



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 2009



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



LA REGULACION DEL DESPIDO COLECTIVO EN EL AMBITO DE LA UNION EUROPEA

José Francisco Castro C. ⁽¹⁾

I. INTRODUCCION

En el contexto de la actual crisis económica internacional que también está comenzando a afectar a nuestro país, nuevamente se escuchan voces interesadas que piden una mayor flexibilidad laboral para abordar las fluctuantes condiciones de mercado. Esto en sí no constituye una novedad, ya que con frecuencia en Chile se escuchan las demandas por mayor flexibilidad en el mercado del trabajo, ya sea que se trate de tiempos de bonanza económica o de tiempos de crisis.

Pero ¿es razonable esta demanda de ciertos sectores por una mayor flexibilidad laboral?, ¿hasta dónde nuestro sistema laboral es ya bastante flexible? Son preguntas que deben estar en el centro de la discusión y que nos llevan también a revisar nuestro sistema jurídico laboral y compararlo con los sistemas de países a los cuales queremos acercarnos o parecernos en sus indicadores de desarrollo económico y humano.

Hemos escogido inicialmente una materia en específico para abordar este debate: el despido colectivo. Materia por lo demás de creciente actualidad. Conocido es que en Chile no tenemos normas especiales para tratar el despido colectivo en la empresa. Muy por el contrario, aplicamos las mismas normas que en materia de despido individual, donde la empresa tiene un amplio margen de libertad de despi-

do, especialmente al imputar la causal de "necesidades de la empresa".

Pues bien, no en todos los sistemas jurídico laborales se opera así. De hecho, ya la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación N° 119 de 1963 y en el Convenio N° 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, de 1982, no ratificado por Chile, contempla disposiciones sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos, estableciendo en ellas tanto la consulta a los representantes de los trabajadores como la notificación a la autoridad competente. Se entiende que en estos casos hay también un interés público comprometido, y no está sólo el interés particular del empresario y del trabajador o trabajadores involucrados en el despido.

También la Unión Europea ha tratado y reglamentado el despido colectivo a través de diversas Directivas. Las Directivas son normas obligatorias para los Estados miembros de la Unión, los que deben cumplirlas a través de los instrumentos legales y administrativos que ellos mismos definan.

Así, el 20 de julio de 1998 se aprobó la Directiva 98/59/CE del Consejo de la Unión Europea, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, la que vino a sustituir a la Directiva 72/129/CEE de 17-02-1975 sobre despidos colectivos, la que a su vez ya había sido modificada por la Directiva 92/56/CEE, de 24-06-1992.

(1) Abogado y Asesor del Subsecretario del Trabajo.

A continuación revisaremos la reglamentación de la Unión Europea en materia de despido colectivo, a través del análisis de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, para después detenernos específicamente en la legislación de España, país miembro de la Unión Europea, sobre el mismo tema.

II. LA DIRECTIVA 98/59/CE DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS

En el análisis de esta Directiva 98/59/CE, distinguiremos 2 tipos de materias: la definición de su campo de aplicación y el procedimiento (tanto en su fase sindical como administrativa).

1. Definición del campo de aplicación de la Directiva 98/59/CE

El artículo 1 de la Directiva nos señala que, para efectos de la aplicación de la misma, se entenderá por despidos colectivos *"los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:*

- i) para un período de 30 días:*
 - al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,*
 - al menos el 10% del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,*
 - al menos igual a 30 en los centros de trabajo que em-*

pleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

- ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados".*

Como se puede ver, la Directiva establece como elemento de referencia el "centro de trabajo", lo cual ha sido superado por legislaciones nacionales más protectoras de algunos Estados miembros, como España e Italia por ejemplo, que hablan de "la empresa" como elemento de referencia y para evitar, de esta manera, que se trate de eludir la norma. Por otro lado, del tenor literal de la Directiva se concluye que ella no se aplicaría a centros de trabajo de 20 o menos trabajadores.

No obstante, el inciso final del artículo 1 incorpora una extensión de la noción de despido colectivo al señalar que a efectos del cálculo del número de despidos señalado anteriormente, *"se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5"*.

Finalmente, en cuanto a su ámbito de aplicación, la Directiva realiza algunas exclusiones. De esta forma, la Directiva *no se aplicará:*

- "a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;*

- b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción).
- c) a las tripulaciones de buques marítimos".

2. Procedimiento

Pero ¿cuál es el procedimiento establecido por la Directiva para los despidos colectivos? Pues bien, aquí tenemos que distinguir en primero término una fase sindical y, luego, una fase administrativa.

- a) *Fase Sindical (información y consulta)*

La Directiva dispone en su artículo 2 que cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, *deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. La propia Directiva señala que se entenderá por representantes de los trabajadores "los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros".*

En cuanto a los objetivos de estas consultas, ellas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda de readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. Incluso los Estados miembros pueden disponer que los representantes de los trabajadores puedan recurrir a ex-

pertos de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

Además, la Directiva establece al empresario una obligación de informar, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas. Para ello, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá:

- "a) *proporcionarles toda la información pertinente, y*
- b) *comunicarles, en cualquier caso, por escrito:*
- i) *los motivos del proyecto de despido;*
 - ii) *el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;*
 - iii) *el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;*
 - iv) *el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;*
 - v) *los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;*
 - vi) *el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales".*

Como podemos observar, esta fase sindical de información y con-

sulta dentro de la Directiva, consiste en una suerte de fórmula intermedia entre, por un lado, la recepción por parte del empresario del parecer de los representantes de los trabajadores sobre la conveniencia y las consecuencias del despido y, por otro, una auténtica negociación colectiva entre las partes.

b) *Fase Administrativa*

El artículo 2 de la Directiva señala que el empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita que contenga, al menos, los elementos previstos en los numerales i) al vi) arriba mencionados.

Pero no basta con ello, ya que según el artículo 3 de la Directiva, el empresario está obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente. Esta notificación debe contener todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los representantes de los trabajadores, especialmente los motivos del despido, el número de trabajadores que se va a despedir, el número de trabajadores habitualmente empleados y el período en el que se prevé que se van a efectuar los despidos.

El empresario, además, está obligado a transmitir a los representantes de los trabajadores una copia de la notificación y éstos podrán, a su vez, dirigir sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente.

Esta notificación a la autoridad pública provoca un efecto sus-

pensivo sobre el despido colectivo, según la Directiva. En efecto, el artículo 4 dispone que los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente, surtirán efecto no antes de 30 días después de la notificación, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso. La autoridad pública competente aprovechará este plazo para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados. Este plazo se puede prorrogar hasta 60 días después de la notificación.

No obstante, y de manera excepcional, los Estados miembros no están obligados a aplicar estas normas sobre la notificación a los despidos colectivos producidos por el cese de las actividades del establecimiento cuando éste resulte de una decisión judicial.

El artículo 5 señala que esta Directiva no afectará la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir *disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores* o de permitir o fomentar la aplicación de disposiciones convencionales más favorables para los trabajadores.

Finalmente, y referido a la efectividad de los derechos, la Directiva dispone que los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con el objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en esta Directiva.

III. LA NORMATIVA ESPAÑOLA EN MATERIA DE DESPIDO COLECTIVO

La Directiva 98/59/CE del Consejo de la Unión Europea, como en general toda la armonización de políticas sociales en el contexto de la Unión, establece una legislación de derechos mínimos para los trabajadores de los Estados miembros. En efecto, como ya se señaló, la propia Directiva señala que ella no afectará la facultad de los Estados miembros de aplicar, introducir o fomentar la aplicación de disposiciones más favorables para los trabajadores.

A continuación vamos a revisar la normativa de uno de los Estados miembros de la Unión Europea, España que, como veremos, contiene una regulación todavía más favorable y protectora para los trabajadores en materia de despido colectivo.

Las normativa española en materia de despido colectivo está contenida básicamente en el Estatuto de los Trabajadores (ET), una suerte de equivalente a nuestro Código del Trabajo, y en el RD 43/1996, de 19 de enero de 1996, sobre procedimientos de regulación de empleo y traslados colectivos. Analizaremos *grosso modo* el contenido de la normativa legal.

