir con las exigencias contenidas en dicho reglamento sino que deberá cumplir con aquellas establecidas en la Circular N° 2.346 (acápites II), de la SUSESO, las que se describen en acápite 3.2 siguiente.

La participación de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, fue

regulada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) mediante Circular N° 2.346, de 12.01.2007, en su acápite II.

De conformidad a la ley y a las instrucciones de la SUSESO la implementación y acreditación del cumplimiento de estos requisitos, en suma de la aplicación efectiva del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), *corresponde exclusivamente al Organismo Administrador de la Ley N° 16.744.*

3.1 Interacción entre el infractor y el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744

Una vez notificada la admisibilidad de la solicitud, el interesado deberá presentar, ante el correspondiente Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, copia del oficio de la Inspección del Trabajo respectiva que declara admisible la solicitud de sustitución de la multa.

Para ello y con el objeto de facilitar el trámite –recuérdese de que se trata de pequeñas empresas–, se adjuntará al oficio ordinario ("F 10-2") un formato de carta del interesado al respectivo organismo administrador con el que presente dicho oficio ordinario (se adjunta formato a esta circular).

Como se señaló, el plazo de que dispone el interesado para acreditar la aplicación del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), esto es, la acreditación de la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, respecto de todas aquellas multas por las cuales se autorizó la sustitución, es de 60 días corridos contados desde la notificación del oficio ordinario ("F 10-2").

La *obligación* y la *carga* de concurrir al respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, *es exclusivamente del interesado*, de forma tal que la actuación de la Dirección del Trabajo hasta aquí sólo se remite a declarar la admisibilidad o Inadmisibilidad de la solicitud.

3.2 Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)

De conformidad a lo instruido por la SUSESO mediante la referida Circular N° 2.346, el Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) que debe implementar el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- La asistencia técnica del organismo administrador deberá iniciarse, a más tardar, dentro de *los 5 días hábiles* de recibida la solicitud por parte de la empresa;
- Deberá considerar:
 - La prescripción y verificación del cumplimiento de las medidas correctivas que correspondan; y
 - Apoyo en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como su seguimiento.
- El Sistema de Gestión deberá contemplar, a lo menos, los siguientes elementos o etapas básicas:
 - Política de seguridad y salud en el trabajo;
 - Planificación basada en un diagnóstico;
 - Evaluación del cumplimiento del sistema; y
 - Acción en pro de mejoras o correctivas.

3.3 Certificado del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744

La acreditación de la aplicación efectiva del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) por parte de

los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 –supuesto indispensable para dar lugar a la sustitución de la multa– deberá hacerse mediante "*Certificado de Cumplimiento*", cuyo formato obligatorio se contiene en Anexo V de la referida Circular N° 2.346, de la SUSESO.

Una vez ingresado el Certificado por parte del interesado, se deberá ingresar en el DT Plus el evento "*Certificado de Mutua*".

4. Resolución de Solicitud de Sustitución de Multa

En el evento de haberse declarado admisible la solicitud de sustitución, una vez transcurrido el plazo de 60 días corridos contados desde la notificación del oficio ordinario ("*F 10-2*"), pueden darse los siguientes eventos:

a) *Acreditación oportuna de aplicación efectiva de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC).*

Si dentro del plazo de 60 días corridos, el interesado presenta el certificado de cumplimiento otorgado por el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 al que se encuentra afiliado, y si dicho certificado se encuentra conforme a lo dispuesto en esta circular, esto es, que se acredite a satisfacción que se han corregido las infracciones que dieron origen a las multas por las cuales se solicita la sustitución y que se haya implementado un sistema de gestión de la seguridad en el trabajo, **se procederá a dejar sin efecto la multa**, utilizando para ello el correspondiente *F-29*.

b) *No acreditación a satisfacción de aplicación efectiva de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC).*

Si dentro del plazo de 60 días corridos, el interesado presenta el certi-

ficado de cumplimiento otorgado por el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 al que se encuentra afiliado, pero no se acredita a satisfacción que se han corregido las infracciones que dieron origen a las multas por las cuales se solicita la sustitución y que se haya implementado un sistema de gestión de la seguridad en el trabajo, **se procederá a mantener la multa aplicada, utilizando para ello el correspondiente F-29.**

- c) *No acreditación oportuna de aplicación efectiva de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC).*

Si transcurrido el plazo de 60 días corridos, el interesado no presente el correspondiente certificado de cumplimiento del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, o lo presente fuera de plazo⁽³⁾, el sistema asumirá que no ha realizado la gestión requerida para dar curso a la sustitución y *considerará ejecutoriada la o las multas* por infracción a normas de higiene y seguridad, **procediéndose a mantener la multa aplicada, utilizando para ello el correspondiente F-29.**

5. Ejecutoriedad de la multa

Si el infractor no se acoge al beneficio de la sustitución en el plazo de 30 días corridos, contados desde la notificación de la resolución que impone las multas o, como se señaló, acogiéndose no acredita a satisfacción y oportunamente la corrección de la infracción y la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud

(3) Con todo, si la razón de la demora se debe a la falta de respuesta del Organismo Administrador del Seguro –un indicio de aquello sería que interesado hubiese presentado oficio ordinario ("F 10-2") al Organismo Administrador en plazo razonable–, podrá evaluarse la posibilidad de admitir dicho certificado de cumplimiento fuera de plazo, lo que quedará entregado a la jefatura correspondiente.

en el trabajo de la forma señalada anteriormente, la sanción quedará ejecutoriada y en condiciones de ser traspasada a TGR y al Boletín de Infractores.

6. Informe final al interesado

En todos los casos tratados en el acápite III. 4, se procederá a informar al interesado, mediante el formulario "F-29" (se adjunta como anexo a esta circular), el resultado final que haya tenido su solicitud, de acuerdo con lo que se detalló.

IV. INGRESO DE EVENTOS EN EL DT PLUS

El ingreso oportuno e íntegro de todos y cada uno de los eventos asociados a la solicitud de sustitución de multas de que trata esta circular, será de responsabilidad del Jefe de Inspección o del funcionario en quien haya delegado esta función.

Tales eventos son:

- Solicitud de Sustitución de Multas (F-10).
- Admisibilidad o Inadmisibilidad.
- Comunicación a interesado de Admisibilidad o Inadmisibilidad (F 10-2).
- Certificado de Mutua.
- Resolución de Solicitud de Sustitución de Multa (F-29).

Considerando el traspaso automático de multas a la TGR, cobra importancia superior el ingreso oportuno de los eventos propios de las multas, tanto en este caso como en los restantes, pues si ello no ocurre, se produce la exposición pública del deudor a través de DICOM y el cobro de los valores por la TGR, con el consecuente daño cuando ambas acciones injustificadas, son producto de una negligencia del Servicio.

V. DELEGACION DE FACULTADES

Con el objeto de operativizar y optimizar la actuación de la Dirección del Trabajo

en relación a las solicitudes de sustitución de multas impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, se ha estimado pertinente radicar su conocimiento y resolución en cada una de las unidades operativas de las que dependen los funcionarios que apliquen multas que pueden ser objeto de este recurso.

De allí, que mediante Resolución exenta N° 142, de 6.02.2007, se delegó por la Directora del Trabajo la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas por infracción a las normas de higiene y seguridad, que formulen las empresas de 25 o menos trabajadores, en los Jefes de las Divisiones Jurídica e Inspectivo, Directores Regionales e Ins-

pectores Provinciales y Comunes, aplicadas por funcionarios de su dependencia directa, según corresponda.

De esta forma, la regla general será que el conocimiento y resolución de estas solicitudes de sustitución de multas corresponderá a los Inspectores Provinciales y Comunes, y sólo excepcionalmente, respecto de los funcionarios de dependencia directa, es decir, que desarrollen su labor en el ámbito regional o departamental, será de los Jefes de División o Directores Regionales.

Saluda atentamente a Uds.