1. Definición del Despido Colectivo

Comenzaremos señalando que el ET dispone en su artículo 49 en cuanto a la extinción del contrato de trabajo, que éste se extinguirá, entre otras causales:

"i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta ley".

El artículo 51 del ET se encarga a continuación de regular más específi-

camente el despido colectivo, señalando en primer término que se entiende por esta modalidad de extinción de la relación laboral:

"1. A efectos de lo dispuesto en la presente ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores".*

Como podemos observar, los guarismos son muy similares a los establecidos por la Directiva europea. No obstante, específicamente en cuanto al "período de sospecha" establecido por el ET, éste se extiende a los 90 días para todos los casos previstos por la norma, yendo más allá y siendo más protector que lo que dispone la Directiva, como revisamos en su oportunidad.

Además, el artículo 51 ET se encarga también de señalar cuando se entiende que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

"Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una

situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos".

Por otro lado, el ET amplía la noción de despido colectivo al disponer que *"Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas".*

Por último, en materia de definición de despido colectivo, se establecen dos salvaguardias para evitar que las normas ya señaladas sean burladas por el empresario, a saber:

- Para el cómputo del número de extinciones de contratos, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 del ET (expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato), siempre que el número sea al menos cinco.
- Cuando en períodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el artículo 51 ET, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta ley (necesidad objetivamente acreditada de amorti-

zar puestos de trabajo) en un número inferior a los umbrales ya señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude a la ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. Procedimiento

El procedimiento establecido por la legislación española para los despidos colectivos es el siguiente:

a) *Solicitud y apertura del período de consultas*

El ET español dispone que el empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo prevista en el propio ET y en sus normas de desarrollo reglamentario (RD 43/1996, de 19 de enero de 1996, sobre procedimientos de regulación de empleo y traslados colectivos).

El procedimiento se inicia mediante la solicitud a la autoridad laboral² y la apertura simultánea de

(2) El artículo 2 del RD 43/1996 sobre procedimientos de regulación de empleo y traslados colectivos, dispone que la autoridad laboral competente, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde:

"a. En las empresas, cualquiera que sea su plantilla, siempre que la medida no afecte a más de doscientos trabajadores, al Director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo c de este artículo.

b. Si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente en distintas pro-

continúa nota

un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores debe ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realiza mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia de la cual se debe hacer llegar, junto con la ya mencionada solicitud, a la autoridad laboral.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará informe de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes deben ser evacuados en el improrrogable plazo de 10 días.

Si, durante la tramitación del expediente de regulación de empleo (ERE), la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Por otro lado, cuando la extinción afectase a más del 50 % de los trabajadores, el empresario debe dar cuenta de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

Continuación Nota (2)

vincias y ubicadas en una Comunidad Autónoma donde no se haya producido el traspaso de funciones y servicios del Estado a la misma en materia de regulación de empleo o, en todo caso, cuando la autorización afecte a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del mismo la Dirección General de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, salvo delegación expresa en alguno de los Directores provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales competentes por razón del territorio.

- c. Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento".

En el ámbito de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo, *"tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución de aquellos procedimientos, el órgano que determine la Comunidad Autónoma Respectiva"*.

b) *Consulta con los representantes de los trabajadores*

El procedimiento contempla también la participación del actor laboral colectivo, a través de los representantes de los trabajadores.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes tienen la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo (ERE), tendrá una duración no inferior a 30 días, o de 15 días en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, y debe versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como

sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad o viabilidad del proyecto empresarial. En las empresas de 50 o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple dichas medidas.

Durante este período de consultas, el ET señala que las partes deben negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá de la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de los representantes sindicales, según corresponda.

Como se puede observar, en esta materia también la legislación española va más allá que la Directiva europea, ya que reconoce expresamente que estamos en presencia de una negociación entre el empresario y el actor laboral colectivo, a través de los representantes legales de los trabajadores.

Al finalizar el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

c) *Resolución de la autoridad laboral*

Cuando el período de consultas concluye con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procede a dictar una resolución en el plazo de 15 días autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiere recaído pronunciamiento expreso, se entiende autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo. No obstante, si la autoridad laboral considera, de oficio o a petición de parte, la

existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, para efectos de su posible declaración de nulidad.

Por otro lado, cuando el período de consultas concluye sin acuerdo, la autoridad laboral dicta una resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dicta en el plazo de 15 días a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiere recaído pronunciamiento expreso, se entiende autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral debe ser motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de los documentos obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias para los fines ya mencionados (contribuyen a superar una situación económica negativa de la empresa o a garantizar la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma, a través de una más adecuada organización de los recursos).

Contra las resoluciones de los procedimientos administrativos de regulación de empleo podrá interponerse por los interesados recurso ordinario en el plazo de un mes, ante el órgano superior jerárquico del que las dictó. A su vez, las resoluciones de los recursos administrativos serán susceptibles de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa (artículo 16 del RD 43/1996 sobre procedimientos de regulación de empleo y traslados colectivos).

Cabe agregar finalmente que el ET español también reconoce a los trabajadores, a través de sus representantes, la posibilidad de solicitar igualmente la iniciación del expediente de regulación de empleo (ERE), si racionalmente se presume que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En este caso, la autoridad laboral competente determina las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos ya descritos.

IV. A MODO DE CONCLUSION

Hemos podido revisar la regulación europea y española en materia de despido colectivo. Ambas contemplan en su procedimiento dos elementos fundamentales: la participación (consulta o negociación) con los trabajadores a través de sus representantes, y el pronunciamiento de la autoridad laboral. Estos elementos dicen relación con que en el despido colectivo se considera que no sólo existe un interés privado de las partes de la relación laboral, sino que también hay un interés público comprometido, lo que hace necesario el análisis y la intervención de

la autoridad, como tercero externo, así como también la participación de los trabajadores.

Nada más alejado de nuestro sistema jurídico laboral, en el cual el procedimiento para el despido es el mismo sea que se trate de uno o de mil trabajadores, y el margen con que cuenta el empleador para concretar esos despidos es bastante amplio. En efecto, no se contemplan en nuestra legislación mecanismos de participación, consulta ni mucho menos negociación con los trabajadores, a través de sus representantes legítimamente elegidos, al momento de poner término a la relación laboral. Tampoco se establece la intervención de la autoridad pública, analizando las causas y la justificación del despido colectivo, o viendo si es posible la adopción de otras medidas alternativas al despido.

En consecuencia, es importante al hablar de flexibilidad o de rigidez de nuestro sistema jurídico laboral, analizar también cómo se han resuelto los mismos temas en otras latitudes, de manera de tener una visión más global y más realista sobre las herramientas con que verdaderamente cuenta el empleador en Chile para hacer frente a las fluctuaciones del mercado.

RIESGOS EN LA MINERIA DE ALTURA GEOGRAFICA

¿POR QUE LA ALTURA ES UN RIESGO PARA LA SALUD?

Debido a que en la altura geográfica, sobre los 2.000 metros, ciertos parámetros que facilitan la vida cambian y generan problemas a la salud. Estos son:

- Disminución de la concentración de oxígeno en el aire.
- Disminución de la temperatura ambiental.
- Aumento de la radiación solar, efecto que se ve agravado con la disminución de la humedad.

¿QUE CONSECUENCIAS GENERA LA DISMINUCION DE LA CONCENTRACION DE OXIGENO?

El organismo comienza a experimentar alteraciones debido a la menor disponibilidad de oxígeno, lo que técnicamente se conoce como hipoxia. En personas muy susceptibles, este problema puede manifestarse incluso a 1.500 metros sobre el nivel del mar.

Los más afectados son los sistemas y órganos corporales que tienen mayor necesidad de oxígeno (cerebro, sangre y pulmones, hígado y órganos sexuales).

El principal mecanismo de adaptación del organismo a la altura es el incremento de la frecuencia cardíaca y el volumen ventilatorio.

Si la compensación no es la adecuada y fallan los mecanismos de adaptación, aparecen los síntomas del Mal Agudo de Montaña (MAM), que pueden manifestarse con síntomas agudos tan diversos como dolores de cabeza, náuseas, malestar general, alteraciones gástricas e incluso afecciones cardíacas,

todo debido a la menor presencia de oxígeno en el cuerpo.