Christian Melis Valencia
Abogado
Jefe División de Inspección

	FECHA SOLICITUD	ESTA SOLICITUD DEBERA SER PRESENTADA EN LA INSPECCION SEÑALADA EN LA RESOLUCION QUE APLICA LA(S) MULTA(S).	F 10								
FORMULARIO PARA SOLICITAR: A) RECONSIDERACION ADMINISTRATIVA DE MULTA(S) B) REEMPLAZO PARCIAL DE MULTA(S) POR PROGRAMA DE CAPACITACION C) SUSTITUCION DE MULTA(S) POR PROGRAMA DE CAPACITACION D) SUSTITUCION DE MULTA(S) CURSADA(S) POR INFRACCION A NORMA(S) DE HIGIENE Y SEGURIDAD											
RUT Empresa/Empleador	Razón Social / Nombre (apellido paterno, apellido materno, nombres)										
RUT Representante Legal	Nombre Representante Legal (apellido paterno, apellido materno, nombres)										
Domiciliado en: Calle		Numero	Depto. / Local								
			Telefono								
DESCRIPCION DE CADA UNO DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS: A) RECONSIDERACION ADMINISTRATIVA DE MULTA(S): Recurso para solicitar rebaja o que la sanción se deje sin efecto. B) REEMPLAZO PARCIAL DE MULTA(S) POR PROGRAMA DE CAPACITACION: Solo procede, si al momento de constatarse la infracción el empleador tenía entre diez (10) y hasta veinticinco (25) trabajadores contratados. La multa original se rebaja en un 90% si asiste a Programa. C) SUSTITUCION DE MULTA(S) POR PROGRAMA DE CAPACITACION: Solo procede, si al momento de constatarse la infracción el empleador tenía nueve (9) o menos trabajadores contratados. Consecuencias de la inasistencia al programa de capacitación es la duplicación del monto original de la multa por la que se solicita sustitución. D) SUSTITUCION DE MULTA IMPUESTA POR INFRACCIONES A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD, por programa asistencia al cumplimiento (PAC) y puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) implementado por el Organismo Administrador de la Ley 16.744 (mutuales e INP). Empresas de 25 o menos trabajadores. Se le informará los pasos a seguir una vez hecho examen de admisibilidad de su solicitud. Esta aplica exclusivamente por infracciones a normas de higiene y seguridad, por lo cual, por las otras multas, deberá optar por alguna de las otras alternativas administrativas que le ofrece la ley o la acción judicial.											
NOTAS IMPORTANTES: <ul style="list-style-type: none"> • DEBE PRESENTARSE <i>DENTRO DEL PLAZO FATAL DE 30 DIAS DE NOTIFICADA</i>, PLAZO COMUN PARA TODOS LOS RECURSOS. • PARA LOS RECURSOS DE LAS LETRAS B), C) Y D) DEBERA ACREDITARSE LA CANTIDAD DE TRABAJADORES MEDIANTE DECLARACION JURADA. FORMULARIO F 10-1. • SE DEBE OPTAR SOLO POR UNA ALTERNATIVA POR N° DE MULTA. (RECONSIDERACION ADMINISTRATIVA, REEMPLAZO PARCIAL CON CAPACITACION, SUSTITUCION POR CAPACITACION Y SUSTITUCION DE MULTA CURSADA POR INFRACCION A NORMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD). • PARA EJERCER EL(LOS) RECURSO(S) SEÑALADO(S), EL INFRACTOR DEBE ACREDITAR HABER DADO CUMPLIMIENTO INTEGRO A TODAS Y CADA UNA DE LAS DISPOSICIONES LEGALES POR LAS QUE SE CURSARON LA(S) MULTA(S) OBJETO DE ESTE(S). • ESTE SERVICIO RESOLVERA LA PRESENTE SOLICITUD EN UNICA INSTANCIA Y SOLO SOBRE LA BASE DE LOS ANTECEDENTES QUE SE ADJUNTEN, POR LO QUE SE DEBERAN ACOMPAÑAR TODOS LOS QUE EL EMPLEADOR INVOCUE DE UNA SOLA VEZ. • LOS TRAMITES Y/O RESULTADOS QUE SE GENEREN RESPECTO DE ESTA SOLICITUD SERAN NOTIFICADOS AL DOMICILIO QUE EN ESTA SE CONSIGNA, RAZON POR LA CUAL SERA DE SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD INFORMAR CUALQUIER CAMBIO. 											
Indicar con "X" lo que se solicita por cada multa	A	B	C	D	MONTO MULTA	ERROR DE HECHO	FUNDAMENTACION				
N° RESOLUCION DE MULTA →	RECONSIDERACION ADMINISTRATIVA	REEMPLAZO PARCIAL POR CAPACITACION	SUSTITUCION MULTA POR CAPACITACION	SUSTITUCION MULTA HIG Y SEG POR PAC Y SGSST	INDICAR TIPO DE UNIDAD REAJUSTABLE		CUMPLIMIENTO DE NORMA INFRINGIDA				
					UNIDAD MONETARIA	CANTIDAD	Antes de la fiscalización	Durante la fiscalización	Dentro de 15 días siguientes de notificada la multa	Después de 15 días de notificada la multa	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
DESARROLLO DE LA FUNDAMENTACION: Si desea fundamentar su solicitud, DEBERA adjuntar un Anexo, efectuando los descargos por cada una de las multas por las que solicita beneficios de rebaja, reemplazo parcial o de alguna de las sustituciones.											
PARTE PETITORIA (Marcar sólo una "X" por cada N° de multa)											
N° de Multa	A			B		C		D			
	Dejar sin efecto	Rebajar al 50%	Rebajar a otro %	Reemplazo Parcial por Capacitación		Sustituir Multa por Capacitación		Sustituir multa por PAC y SG-SST			
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
FIRMA EMPLEADOR / REPRESENTANTE LEGAL											

 <small>GOBIERNO DE CHILE DIRECCIÓN DEL TRABAJO</small>	F 10 - 1	
<input type="checkbox"/> ANEXO SOLICITUD DE SUSTITUCION DE MULTA ADMINISTRATIVA POR PROGRAMA DE CAPACITACION. (EMPRESAS CON 9 O MENOS TRABAJADORES).		
<input type="checkbox"/> ANEXO SOLICITUD DE REEMPLAZO PARCIAL DE MULTA ADMINISTRATIVA POR PROGRAMA DE CAPACITACION. (EMPRESAS ENTRE 10 Y 25 TRABAJADORES).		
<input type="checkbox"/> ANEXO SOLICITUD DE SUSTITUCION DE MULTA ADMINISTRATIVA CURSADA POR INFRACCION A NORMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD, POR PROGRAMA DE ASISTENCIA AL CUMPLIMIENTO Y SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (EMPRESAS DE 25 TRABAJADORES O MENOS).		
DECLARACION JURADA		
Por la presente yo, _____, RUT N° _____, con domicilio en _____ N° _____, comuna de _____, empleador/representante legal, de la empresa _____, RUT N° _____, declaro bajo juramento que la cantidad de trabajadores que tenía, en todo el territorio nacional, al día _____ del mes de _____, de 20____, era de _____, según nómina que se indica a continuación.		
DECLARACION JURADA que formulo en virtud de lo establecido en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en pleno conocimiento de la sanción pecuniaria y de presidio que se contiene en el artículo 210 del Código Penal, en el caso de perjurio.		
NOTAS: <ul style="list-style-type: none"> • LA FECHA A SEÑALAR CORRESPONDE A AQUELLA QUE SE CONSIGNA EN LA PROPIA RESOLUCION DE MULTA Y CORRESPONDE A LA DEL DIA EN QUE SE CONSTATO LA INFRACCION. • DECLARACION PARA SUSTITUCION POR PROGRAMA DE CAPACITACION: LLENAR ESPACIOS SOMBRADOS 1 A 9 TRABAJADORES. • DECLARACION PARA REEMPLAZO PARCIAL O SUSTITUCION DE MULTA POR PROGRAMA DE ASISTENCIA AL CUMPLIMIENTO Y SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: LLENAR 1 A 25 TRABAJADORES. 		
	NOMBRE Y APELLIDOS DEL/LOS TRABAJADOR(ES)	R.U.T.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
_____ Firma del Empleador / Representante legal declarante		