Algunas personas corren el riesgo de sufrir alteraciones graves en las primeras horas de exposición a la altura, que afectan severamente los pulmones o el cerebro. Estas complicaciones son llamadas Edema Agudo de Pulmón y Edema Agudo Cerebral. Son cuadros de extrema gravedad, ya que pueden comprometer seriamente la vida; en estos casos, la conducta debe ser el descenso inmediato a una altura menor.

Si bien algunas personas logran adaptarse y no presentar síntomas, ello no quiere decir que estén libres de desarrollar Mal Agudo de Montaña en el futuro o, peor aún, sufrir efectos a largo plazo por la prolongada falta de oxígeno.

El funcionamiento mental se ve alterado, falla la memoria de corto plazo y también la orientación espacial y la capacidad de poner atención.

El sueño se ve afectado, se duermen menos horas, y se despierta muchas veces en la noche. Los trabajadores que laboran en sistemas de turnos presentan más y severas alteraciones del sueño durante el sueño diurno.

La falta de oxígeno se incrementa a mayor altura, por lo que hay más riesgo que se produzcan complicaciones por sobre los 3.000 metros.

MEDIDAS PREVENTIVAS QUE DEBEN ADOPTAR LAS EMPRESAS QUE SE ENCUENTRAN EMPLAZADAS EN ALTURA GEOGRAFICA

- Realizar exámenes pre-ocupacionales tendientes a determinar: a) alteraciones mo-

deradas y severas de la capacidad funcional respiratoria; b) evidencias de cardiopatía hipertrofica; c) hipertensión arterial sin control médico; d) otros exámenes que evidencien alteraciones que contraindiquen el trabajo en altura de acuerdo a lo dictaminado por la autoridad competente.

- Capacitar y formar a los trabajadores(as) acerca de los síntomas del Mal Agudo de Montaña y sobre la adecuada alimentación en altura.
- Para evitar la aparición del Mal Agudo de Montaña en trabajadores(as) expuestos a la hipoxia, se sugiere mantener oxígeno a disposición de éstos(as), en caso que alguno(a) lo requiera.
- Adecuación de los puestos de trabajo a las características de los trabajadores(as) para evitar fatigas excesivas.
- Humidificación y presurización de zonas tales como dormitorios, oficinas, salas de estar, cocinas y restaurantes.
- Contar con un programa de vigilancia epidemiológica respecto de los trabajadores(as) expuestos a la hipoxia hipobárica.
- Contar con personal de salud idóneo, con instalaciones médicas necesarias, cercanas a la obra, y con medios para el traslado de los trabajadores(as) en los casos en que los síntomas de la hipoxia se presenten o se desencadene su agravamiento.
- Los campamentos deberán reunir condiciones de aislamiento térmico y acústico que permita a los trabajadores(as) tener un sueño reparador.

¿QUE EFECTOS GENERA LA DISMINUCION DE LA TEMPERATURA?

El clima de montaña es más frío y seco que el del llano, puesto que en forma natural

la temperatura del aire va disminuyendo con la altura. El gradiente térmico negativo es de 0,5-1°C cada 100 metros.

El cuerpo humano es homotermo, dado que necesita mantener una temperatura constante (36° C) e independiente de la temperatura exterior.

La exposición laboral al frío puede dar origen a dos tipos de efectos sobre la salud:

Efectos agudos o inmediatos: Normalmente se dan en situaciones accidentales.

- *Locales:* Congelación de algún miembro (dedos de manos y pies).
- *Generales:* Disminución del estado de conciencia y estado de somnolencia.

Efectos crónicos: La exposición prolongada a bajas temperaturas puede producir problemas pulmonares (bronquitis crónica, pulmonías, etc.), de oídos (otitis) o de ojos (conjuntivitis).

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Ropa de protección adecuada contra el frío, que incluya el resguardo de la cabeza, orejas y cuello; que sea impermeable en caso de exposición a la humedad, y compatible con otros elementos de protección personal.
- Dispositivos de protección para la cara y los ojos, en caso de trabajar a la intemperie.
- Cuidar el aporte calórico de la alimentación, y proporcionar comida caliente durante la jornada, principalmente durante el turno de noche, otorgando las pausas necesarias para tal actividad.

- Reducir al máximo posible la exposición directa al aire libre cuando la temperatura es bajo cero, mediante cabinas aisladas y climatizadas.

¿QUE EFECTOS GENERA EL EXCESO DE RADIACION SOLAR Y EL AIRE SECO?

La altura incide en la cantidad de radiación solar que recibimos. A mayor altura aumenta la intensidad de la radiación: se estima que es entre un 13% y un 15% mayor cada 1.000 metros.

A la radiación solar y factores propios del invierno, como la nieve, el frío, el viento y el clima de montaña, se les atribuye ser los causantes de importantes daños a la piel, que producen a largo plazo deshidratación, envejecimiento prematuro, descamación, fisuras, grietas cutáneas, quemaduras solares y cáncer a la piel.

A la radiación solar también se le atribuyen alteraciones a la vista.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Uso de cremas protectoras, las que deberán ser aplicadas con la periodicidad que la evaluación del riesgo determine, de acuerdo al factor protector de la crema y el tipo de piel del trabajador(a).
- Implementar el uso de cascos con protección del cuello, tipo legionario.
- Uso de protección ocular UV.
- Ropa adecuada para proteger de la radiación UV.
- Evaluaciones médicas periódicas con la finalidad de determinar posibles daños a la piel y la visión.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

SOBRE CONTRATO ESPECIAL DE LOS TRIPULANTES DE VUELO Y TRIPULANTES AUXILIARES DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA^(*)

LEY N° 20.321

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

Proyecto de ley:

"**Artículo único.**- Agrégase el siguiente Capítulo VII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo:

"Capítulo VII

Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga

Artículo 152 ter.- Las normas del presente Capítulo, se aplicarán al personal tripulante de vuelo y de cabina de las empresas que presten servicios de transporte de pasajeros o carga, sin perjuicio de su sujeción a normas de seguridad en los vuelos, diferentes a las impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Asimismo, les serán aplicables todas las normas del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de este Capítulo.

Artículo 152 ter A.- Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:

- a) **Tripulación de Vuelo:** Son aquellos trabajadores poseedores de licencia que permita asignarles obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo. No perderá su condición laboral de tripulante de vuelo, el trabajador que, contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra. En caso de que la mantención de la respectiva licencia requiera un número mínimo de horas de vuelo, el empleador estará obligado a planificar los Roles de Vuelo de tal forma que se cumpla a lo menos con dichas horas;
- b) **Tripulación de Cabina:** Son aquellos trabajadores que, contando con su respectiva licencia, participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del cuidado y seguridad de las personas o cosas que se transporten en la aeronave. No perderá su condición laboral de tripulante de cabina, el trabajador que contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra;
- c) **Período de Servicio de Vuelo:** Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.02.09.

el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.

También se comprenderán como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar (ditching), como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador;

- d) Período de Servicio: Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo;
- e) Tiempo de Vuelo: Tiempo total transcurrido desde que el avión inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo, y
- f) Rol de Vuelo: Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del presente Código.

Artículo 152 ter B.- La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina podrá ser ordinaria o especial, en su caso.

Artículo 152 ter C.- El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente. El empleador podrá modificar, por cualquier causa, dicho Rol de Vuelo dentro de su período de vigencia, en tanto no se afecten con ello los días libres programados del trabajador.

Si el cambio de un Rol de Vuelo implica un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere

en conformidad a las horas originalmente programadas; si implica un número superior de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Si en caso de fuerza mayor o caso fortuito los días libres programados fueran afectados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia, estos deberán ser compensados de común acuerdo.

No será considerado cambio de Rol de Vuelo aquella alteración producto de la solicitud del propio trabajador.

Artículo 152 ter D.- La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias.

La jornada ordinaria no podrá superar las doce horas continuas de labores. Sin perjuicio de ello, la jornada ordinaria podrá extenderse hasta catorce horas ante la ocurrencia, en el respectivo vuelo, de contingencias meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el carácter de tales al encontrarse consignadas en el Minimum Equipment List (MEL), actualizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo.

Las horas que por estas circunstancias extiendan la jornada ordinaria, deberán ser pagadas a lo menos con el recargo señalado en el artículo 32 de este Código.

Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	12
9	13
10	14
11	15
12	15

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15

Con todo, si un Período de Servicio de Vuelo se desarrolla en siete horas o menos, no se podrá llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el inicio del primero y el término del segundo no se excedan las doce horas.

Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta y cinco semanales.

Artículo 152 ter E.- Toda prestación de servicios en tierra que no se encuentre comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo, será considerada como Período de Servicio y deberá ser remunerada conforme al promedio correspondiente a los

tres últimos meses de la remuneración del trabajador. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Asimismo, sin perjuicio de los viáticos y traslados que el empleador deba proveer para la prestación de servicios en tierra, pero en el extranjero, con motivo de la realización de eventos tales como ferias, promociones o congresos, el trabajador tendrá derecho a que ese período sea remunerado en la forma señalada en el inciso anterior.

Artículo 152 ter F.- La jornada especial es aquella que se desarrolla por más de doce horas para alcanzar destinos más lejanos, no pudiendo exceder en caso alguno de veinte horas en un lapso de veinticuatro horas, requiriéndose adicionar a la tripulación mínima, un número determinado de tripulantes. En estos vuelos, las Tripulaciones de Cabina deberán descansar a bordo en forma rotativa a lo menos una hora cuando el Período de Servicio de Vuelo supere las doce horas, no pudiendo en tal caso el trabajador desarrollar labores efectivas por un lapso superior a las catorce horas. Asimismo, en esta jornada, se deberán otorgar descansos a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas técnicas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Adicionalmente a las condiciones que determine dicha norma técnica, las partes podrán pactar mejoramientos físicos para este descanso, así como otro tipo de compensaciones acordes con la naturaleza de esta jornada.

El empleador podrá programar vuelos o rutas de largo alcance que, excepcionalmente, consideren la ida y el regreso al mismo lugar con una misma tripulación en una jornada especial, concurriendo los siguientes requisitos:

- a) Que no existan reparos a la seguridad de vuelo por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil, y

- b) Que exista acuerdo con los trabajadores involucrados y que dicho acuerdo sea registrado en la Dirección del Trabajo, el cual tendrá una vigencia de dos años.

Artículo 152 ter G.- A los Tripulantes de Vuelo, cuando sean relevados de sus funciones en los controles de vuelo, deberá otorgárseles reposo a bordo con el objeto de no sobrepasar los límites establecidos para el Tiempo de Vuelo y Período de Servicio de Vuelo que, por razones de seguridad, imparta la Dirección General de Aeronáutica Civil. Los Tripulantes de Vuelo no podrán estar al mando de los controles por más de ocho horas, continuas o discontinuas, dentro de un Período de Servicio de Vuelo, sin perjuicio de que la Dirección de Aeronáutica Civil establezca un número inferior de horas.

Los períodos de descanso después de una jornada especial se registrarán por la siguiente Tabla:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	17
16	18
17	19
18	20
19	22
20	24

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24

Artículo 152 ter H.- En ningún caso, la distribución de la jornada ordinaria y especial podrá implicar que mensualmente el trabajador permanezca más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, salvo el caso de comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.

Si las labores de un tripulante se desarrollan por espacio de hasta cinco días continuos, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días. Asimismo, tendrá derecho a un descanso de cuatro días en caso de que las labores se desarrollen por espacio de seis y hasta diez días en forma continua. Con todo, ningún trabajador podrá prestar servicios por más de diez días en forma continuada.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

Artículo 152 ter I.- El empleador podrá establecer turnos de llamada o período de retén, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Dicho período no podrá exceder de doce horas continuas ni ser consecutivo con otro, y no podrá establecerse dentro del período de descanso. El período de retén deberá ser compensado, de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo, salvo que se encuentre expresamente incluido en la remuneración del trabajador.

Artículo 152 ter J.- Tanto en la jornada ordinaria, como en la jornada especial, o en el período de retén, no procederá pactar horas extraordinarias. Esta limitación no regirá para los tripulantes de cabina y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

Asimismo, los días de descanso y las horas de retén, no podrán imputarse al feriativo.

do anual del trabajador ni aun con consentimiento de éste.

Artículo 152 ter K.- Los trabajadores cuyos contratos se rigen por el presente Capítulo, gozarán del derecho a descanso dominical, bajo la modalidad que se señala en el inciso siguiente.

El trabajador tendrá derecho, a lo menos por una vez en cada mes calendario, a un descanso de 106 horas, las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos e incluir días sábado y domingo, en la base de su residencia habitual. Dichos descansos no podrán iniciarse después de las cero horas del primer día.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

Artículo 152 ter L.- Si los Roles de Vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales dentro de los siguientes sesenta días, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del presente Código y sin afectar las disposiciones de seguridad que imparte la Dirección General de Aeronáutica Civil al respecto.

Artículo 152 ter M.- Las trabajadoras cuyos contratos se rijan por este Capítulo, al retomar sus funciones después de hacer uso de su permiso de maternidad, gozarán de los derechos de alimentación en los términos del Título II del Libro II de este Código. Para ello, se deberán pactar individual o colectivamente con ocho trabajadoras o más, las condiciones de trabajo que permitan ejercer dichos derechos hasta que el menor cumpla dos años, pudiendo con ello variarse las alternativas que señala el artículo 206 de este Código incluyendo el lapso de una hora consignado en dicha disposición. El empleador podrá hacer extensivas las condiciones pactadas colectivamente a las trabajadoras que se integren a la empresa con posterioridad a dicho acuerdo.

En ningún caso las alternativas que se pacten, en uno u otro evento, podrán implicar una disminución de las remuneraciones de la trabajadora."."

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

Santiago, 20 de enero de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- José Goñi Carrasco, Ministro de Defensa Nacional.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DE SALUD
 SUBSECRETARIA DE SALUD PUBLICA

DA EL CARACTER DE IRRENUNCIABLES A LOS EXCEDENTES DE COTIZACION DE SALUD EN ISAPRES^(*)

LEY N° 20.317

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en una Moción de la Honorable Senadora señora Soledad Alvear Valenzuela.

Proyecto de ley:

"**Artículo único.**- Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las Leyes N°s. 18.933 y 18.469:

A) En el artículo 188:

1. Reemplázase el inciso primero, por el siguiente:

"Artículo 188.- Toda vez que se produjeren excedentes de la cotización legal en relación con el precio de las Garantías Explícitas en Salud y el precio del plan convenido, en los términos a que se refiere el inciso siguiente, esos excedentes serán de propiedad del afiliado, inembargables e incrementarán una cuenta corriente individual que la Institución deberá

abrir a favor del afiliado, aumentando la masa hereditaria en el evento de fallecimiento. El afiliado sólo podrá renunciar a ellos para destinarlos a financiar los beneficios adicionales tanto de los contratos que se celebren conforme al artículo 200 de esta ley, como de los contratos individuales compensados y de aquellos otros contratos que señale la Superintendencia de Salud mediante norma de carácter general.

Cualquier estipulación en contrario a lo señalado, establecida en el contrato de salud previsional, se tendrá por no escrita."

2. Suprímese el inciso tercero.
3. Intercálase, en el inciso cuarto, que pasa a ser inciso tercero, a continuación del numeral 3, un nuevo numeral 4, modificándose la numeración correlativa:

"4.- Para pagar las cuotas de los préstamos de salud que la Institución de Salud Previsional le hubiese otorgado al afiliado;"
4. En el inciso sexto, que pasa a ser inciso quinto, suprímese la frase "o

(*) Publicada en el Diario Oficial de 24.01.09.

en sus sucesivas adecuaciones anuales", e intercálase, a continuación del punto seguido (.), la siguiente oración: "En caso de que en las sucesivas adecuaciones anuales, el monto de los excedentes a destinar a la cuenta corriente individual superen el referido 10%, la ISAPRE estará obligada a ofrecer al afiliado un plan de salud alternativo cuyo precio más se aproxime al plan actualmente convenido; en ningún caso, el afiliado estará obligado a suscribir el plan de salud alternativo."