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

INSPECCION _____
K

F 10-2

ORD.: _____/

ANT.: Su solicitud de fecha _____ de sustitución de multa(s) administrativa(s) N° _____ por la incorporación a un programa de asistencia al cumplimiento (PAC) y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

MAT.: Informa admisibilidad de solicitud de sustitución de multa(s) por incorporación (PAC) y la puesta en marcha de un (SG-SST)

DE : INSPECTOR PROVINCIAL / COMUNAL DEL TRABAJO DE
A :

En virtud de lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 477 del Código del Trabajo, informo a Ud. que su solicitud de sustitución de multa(s) impuesta(s) por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación a un programa de asistencia al cumplimiento (PAC), en el que se acredite la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), conforme los antecedentes adjuntos a la citada solicitud, ha tenido el siguiente resultado:

Nº RESOLUCION DE MULTA	MONTO MULTA EN U.T.M.	SE ACEPTA	SE RECHAZA	RAZONES DEL RECHAZO
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

Respecto de las multas por las que se ha aceptado el beneficio, Ud. deberá tomar contacto a la brevedad con el Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 al cual se encuentra afiliado su empresa (mutual o INP), a objeto de que éste le asista en la incorporación a un (PAC) en el que se acredite la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un (SG-SST).

El citado Organismo Administrador deberá certificar lo anterior y **DICHO CERTIFICADO DEBERA SER PRESENTADO EN ESTA INSPECCION DEL TRABAJO DENTRO DEL PLAZO DE 60 DIAS CORRIDOS**, contados desde la notificación del presente (conforme el artículo 478 bis del Código del Trabajo, este oficio ordinario se entiende notificado a partir del sexto día hábil, contado desde la recepción en la oficina de Correos).

Transcurrido este plazo sin que se presente dicho certificado, se entenderá que no se han cumplido con los requisitos necesarios para impetrar el beneficio de sustitución y la multa, a partir de esa fecha, adquiere mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

Saluda atentamente a Ud.,

Distribución
Interesado
Arch. Inspección
Carpeta empresa

REGISTRO DEL PROCESO DE RECURSO(S) ADMINISTRATIVO(S) POR MULTA(S) CURSADA(S)										F 15		
I. IDENTIFICACION DE LA MULTA			N° Resolución		Fecha Emisión		Fecha Notificación					
Información Sistema Informático												
F E C H A S												
Ingreso Solicitud			Recepción en Inspección		Entrega al Fiscalizador		Ingreso en Sist. Informático					
II. TIPO DE RECURSO Y REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD												
a RECONSIDERACIÓN		b REEMPLAZO PARCIAL P/CAPACITACION			c SUSTITUC./CAPACITACION		d SUSTITUC./PAC/SG-SST ¹					
Inexistencia de Reclamo Judicial conocido		Primera solicitud dentro últimos 12 meses			Primera solicitud dentro último año		Primera solicitud dentro últimos 12 meses					
Primera reconsideración		Entre 10 y 25 trabajadores			9 o menos trabajadores		25 o menos trabajadores					
Dentro de plazo		Dentro de plazo			Dentro de plazo		Infracciones a normas higiene y seguridad					
							Dentro de plazo					
III. ANALISIS Y PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD												
N° MULTA	TIPO DE RECURSO (a-b-c-d)	ADMISIBLE	INADMISIBLE	ERROR DE HECHO		CUMPLIMIENTO DE NORMA INFRINGIDA				Fecha de entrega a fiscalizador de solicitud		
				SI	NO	Anterior a Solicitud de Fiscalización	Durante Fiscalización	Después de la Fiscalización				NO
							Dentro 15 días de Notificación	Después 15 días de Notificación				
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
Informe complementario de carácter obligatorio: Se debe desarrollar en hoja Anexa, por cada una de las multas recurridas.										Firma Fiscalizador(a)		
IV. SUGERENCIA DEL INFORMANTE												
	Confirmar	Rebajar al 50%	Rebajar al X %	Dejar sin efecto	Reemplazo parcial por capacitación	Sustitución por capacitación	Sustitución por PAC y SG-SST					
1												
2									Firma Fiscalizador(a) Informante			
3												
4												
5									Nombre Fiscalizador(a) Informante		Fecha Devolución	
6									Solo DRT o Nivel Central			
7									ENVIO ENTE RESOLUTOR			
8									Ord. N°			
9									Fecha			
V. REVISION DEL RESOLUTOR												
										<input type="checkbox"/> Inspector		
										<input type="checkbox"/> Director Regional		
										<input type="checkbox"/> Depto. de Inspección		
	Confirmar	Rebajar al 50%	Rebajar al X %	Dejar sin efecto	Reemplazo parcial por capacitación	Sustitución por capacitación	Sustitución por PAC y SG-SST		Fecha recepción ente Resolutor			
1												
2												
3												
4												
5												
6									Firma			
7												
8									Nombre Resolutor			
9												
VI. RESOLUCION FINAL												
RESOLUCION N°		EMISION		FECHAS NOTIFICACION		INGRESO SIST. INFORMATICO						
ENVIO A CORREOS DE CHILE												
FOLIO N°		FECHA		Nombre Resolutor		Firma Responsable						
ENVIO A INSPECCION:		ORD. N°		FECHA		FECHA RECEPCION EN INSPECCION						