5. En el inciso séptimo, que pasa a ser inciso sexto, sustitúyese la frase "y devengarán el interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6º, de la Ley N° 18.010", por "y devengarán el interés promedio pagado por los bancos en operaciones reajustables de no más de un año, según lo informado por el Banco Central de Chile en el respectivo período".
6. Reemplázase, en el inciso octavo, que pasa a ser inciso séptimo, el guarismo "60" por "tres meses".

- B) En el artículo 203, agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"Los beneficiarios de este artículo no podrán hacer uso de los recursos acumulados en la cuenta corriente a que se refiere el artículo 188, los que sólo podrán ser dispuestos por los herederos del cotizante."

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial.

Los contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de esta ley, no podrán contemplar la renuncia de excedentes, salvo la excepción contenida en el nuevo inciso primero del artículo 188 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, a que se refiere el número 1 de la letra A) del artículo único de la presente ley.

En el caso de contratos de salud que se encuentren suscritos a la época de vigencia de esta ley, en los que se haya pactado la renuncia de excedentes ahora prohibida, dicha renuncia será válida y producirá sus efectos hasta que el afiliado opte por retractarse de la renuncia, o bien, cuando, por cualquier causa, cambie de plan de salud.

En los procesos de revisión a que alude el inciso tercero del artículo 197 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Salud, de 2006, que se ejecuten con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, en el próximo período de adecuación, que se inicia con el envío de las cartas respectivas, excepcionalmente se podrán ofrecer y pactar planes alternativos sin renuncia de excedentes que cuenten con menos de un año de comercialización o que no tengan personas adscritas. Transcurrido dicho plazo, regirá la prohibición del artículo 198, N° 6, del mismo decreto con fuerza de ley."

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

Santiago, 12 de enero de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Alvaro Erazo Latorre, Ministro de Salud.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Jeanette Vega Morales, Subsecretaria de Salud Pública.

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

PERFECCIONA EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTIA E INTRODUCE CAMBIOS A OTRAS NORMAS LEGALES^(*)

LEY N° 20.328

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.728, que estableció el Seguro Obligatorio de Cesantía:

- 1) Derógase el artículo 3°.
- 2) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 5°:
 - a) Agrégase en la letra a) de su inciso primero, a continuación de la palabra "trabajador", lo siguiente: "con contrato de duración indefinida".
 - b) Intercálase en la letra b) de su inciso primero a continuación de las palabras "remuneraciones imponibles," la frase siguiente: "en el caso de los trabajadores con contrato de duración indefinida y un 3% de las remuneraciones imponibles para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado. Ambos,".

- c) Intercálase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero, a ser tercero y cuarto, respectivamente:

"Con todo, si el contrato a plazo fijo se hubiere transformado en contrato de duración indefinida, el trabajador quedará afecto a la cotización prevista en la letra a) y el empleador a la establecida en la letra b) de este artículo para los contratos de duración indefinida, a contar de la fecha en que se hubiere producido tal transformación, o a contar del día siguiente al vencimiento del período de quince meses a que alude el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, según corresponda."

- d) Reemplázase en su inciso final la expresión "quince" por la palabra "diez" y sustitúyese en la misma frase, el punto (.) por una coma (,) agregándose la siguiente frase "el que aumentará en tres días en los casos en que esta comunicación se efectúe por vía electrónica."
- 3) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 6°:
 - a) Agrégase a continuación del punto final (.) que pasa a ser seguido, la

(*) Publicada en el Diario Oficial de 30.01.09.

oración siguiente: "Dicho tope se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Índice que lo sustituya, entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del año precedente al que comenzará a aplicarse el reajuste. El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año."

- b) Agrégase el siguiente inciso segundo nuevo:

"Con todo, el tope imponible será reajustado siempre que la variación del Índice antes mencionado sea positiva. Si fuese negativa, el tope mantendrá su valor vigente en Unidades de Fomento y sólo se reajustará en la oportunidad en que se produzca una variación positiva que corresponda por aplicación de lo dispuesto en el inciso primero."

- 4) Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 9°:

- a) Reemplázase en su inciso primero la frase "de la remuneración imponible del trabajador" por la siguiente: "y 2,8%, de la remuneración imponible del trabajador de contrato a plazo indefinido y de contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, respectivamente".

- b) Agrégase el siguiente párrafo final a su inciso segundo:

"No obstante, la cotización de cargo del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario, deberá enterarse mientras se mantenga vigente la relación laboral."

- 5) Intercálase el siguiente inciso séptimo nuevo al artículo 10, pasando el actual a ser inciso octavo:

"En caso de no realizar la declaración a que se refiere el inciso quinto dentro del plazo que corresponda, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquél, para acreditar ante la Sociedad Administradora la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones del trabajador, debido al término o suspensión de la relación laboral que mantenían. A su vez, la Sociedad Administradora deberá agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones impagas y, en su caso, obtener el pago de aquéllas de acuerdo a las normas de carácter general que emita la Superintendencia. Transcurrido el plazo de acreditación de cese o suspensión de la relación laboral, sin que se haya acreditado dicha circunstancia, se presumirá sólo para los efectos de este artículo e inicio de las gestiones de cobranza conforme a las disposiciones del artículo 11, que las respectivas cotizaciones están declaradas y no pagadas."

- 6) Introdúcense en el artículo 12 las modificaciones siguientes:

- a) Suprímese en su letra a) la frase ", con excepción de las causales N° 4 o N° 5 del artículo 159 del mismo Código."

- b) Intercálase en la letra b), entre las palabras "Que" y "registre" la frase siguiente: "el trabajador con contrato indefinido".

- c) Agréganse las siguientes letras c) y d) nuevas:

"c) En el caso del trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, deberá registrar en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley, y

- d) Encontrarse cesante al momento de la solicitud de la prestación."
- 7) Suprímense en el artículo 14 las expresiones "y 4" y la coma (,) que sigue al número "1". Además intercálase entre los números "1" y "2" la conjunción "y".
- 8) Reemplázanse en el artículo 15, los incisos primero al quinto por los siguientes:

"Establécese la siguiente modalidad de retiro de fondos de la Cuenta Individual por Cesantía:

Tratándose de trabajadores que cesan su relación laboral por alguna de las causales señaladas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y en el artículo 161 del Código del Trabajo, tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía como su

saldo de dicha Cuenta les permita financiar, de acuerdo a los porcentajes expresados en la segunda columna de la tabla establecida en el inciso siguiente.

El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se refiere al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses, en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral para aquellos que se encuentren contratados con duración indefinida. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral.

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 6 ó 12 meses de cotizaciones según corresponda
Primero	50%
Segundo	45%
Tercero	40%
Cuarto	35%
Quinto	30%
Sexto	25%
Séptimo o Superior	20%

El último mes de prestación a que tenga derecho el trabajador podrá ser inferior al porcentaje indicado en la tabla precedente y corresponderá al saldo pendiente de la Cuenta Individual por Cesantía."

- 9) Sustitúyese el artículo 16, por el siguiente:

"Artículo 16.- El goce del beneficio contemplado en los artículos 14 y 15, se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de cesante antes de agotarse la totalidad de los giros a que tenga derecho.

Aquellos trabajadores que habiendo terminado una relación laboral mantengan otra vigente, y aquellos trabajadores que

habiendo terminado una relación de trabajo, sean contratados en un nuevo empleo antes de agotarse la totalidad de los giros de su Cuenta Individual por Cesantía a que tengan derecho, tendrán las siguientes opciones:

- Retirar el monto correspondiente a la prestación a que hubiese tenido derecho en ese mes, en el caso de haber permanecido cesante.
- Mantener dicho saldo en la cuenta.

En ambos casos, el trabajador mantendrá para un próximo período de

cesantía el saldo no utilizado en su cuenta. El saldo mantenido en la respectiva Cuenta Individual por Cesantía, incrementado con las posteriores cotizaciones, será la nueva base de cálculo de la prestación."