¹ Este trámite no requiere informe de cumplimiento, puesto que ello debe hacerse ante el Organismo Administrador, quien a su vez lo certifica.

RESOLUCION N°: _____ / **F 29**

VISTOS:

1.- Que, por Resolución de fecha _____, que se indica en el N° 3 siguiente, se aplicó(aron) la(s) multa(s) administrativa(s) que se señala(n), por infracción a la(s) disposición(es) legal(es) que en ella(s) se expresa(n), y por el(los) monto(s) que se precisa(n) al empleador _____, R.U.T. _____, representado legalmente por _____, R.U.T. _____, ambos con domicilio en _____;

2.- Que, por presentación de fecha _____, el empleador sancionado solicitó, respecto de dicha(s) multa(s), lo que se detalla en el N° 3 siguiente, en las columnas ubicadas bajo el campo "Solicitud del Empleador";

3.- Que, la solicitud de Reemplazo parcial de multa(s) o la Sustitución de ésta(s) por asistencia a programa de capacitación / por incorporación a Programa Asistencia al Cumplimiento (PAC) y puesta en marcha de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), fue autorizada por la Inspección del Trabajo de _____, mediante documento que se indica para cada caso:

Número de Resolución	Unidad Monetaria		Solicitud del Empleador				Autorización Inspección	
	Cantidad	Tipo	Reconsideración Administrativa	Reemplazo Parcial por Capacitación	Sustitución Multa por Capacitación	Sustitución PAC e incorporación a un SG-SST	Ord. N°	Fecha
	1							
	2							
	3							
	4							
	5							
	6							
	7							
	8							
	9							

CONSIDERANDO:

1.- Que, examinados todos los antecedentes expuestos y los demás reunidos respecto de la solicitud señalada, especialmente aquellos relativos a la actuación fiscalizadora del Servicio y al informe del fiscalizador actuante, se concluye que:

MULTA N°	A.- Se acreditó el cumplimiento de las disposiciones legales infringidas;									B.- Aparece de manifiesto que en la aplicación de la(s) multa(s) que se indica(n), se incurrió en error de hecho								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C.- Presenta multiplicidad de sanciones en relación con misma materia, lo que habilita a subsumirlas en una sola multa									D.- Asistió el empleador al programa de capacitación dictado por la Dirección del Trabajo dentro del plazo de dos meses								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E.- Incorporó a Programa Asistencia al Cumplimiento y puso en marcha Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo									F.-								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9

2.- Las atribuciones conferidas al Director del Trabajo en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo; los incisos 5° y 6° del artículo 477 del mismo Código, las Resoluciones Exentas N° 142 de 06/02/2007 y N° 444 de 02/05/2007; las Ordenes de Servicio N° 6 de 26/09/2003 y N° 2 de 14/09/2006, la Circular N° 70, de 30.07.2007, todas de la Dirección del Trabajo; y el Certificado N° _____, de fecha _____, del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 _____ (en caso de Sustitución PAC e incorporación a un SG-SST).

Número de Resolución	Error de Hecho		Cumplimiento de Norma Infringida				Cumplió PAC y SG-SST		Inobservancia Procedimientos de Fiscalización			
			Sí		No							
	Sí	No	Anterior a Fiscalización	Durante Fiscalización	Después de la Fiscalización		Sí	No	Sí	No		
	1				Dentro 15 días de Notificada		Después de 15 días de Notificada					
	2											
	3											
	4											
	5											
	6											
	7											
	8											
	9											

SE RESUELVE:
Respecto de la(s) multa(s) aplicada(s) que se detalla(n), lo siguiente:

Número de Resolución	Unidad Monetaria		Confirmar*	Rebajar a*		Dejar sin efecto	Aumentar en 100% monto original*	
	Cantidad Original	Tipo		Cantidad	Tipo		Cantidad duplicada	Tipo Unidad Monetaria
	1							
	2							
	3							
	4							
	5							
	6							
	7							
	8							
	9							

ANOTESE, COMUNIQUESE Y NOTIFIQUESE. "POR ORDEN DEL DIRECTOR"

(Nombre y Cargo)

Interesado
U. de Resolución c/ANT.
OIG. de Partes

Kardex: _____ * Para efectuar el PAGO debe ajustarse a las instrucciones contenidas en la Resolución que aplicó la multa.

_____ , _____ de _____ de 20 ____

SEÑORES
I.N,P. / MUTUAL DE EMPLEADORES _____
PRESENTE

De mi consideración:

De acuerdo con el inciso séptimo del artículo 477 del Código del Trabajo he solicitado a la Inspección del Trabajo, la sustitución de la(s) multa(s) impuesta(s) por infracción a norma(s) de higiene y seguridad por la incorporación a un *programa de asistencia al cumplimiento*, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un *sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*.

La Inspección del trabajo ha acogido dicha solicitud respecto de la(s) multa(s) que se indican en oficio ordinario N° _____ , de fecha _____ , el cual se adjunta.

En virtud de lo anterior, lo establecido en la Ley N° 20.123 e instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social, solicito a Uds. la asesoría necesaria para la implementación y acreditación ante la Inspección del Trabajo respectiva del cumplimiento de los requisitos establecidos a fin de dejar sin efecto la(s) sanción(es) señalada(s).

Saluda Uds.

NOMBRE Y FIRMA REPRESENTANTE LEGAL
NOMBRE Y RUT DE EMPRESA AFILIADA

2.- RESOLUCIONES

709 (exenta) (extracto), 27.07.07.

Dirección del Trabajo

Establece política institucional de riesgos para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.

710 (exenta) (extracto), 27.07.07.

Dirección del Trabajo

Establece estructura, roles claves y funciones para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.390 (extracto), 10.08.07.

Modifica y complementa Circular N° 2.358, de 2007, sobre el régimen de subsidios por incapacidad laboral administrado por las Cajas de Compensación de asignación familiar.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

1.275, 18.06.07.

Sueldo empresarial – Requisitos que deben concurrir para poder rebajarlo como gasto – Situación en que el trabajador participa en forma indirecta en la sociedad en la cual trabaja en forma efectiva y permanente, a través de otra sociedad socia de la entidad en la cual trabaja – Improcedencia – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Art. 31, N° 6 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 42, de 1990.

1. Por presentación indicada en el antecedente, consulta respecto de la aplicación del artículo 31 N° 6, inciso tercero, de la Ley de la Renta, cuyo texto sólo autoriza para los socios de empresa las remuneraciones consistentes en sueldos empresariales con tope de 60 UF.

Agrega, que respecto de la deducción como gasto de este concepto, el SII ha señalado en la Circular N° 42, de 1990 que la deducción procede siempre y cuando se trate de remuneraciones pagadas a personas propietarias o dueñas de las empresas o sociedades en las que trabajan, y se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el socio de la sociedad respectiva trabaje en forma efectiva y permanente en el negocio o empresa.
- Que las remuneraciones queden sujetas al Impuesto Unico de Segunda Categoría.

- Que las citadas remuneraciones y el Impuesto Unico de Segunda Categoría que les afecta, se contabilicen debidamente en los períodos a que corresponden dichos conceptos, identificando a sus beneficiarios.

En este caso, la deducción como gasto procederá sólo hasta el monto que las remuneraciones asignadas quedan afectas a cotizaciones previsionales obligatorias, esto es, 60 UF, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 90 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Expresa más adelante, que del tenor literal del artículo 31 N° 6, inciso tercero, de la Ley de la Renta, se desprende que el sueldo empresarial es aquella remuneración pagada al propietario de la sociedad en la que presta sus servicios, que jurídicamente corresponde a su dueño en forma directa, caso en el cual procede aplicar el tope deducible como gasto por remuneración a nivel de la sociedad pagadora.

En relación con lo antes expuesto, solicita se confirme que la norma legal en

comento y su respectiva instrucción administrativa no es aplicable a situaciones en que el trabajador participa en forma indirecta en la sociedad en la cual trabaja en forma efectiva y permanente, esto es, a través de otra sociedad socia de la entidad en la cual trabaja.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, establece que se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias, agregando dicha norma a punto seguido, que en todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1.

En relación con lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 42, de 1990, publicada en Internet (www.sii.cl).

3. En consecuencia, en la medida que se dé cumplimiento a los requisitos y condiciones que exige la norma legal pertinente y comentada mediante la citada Circular N° 42, de 1990, las empresas individuales, sociedades de personas y socieda-

des en comandita por acciones respecto de los socios gestores, podrán rebajar como gasto tributario los sueldos empresariales asignados o pagados a sus propietarios, dueños o socios.

Ahora bien, en relación con lo consultado se señala que efectivamente la norma legal que regula el sueldo empresarial, esto es, el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta y sus respectivas instrucciones, no son aplicables al caso de un socio persona natural de una sociedad de personas, que trabaja mediante un contrato de trabajo regulado por las normas del Código del Trabajo en otra sociedad de personas de la cual es socio el ente jurídico señalado en primer término; cuya deducción tributaria de las remuneraciones pagadas a dicha persona natural se rige por las normas generales de la Ley de la Renta, en concordancia con lo establecido por el inciso primero del número 6 del artículo 31.