10) Agréganse en el artículo 19 los siguientes incisos segundo y tercero nuevos:

"Los trabajadores que se encuentren tramitando su solicitud de pensión podrán traspasar parte o el total del saldo de su Cuenta Individual por Cesantía a su cuenta de capitalización individual que mantenga en una Administradora de Fondos de Pensiones, con el objeto de aumentar el capital para financiar su pensión. En este caso, para los efectos de aplicar el impuesto establecido en el artículo 43 de la Ley de Impuesto a la Renta, los recursos transferidos deberán ser registrados separadamente por la Administradora de Fondos de Pensiones con objeto de rebajar el monto que resulte de aplicar a la pensión el porcentaje que en el total del fondo destinado a la pensión representen los recursos transferidos.

La Sociedad Administradora deberá informar al Servicio de Impuestos Internos los traspasos de los fondos que se efectúen de conformidad al inciso anterior, en la forma y plazo que determine dicho Servicio."

11) Reemplázase, en el inciso primero del artículo 20, la expresión "por cesantía" por la frase "con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía o al Fondo de Cesantía Solidario".

12) Derógase el Párrafo 4º, con sus artículos 21 y 22.

13) Reemplázase en el artículo 23, la frase "0,8% de las remuneraciones imponibles" por la siguiente: "0,8% y 0,2% de las remuneraciones imponibles del trabajador de contrato a plazo indefinido y de contrato a plazo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, respectivamente".

14) Reemplázanse las letras a) y b) del artículo 24 por las siguientes:

- a) Registrar 12 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato. Sin embargo, las tres últimas cotizaciones realizadas deben ser continuas y con el mismo empleador.
- b) Que el contrato de trabajo termine por alguna de las causales previstas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 o del artículo 161, ambos del Código del Trabajo."

15) Introdúcense en el artículo 25, las siguientes modificaciones:

- a) Reemplázase en su inciso primero el vocablo "despido" por la expresión "término de la relación laboral", y reemplázase la tabla contenida en él por la siguiente:

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$190.000	\$88.000
Segundo	45%	\$171.000	\$73.000
Tercero	40%	\$152.000	\$64.000
Cuarto	35%	\$133.000	\$56.000
Quinto	30%	\$114.000	\$48.000

- b) Intercálanse los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto nuevos, pasando los actuales a ser quinto, sexto y séptimo:

"En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, la prestación por cesantía a que se refiere este artículo se extenderá hasta el segundo mes, con los porcentajes y valores superiores e inferiores señalados para los meses cuarto y quinto en la tabla establecida en el inciso anterior.

Aquellos beneficiarios que estén percibiendo el quinto giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario tendrán derecho a un sexto y séptimo giro de prestación, cada vez que la tasa nacional de desempleo publicada por el Instituto Nacional de Estadísticas exceda en 1 punto porcentual el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por ese Instituto, que se pagará de acuerdo a la siguiente tabla:

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Sexto	25%	\$95.000	\$40.000
Séptimo	25%	\$95.000	\$40.000

En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, cuando se presenten las condiciones de desempleo señaladas en el inciso anterior y se encuentren percibiendo el segundo giro, tendrán derecho a un tercer y cuarto giro, con un beneficio igual al correspondiente al sexto y séptimo mes que señala la tabla del inciso tercero de este artículo, respectivamente."

- c) Modifícase el actual inciso segundo, que ha pasado a ser inciso quinto, de la siguiente forma:
- i) Reemplázanse las palabras "el inciso anterior", por las siguientes: "los incisos primero y tercero".
 - ii) Agrégase a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente oración:

"Además, dichos valores inferiores y superiores se reajustarán en la misma oportunidad antes indicada, en el 100% de la variación que haya experimentado en

el año calendario anterior, el Índice de Remuneraciones Reales determinadas por el mencionado Instituto. Dichos valores serán reajustados por el índice de remuneraciones antes indicado, siempre que su variación sea positiva."

- 16) Agrégase el siguiente artículo 25 bis nuevo:

"Artículo 25 bis.- El Fondo de Cesantía Solidario podrá financiar programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones señaladas en el artículo anterior y que tengan un bajo índice de empleabilidad. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo administrará y fiscalizará los mencionados programas financiados con dicho Fondo, sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Pensiones en relación con la fiscalización a la Sociedad Administradora respecto de la administración del Fondo de Cesantía Solidario. En el mes de enero de cada año, a través de un decreto "Por orden del Presidente de la República" expedido por el Ministerio de Hacien-

da y que además deberá ser suscrito por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, se fijarán las prestaciones que se otorgarán y el monto total de recursos que el mencionado Fondo podrá destinar para financiar las prestaciones antes señaladas que se otorguen en ese año, considerando la sustentabilidad de dicho Fondo. Con todo, los recursos que se destinen a esos programas no podrán exceder, para cada año calendario, el 2% del saldo total del Fondo de Cesantía Solidario que registre el año anterior.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá los requisitos que deberán cumplir los beneficiarios antes señalados para cada programa y la forma de acreditarlos; los procedimientos de concesión de los beneficios; los criterios de elegibilidad de los beneficiarios de los programas; las causales de término de los beneficios; el procedimiento de información a la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía sobre la evaluación de los programas; las compatibilidades e incompatibilidades con los beneficios que contempla la Ley N° 19.518; las condiciones de carácter objetivo que deberán reunir el o los instrumentos técnicos que determinarán el índice de empleabilidad, el cual considerará, entre otros, la vulnerabilidad laboral, y las demás normas que sean necesarias para la ejecución de los programas.

Los programas señalados en el inciso primero serán ejecutados por las Oficinas de Información Laboral del artículo 73 de la Ley N° 19.518 y por entidades privadas, que cumplan con los requisitos que establezca el reglamento."

- 17) Agrégase en el artículo 28 el siguiente inciso tercero nuevo: "Asimismo, no habrá derecho a las prestaciones de este párrafo o cesarán las concedidas, si el cesante no se inscribiera en la Bolsa Nacional de Empleo."

- 18) Agrégase al final del inciso cuarto del artículo 30, el siguiente párrafo: "Las referidas comisiones estarán exentas del Impuesto al Valor Agregado, establecido en el Título II del Decreto Ley N° 825, de 1974."

- 19) Agrégase, en la frase final del inciso segundo del artículo 34, sustituyendo el punto final (.) por una coma (,) la siguiente frase: "y para la realización de estudios de carácter técnico por parte de la Superintendencia."

- 20) Agréganse los siguientes artículos, a continuación del actual artículo 34:

"Artículo 34 A.- Para el desarrollo de los estudios de carácter técnico del artículo anterior, la Superintendencia podrá requerir la información de la Base de Datos a que se refiere dicho artículo que fuere necesaria para el cumplimiento de los objetivos establecidos en él y con el fin de ejercer el control y fiscalización en las materias de su competencia, pudiendo realizar el tratamiento de datos personales que esta Base contenga.

El personal de la Superintendencia deberá guardar absoluta reserva y secreto de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus funciones sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley.

Artículo 34 B.- Las Subsecretarías de Hacienda y del Trabajo y la Dirección de Presupuestos, estarán facultados para exigir los datos personales contenidos en la Base de Datos a que se refiere el artículo 34 y la información que fuere necesaria para el ejercicio de sus funciones a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. En tal caso, el tratamiento y uso de los datos personales que efectúen los organismos antes mencionados quedarán dentro del ámbito de control y fiscalización de dichos servicios.

Los organismos públicos antes señalados y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información de que tomen conocimiento y abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan. Asimismo, le serán aplicadas las sanciones establecidas en el inciso sexto del artículo 34 de la presente ley.

Artículo 34 C.- La Superintendencia de Pensiones elaborará una muestra representativa de la Base de Datos del artículo 34, previo proceso de disociación de ésta de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.628, la cual será puesta a disposición de personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, tales como universidades y centros de investigación, entre otros, para la realización de investigación y estudios, de acuerdo al procedimiento establecido por dicha Superintendencia. Para la elaboración de dicha muestra la Superintendencia deberá incorporar las propuestas que al efecto realice un comité técnico constituido por un representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un representante del Ministerio de Hacienda, un representante de la Superintendencia de Pensiones, un representante de la asociación gremial de economistas que según su número de afiliados posea mayor representatividad y el Presidente de la Comisión de Usuarios. Con todo, las personas antes indicadas, que requieran antecedentes no contenidos en la muestra, podrán solicitar al mencionado Comité información adicional quien la autorizará previa evaluación

de las características de la investigación o estudio que realizará el solicitante."