No obstante no aplicarse el artículo 31 N° 6 inciso tercero (sueldo patronal), siempre debe tenerse presente la norma del inciso segundo de esta disposición, que establece la facultad del Director Regional para impugnar remuneraciones de personas que hayan podido influir en la fijación de su remuneración, como lo sería la participación indirecta en una sociedad en la que se trabaja.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Arturo Martínez Molina, Presidente de la Central Unica de Trabajadores (CUT): "*¡Pongámonos a trabajar en un nuevo trato laboral!*" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Estatuto Docente. Modificaciones introducidas por la Ley N° 20.158 al sistema remuneracional de los docentes. 7

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.205. Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad. 13
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad. 16
- Ley N° 20.193. Reforma Constitucional que establece los territorios especiales de Isla de Pascua y Archipiélago Juan Fernández. 17
- Ley N° 20.210. Modifica el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones. 18
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar los límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones. 19
- Ley N° 20.203. Modifica normas relativas al subsidio familiar y a la adopción. 20
- Resolución N° 30 exenta, de 27.07.07, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo. 22

CARTILLA

- Derechos de la mujer trabajadora. 24

DEL DIARIO OFICIAL	26
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Subcontratación (Ley N° 20.123). No escriturar contrato de trabajo. Simulación de contrato a través de terceros	30
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	36
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
2.723/055, 26.07.07.	
La facultad de las Corporaciones Municipales de declarar la vacancia en el cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.158, resulta aplicable al personal que ejerce funciones docentes de aula, directivas o técnico-pedagógicas en establecimientos educacionales.	37
2.772/056, 27.07.07.	
1) Analizados los alcances de la Ley N° 20.194, se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día, por todo el período que ello ocurra que medie entre la fecha del despido y la fecha efectiva de envío o de entrega al trabajador de la comunicación del pago de las cotizaciones, y el plazo de seis meses que fija el inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo regiría únicamente para la interposición de la demanda de nulidad, y	
2) Excepcionalmente, no procede exigir pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador despedido sin tener las cotizaciones al día, cuando el saldo adeudado de cotizaciones antes del despido sea inferior a una cantidad que resulte menor de comparar el 10% de la deuda total por cotizaciones previsionales considerado el período anterior como posterior al despido, y 2 UTM, siempre que la deuda anterior al despido se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad de despido.	
3) Vigencia de la Ley N° 20.194: A) La norma interpretativa contenida en el artículo 1° de la ley, regiría desde la vigencia de la norma legal interpretada, el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, acorde al artículo 9°, inciso 2° del Código Civil, con la limitante que su vigencia no afectará en manera alguna los efectos de sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio; y B) La norma del artículo 2° de la ley, en cuanto modifica el inciso 7° del artículo 162 del Código, regiría desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, desde el 7.07.2007.	39

2.784/057, 27.07.07.	
Los contratos de trabajo a plazo fijo del personal no docente regido por la Ley N° 19.464, que presta servicios en establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, pueden convenirse por el período que las partes estimen pertinente, siempre que no excedan del máximo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo y sin perjuicio que pueda operar el beneficio de la prórroga, de darse los requisitos legales establecidos al efecto.	43
2.785/058, 27.07.07.	
La cláusula que establece una franja horaria de ingreso al trabajo de sesenta minutos a elección del trabajador, se ajusta a derecho, siendo, a juicio de este Servicio, plenamente compatible con nuestra legislación laboral	45
2.788/059, 30.07.07.	
1) Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para convocar durante el período de interrupción de actividades escolares a los docentes directivos de los establecimientos educacionales a realizar actividades de perfeccionamiento u otras actividades que no tengan el carácter de docencia de aula, siempre que no excedan de tres semanas consecutivas.	
2) El profesional de la educación que labora como director en un establecimiento educacional del sector municipal y accede a la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, puede postular a dicho cargo una vez que la corporación respectiva llama a concurso para llenar el mismo, pero solo podrá incorporarse a la dotación si restituye la bonificación percibida expresada en Unidades de Fomento, con los respectivos intereses.	47
2.789/060, 30.07.07.	
La Corporación Municipal de Valparaíso debe, en el evento de llamar a concurso a fin de cumplir con el máximo de 20% del total de horas de la dotación en calidad de contrata, darles a los mismos el carácter de públicos, ordinarios o extraordinarios, según proceda, y no internos en los términos previstos en el artículo 3° transitorio de la Ley N°19.933.	50
2.790/061, 30.07.07.	
El monto a pagar a cada no docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, por concepto de bono Ley N° 19.464, debe ser determinado en proporción a su jornada de trabajo, de acuerdo al procedimiento señalado en el cuerpo del presente oficio.	51
2.791/062, 30.07.07.	
Las personas que han prestado o están prestando servicios en las entidades administradoras de salud primaria municipal bajo	

la modalidad de contrato a honorarios, no pueden participar en el llamado a concurso interno que ordena el artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.157.	53
2.793/063, 30.07.07.	
La bonificación por retiro prevista y regulada en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no resulta aplicable a los profesionales de la educación que ejercen funciones de docencia directiva en el nivel central de una Corporación Municipal.	55
2.794/064, 30.07.07.	
1) El objetivo de la norma contenida en el artículo 322 del Código del Trabajo es entregar certeza al empleador en cuya empresa existe un instrumento colectivo vigente, respecto de los períodos en que los trabajadores que laboran bajo su dependencia, ya sea, regidos por un instrumento colectivo o que negocien por primera vez, pueden presentar un proyecto de contrato colectivo.	
2) Las normas contenidas en los incisos 2° y 3° del citado artículo 322, regulan la oportunidad para ejercer el derecho a iniciar procesos de negociación colectiva distintos de aquellos que han dado origen a los instrumentos vigentes en la empresa.	
3) La circunstancia de que el empleador, haciendo uso de la prerrogativa que le otorga el artículo 346 del Código del Trabajo, extienda los beneficios de un instrumento colectivo vigente en la empresa a trabajadores de su dependencia no podría, en caso alguno, restringir el derecho fundamental de los mismos a negociar colectivamente, de manera reglada, con la empresa en que laboran.	57
2.831/065, 31.07.07.	
El aviso de prensa señalado por el recurrente que exige un experto de prevención de riesgos con experiencia B y C de SERNAGEOMIN, no cumple con los elementos señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo para ser considerado discriminatorio, en cuanto, no contiene ninguna de las condiciones señaladas en el inciso cuarto del citado precepto legal.	59
2.979/066, 08.08.07.	
No existe inconveniente jurídico para que la Directora del CESFAM dependiente de la Corporación Municipal de Conchalí, una vez concluido el período 2006-2008 en este cargo, vuelva a ejercer la funciones de enfermera que, según contrato de trabajo, tenía al momento de postular y adjudicarse el aludido cargo de directora del CESFAM.	61
2.997/067, 13.08.07.	
Las empresas de servicios transitorios, que conforme a lo previsto en el artículo 183-K del Código del Trabajo, deben incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la	

sigla "EST" en su nombre o razón social, se encuentran obligadas, también, a consignar dicha expresión o sigla en el nombre de fantasía que tenga la sociedad, debiendo, por tanto, la sociedad Sánchez y Torres EST Limitada, incluir una de ellas en su nombre de fantasía "R H. IGNIVI"	62
--	----

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circular

70, 30.07.07. Establece procedimiento para tramitar solicitudes de sustitución de multas administrativas impuestas por infracciones a normas de higiene y seguridad a empresas de 25 o menos trabajadores.	66
---	----

2.- Resoluciones

709 (exenta)(extracto), 27.07.07. Establece política institucional de riesgos para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.	79
710 (exenta)(extracto), 27.07.07. Establece estructura, roles claves y funciones para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.	79

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.390 (extracto), 10.08.07. Modifica y complementa Circular N° 2.358, de 2007, sobre el régimen de subsidios por incapacidad laboral administrado por las Cajas de Compensación de asignación familiar.	80
--	----

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

1.275, 18.06.07. Sueldo empresarial – Requisitos que deben concurrir para poder rebajarlo como gasto – Situación en que el trabajador participa en forma indirecta en la sociedad en la cual trabaja en forma efectiva y permanente, a través de otra sociedad social de la entidad en la cual trabaja – Imprudencia – Instrucciones impartidas por el Servicio.	81
---	----



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 224
Septiembre de 2007

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas : 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Arturo Martínez Molina, Presidente de la Central Unica de Trabajadores (CUT): *"¡Pongámonos a trabajar en un nuevo trato laboral!"*.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Estatuto Docente. Modificaciones introducidas por la Ley Nº 20.158 al sistema remuneracional de los docentes.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.205. Protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad.
- Ley Nº 20.193. Reforma Constitucional que establece los territorios especiales de Isla de Pascua y Archipiélago Juan Fernández.
- Ley Nº 20.210. Modifica el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar los límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones.
- Ley Nº 20.203. Modifica normas relativas al subsidio familiar y a la adopción.
- Resolución Nº 30 exenta, de 27.07.07, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo.

CARTILLA

- Derechos de la mujer trabajadora.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Subcontratación (Ley Nº 20.123). No escriturar contrato de trabajo. Simulación de contrato a través de terceros.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)(S)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Rizzo

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Arturo Martínez Molina, presidente de la CUT, se refiere entre otros, a su visión sobre la negociación colectiva, la legislación laboral y sindicalización.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, Blanca Dervis e Inés Viñuela, abogados del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, se refieren a diversos cambios que en materia remuneracional estableció la Ley N° 20.158 para los profesionales de la educación.

La Cartilla de difusión de la normativa laboral, informa sobre los derechos de la mujer trabajadora.

En Normas legales y reglamentarias, publicamos, entre otros, la Ley N° 20.210, que modifica el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con el objeto de ampliar límites de inversión en el extranjero de los Fondos de Pensiones, y la Resolución N° 30 exenta, de 27.07.07, de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción, que establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo.

De la sección dedicada a presentar la Jurisprudencia administrativa institucional, destacamos el Dictamen N° 2.772/056, sobre terminación de contrato individual y los efectos de cotizaciones previsionales impagas, según lo dispuesto en la reforma introducida por la Ley N° 20.194.

Por último, destacamos la publicación de la Circular N° 70, de 30.07.07, de la División de Inspección, sobre procedimiento para tramitar solicitudes de sustitución de multas administrativas impuestas por infracciones a normas de higiene y seguridad a empresas de 25 o menos trabajadores.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Asesor Subsecretaría del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de
Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación
D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 10.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Psicóloga
Jefa de División 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.