- 21) Reemplázase el inciso tercero del artículo 37 por el siguiente:

"La Superintendencia de Pensiones y la Dirección de Presupuestos deberán realizar cada tres años un estudio actuarial que permita evaluar la sustentabilidad del Seguro de Cesantía, en especial del Fondo de Cesantía Solidario. Asimismo, este estudio deberá realizarse cada vez que se proponga una modificación a las prestaciones otorgadas por este seguro, exceptuando el reajuste contemplado en el artículo 25 de la presente ley. Dicho estudio deberá considerar un análisis sobre los aportes y usos de los Fondos de Cesantía, diferenciado según se trate de trabajadores con contrato indefinido o con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado. El estudio actuarial será público."

- 22) Reemplázase el inciso tercero del artículo 40 por el siguiente:

"Los recursos que componen los Fondos de Cesantía podrán entregarse en garantía a bancos y cámaras de compensación por operaciones con instrumentos derivados a que se refiere la letra l) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980."

- 23) Reemplázase el artículo 41, por el siguiente:

"Artículo 41.- Las inversiones que se efectúen con recursos de los Fondos de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario tendrán como único objetivo la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad de conformidad a las disposiciones establecidas en el Párrafo 9° del Título I de la presente ley."

- 24) Reemplázase el artículo 42 por el siguiente:

"Artículo 42.- Cada mes que la rentabilidad real de los Fondos de Cesantía y Cesantía Solidario, de los últimos seis meses, supere la rentabilidad real respectiva que determine el Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía conforme a lo dispuesto en el artículo 58 E, observando al efecto el rango entre el percentil 80 y 90 de la distribución de retornos semestrales de la cartera de inversión referencial respectiva, señalada en el párrafo 9° del Título I de esta ley, la comisión cobrada será la comisión base a que se refiere el artículo 30, incrementada en un diez por ciento. En todo caso, el aludido incremento no podrá ser superior al cincuenta por ciento de la diferencia de rentabilidad.

Por su parte, en cada mes en que la rentabilidad real determinada por el citado Régimen, observando al efecto el rango entre el percentil 20 y 10 de la distribución de retornos semestrales de la cartera de inversión referencial respectiva, la comisión cobrada será la comisión base ya referida, reducida en un diez por ciento. En todo caso, esta disminución no podrá ser superior al cincuenta por ciento de la diferencia de rentabilidad.

Cada vez que se inicie un nuevo contrato de administración, el cálculo de la rentabilidad se efectuará a contar del sexto mes de operación de la nueva administración y siempre que este período no sea inferior a tres meses.

El mencionado Régimen definirá la metodología de los cálculos aludidos en los incisos anteriores."

- 25) Reemplázase en el artículo 46, la expresión "oficina de información laboral de la municipalidad que corresponda o se encuentre más próxima a su domicilio" por la expresión "a la Bolsa Nacional de Empleo a que se refiere el Título III de la presente ley."

- 26) Reemplázase en el último párrafo del artículo 48 el número "11" por el número "10".

- 27) Reemplázase en el inciso primero del artículo 51, el vocablo "o" por una coma (,) y sustitúyese el punto final (.) por una coma (,) y agrégase la siguiente frase: "Acta de Conciliación o Avenimiento o Acta de Comparecencia ante la Inspección del Trabajo respectiva, sentencia judicial ejecutoriada o carta de renuncia ratificada por el trabajador ante alguno de los ministros de fe que establece el artículo 177 del Código del Trabajo."

- 28) Sustitúyese en el inciso primero del artículo 52, el punto final (.) por una coma (,) y agrégase la siguiente frase: "en tanto mantenga su condición de cesante."

- 29) Agrégase en el artículo 56 el siguiente inciso final nuevo:

"La Comisión estará facultada para conocer y ser informada por la entidad administradora de la Bolsa Nacional de Empleo sobre el funcionamiento de la referida Bolsa."

- 30) Agrégase en el artículo 58, a continuación del punto final (.), que pasa a ser seguido, la oración siguiente: "Además, dicho informe deberá contener una evaluación del funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo. También, el informe podrá contener recomendaciones sobre el funcionamiento y ejecución de los programas de reinserción financiados de acuerdo a lo establecido en el artículo 25 bis."

- 31) Agrégase el siguiente Párrafo 9°, e incorpóranse los siguientes artículos 58A al 58K:

"Párrafo 9° De la Inversión de los Fondos de Cesantía y de Cesantía Solidario

Artículo 58A.- Los recursos del Fondo de Cesantía y del Fondo de Cesantía Solida-

rio se invertirán en los instrumentos financieros, operaciones y contratos que el artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, autoriza para los Fondos de Pensiones y en contratos de promesas de suscripción y pago, de cuotas de fondos de inversión a que hace referencia el inciso sexto del artículo 48 del citado decreto ley.

Artículo 58B.- Las inversiones con recursos de los Fondos de Cesantía deberán sujetarse a los límites máximos que establezca el Banco Central de Chile, dentro de los rangos que se indican en los números siguientes. Las facultades que por esta ley se confieren al Banco Central de Chile, serán ejercidas por éste, previo informe de la Superintendencia.

- 1) El límite máximo para la suma de las inversiones en los instrumentos mencionados en la letra a) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, no podrá ser inferior al 50% ni superior al 80% del valor del Fondo de Cesantía y al 35% y 70% del Fondo de Cesantía Solidario, respectivamente.
- 2) El límite máximo para la suma de las inversiones en títulos extranjeros no podrá ser inferior a un 30% ni superior a un 80% del valor del Fondo de Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario, respectivamente.

Se entenderá por inversión en el extranjero aquella a la que alude el párrafo tercero del número 2), del inciso decimoctavo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- 3) El límite máximo para la inversión en moneda extranjera sin cobertura cambiaria que podrá mantener la Sociedad Administradora no podrá ser inferior al 10% ni superior al 15% del Fondo de Cesantía y al 25% y 35%

del Fondo de Cesantía Solidario, respectivamente.

- 4) El límite máximo para la suma de las inversiones en los instrumentos que se señalan en los números 1, 2, 3, 4, 6 y 7 del inciso segundo del artículo 58C de la presente ley y en las letras e), f), g), i) y k) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cuyo emisor tenga menos de tres años de operación, no podrá ser inferior al diez por ciento ni superior al veinte por ciento del valor del Fondo de Cesantía Solidario. Tratándose del Fondo de Cesantía, el límite máximo para la suma de las inversiones en los instrumentos antes señalados, no podrá superar el 5% del valor del Fondo. La Superintendencia de Pensiones podrá excluir de la determinación de porcentajes máximos de inversión contemplada en este número a los instrumentos de cada tipo señalados en la letra k) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

El límite máximo para la suma de las inversiones en los instrumentos señalados en las letras g) y h) y los instrumentos de las letras j) y k) cuando sean representativos de capital, señalados en el inciso segundo del artículo 45, más el monto de los aportes comprometidos mediante los contratos a que se refiere el artículo 48, ambos del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, será de un 5% y 30% del valor de los Fondos de Cesantía y Cesantía Solidario, respectivamente. Se excluirá para el cálculo de este límite la inversión en títulos representativos de índices de los instrumentos de la letra j), las cuotas de fondos de inversión y fondos mutuos de las letras h) y j), del mencionado artículo 45, cuando sus carteras de inversiones se encuentren constituidas preferentemente por títulos de deuda.

Los Fondos de Cesantía podrán adquirir títulos de las letras b), c), d), e), f), i), y títulos de deuda de la letra j), señalados en el inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cuando cuenten con al menos dos clasificaciones de riesgo iguales o superiores a BBB y nivel N-3, a que se refiere el artículo 105 del citado cuerpo legal, elaboradas por diferentes clasificadoras privadas; y acciones de la letra g) que cumplan con los requisitos a que se refiere el inciso siguiente. Asimismo, podrán adquirir cuotas de fondos de inversión y de fondos mutuos señalados en la letra h), y títulos representativos de capital de la letra j), que estén aprobadas por la Comisión Clasificadora de Riesgo a que se refiere el artículo 99 del mencionado decreto ley. De igual forma podrán adquirir instrumentos de la letra k), autorizados por la Superintendencia de Pensiones y cuando ésta lo requiera, por la Comisión Clasificadora de Riesgo.

Las acciones a que se refiere la letra g) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 podrán ser adquiridas por los Fondos de Cesantía cuando el emisor cumpla con los requisitos mínimos que serán determinados en el Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía. Aquellas acciones que no cumplan con los requisitos anteriores podrán ser adquiridas por los Fondos de Cesantía cuando éstas sean clasificadas en primera clase por al menos dos entidades clasificadoras de riesgo a las que se refiere la Ley N° 18.045.

Los Fondos de Cesantía podrán adquirir los títulos de las letras b), c), d), e), f), g), h), i), y j) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que cumplan con lo establecido en el Régimen de Inversión, aunque no cumplan con los requisitos

establecidos en los incisos tercero y cuarto, precedentes, siempre que la inversión se ajuste a los límites especiales que fije el citado Régimen para estos efectos.

Artículo 58C.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, el Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía podrá establecer otros límites máximos en función del valor de los Fondos de Cesantía, para los instrumentos, operaciones y contratos del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Entre otros, corresponderá al Régimen de Inversión establecer límites máximos respecto de los instrumentos u operaciones que se señalan en los números 1) al 9) siguientes:

- 1) Instrumentos a que se refieren las letras b), c), d), e), f), i), j) y k), estas dos últimas cuando se trate de instrumentos de deuda, del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, clasificados en categoría BB, B y nivel N-4 de riesgo, según corresponda, a que se refiere el artículo 105 de dicho decreto ley, que cuenten con sólo una clasificación de riesgo efectuada por una clasificadora privada, la cual en todo caso deberá ser igual o superior a las categorías antes señaladas, o que cuyas clasificaciones hayan sido rechazadas por la Comisión Clasificadora de Riesgo;
- 2) Instrumentos a que se refieren las letras b), c), d), e), f), i), j) y k), estas dos últimas cuando se trate de instrumentos de deuda, del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que tengan clasificación inferiores a B y nivel N-4, según corresponda y aquellos que no cuenten con clasificación de riesgo;

- 3) Acciones a que se refiere la letra g) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que no cumplan con los requisitos establecidos en el inciso cuarto del artículo 58B y cuotas de fondos de inversión y cuotas de fondos mutuos a que se refiere la letra h) del citado artículo 45, no aprobadas por la Comisión Clasificadora de Riesgo;
- 4) Acciones a que se refiere la letra g) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que sean de baja liquidez; más cuotas de fondos de inversión a que se refiere la letra h) del citado artículo, más el monto de los aportes comprometidos mediante los contratos a que se refiere el inciso sexto del artículo 48 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cuando estos instrumentos sean de baja liquidez;
- 5) Aportes comprometidos mediante los contratos de promesa y suscripción de pago de cuotas de fondos de inversión;
- 6) Acciones, cuotas de fondos de inversión y cuotas de fondos mutuos a que se refiere la letra j) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, no aprobadas por la Comisión Clasificadora de Riesgo;
- 7) Cada tipo de instrumento de oferta pública, a que se refiere la letra k) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980;
- 8) Operaciones con instrumentos derivados a que se refiere la letra l) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, observando las disposiciones que sobre esta materia contempla dicho cuerpo legal;

- 9) Operaciones o contratos que tengan como objeto el préstamo o mutuo de instrumentos financieros, pertenecientes a los Fondos de Cesantía, a que se refieren las letras j) y m) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Artículo 58D.- Los límites establecidos en el artículo 47 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, relativos a inversión por emisor, serán aplicables en los mismos términos a las inversiones que efectúen los Fondos de Cesantía. Sin embargo, aquellos límites que corresponda fijar al Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones, respecto de los Fondos de Cesantía, serán establecidos en su Régimen de Inversión, teniendo en cuenta al efecto, las clasificaciones y características mencionadas en el citado artículo 47.

El Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía podrá establecer las mismas normas regulatorias consignadas en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, respecto de los fondos de pensiones.

Artículo 58E.- La Superintendencia de Pensiones establecerá mediante resolución un Régimen de Inversión para los Fondos de Cesantía, previo informe del Consejo Técnico de Inversiones regulado en el Título XVI del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. La Superintendencia no podrá establecer en el Régimen de Inversión contenidos que hayan sido rechazados por el Consejo Técnico de Inversiones y asimismo, en la mencionada resolución deberá señalar las razones por las cuales no consideró las recomendaciones que sobre esta materia haya efectuado el referido Consejo. Dicha Resolución será dictada previa visación del Ministerio de Hacienda, a través de la Subsecretaría de Hacienda.

En lo no previsto por el Régimen de Inversión de los Fondos de Cesantía, se estará a lo que disponga el Régimen de Inversión de los Fondos de Pensiones.

En el Régimen de Inversión también se establecerán carteras de inversión referenciales para los Fondos de Cesantía, para cuya elaboración se deberá atender a las siguientes consideraciones:

- 1) Que las carteras referenciales reflejen criterios de inversión concordantes con los objetivos de protección del Seguro.
- 2) Que dichas carteras sean susceptibles de ser replicadas.
- 3) Que dichas carteras contemplen criterios de estabilidad de las inversiones.
- 4) Que la información que sustenta las carteras de referencia sea de acceso público y no pueda ser alterada ni manipulada.
- 5) Que contemple criterios de diversificación en su conformación, respecto de a lo menos, emisores, naturaleza de instrumentos y mercados.

La Superintendencia podrá revisar la composición de las carteras de inversión referenciales cada 36 meses y someterla a la consideración del Consejo Técnico de Inversiones a que se refiere el artículo 58H, si los numerales del inciso anterior experimentan variaciones significativas.

Artículo 58F.- La Sociedad Administradora deberá contar con políticas de inversión y de solución de conflictos de interés para los Fondos de Cesantía observando lo dispuesto en el artículo 50 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Artículo 58G.- El Régimen de Inversión para los Fondos de Cesantía podrá contemplar normas para la regulación de la inversión de los Fondos de Cesantía en función de la medición del riesgo de su cartera de inversión.

La Superintendencia, mediante norma de carácter general, podrá establecer los procedimientos para que la Sociedad Administradora efectúe la evaluación del riesgo de las carteras de inversión para los Fondos de Cesantía. Esta norma determinará la periodicidad con la cual deberá efectuarse la medición de riesgo y la forma cómo se difundirán los resultados de las mediciones que se realicen.

Artículo 58H.- El Consejo Técnico de Inversiones para los Fondos de Cesantía será el mismo Consejo contemplado en el artículo 167 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, respecto de las inversiones de los Fondos de Cesantía.

Específicamente, el Consejo tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- 1) Pronunciarse sobre el contenido del Régimen de Inversión para los Fondos de Cesantía a que se refiere el artículo 58 C de la presente ley y sobre las modificaciones que la Superintendencia de Pensiones proponga efectuar al mismo.

Para estos efectos, el Consejo deberá emitir un informe que contenga su opinión técnica en forma previa a la dictación de la norma de carácter general que apruebe o modifique dicho Régimen;

- 2) Emitir opinión técnica en todas aquellas materias relativas a inversiones de los Fondos de Cesantía contenidas en el Régimen de Inversión para los Fondos de Cesantía, y en especial respecto de la estructura de límites de inversión de los Fondos de Cesantía, la composición de las carteras de inversión referenciales, de los mecanismos de medición del riesgo de las carteras de inversión y de las operaciones señaladas en la letra l) inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que efectúen los Fondos de Cesantía;

- 3) Efectuar propuestas y emitir informes en materia de perfeccionamiento del régimen de inversiones para los Fondos de Cesantía en aquellos casos en que el Consejo lo estime necesario, o cuando así lo solicite la Superintendencia;
- 4) Pronunciarse sobre las materias relacionadas a inversiones de los Fondos de Cesantía que le sean consultadas por los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social; y
- 5) Encargar la realización de estudios técnicos con relación a las inversiones de los Fondos de Cesantía.

Artículo 58I.- Los integrantes del Consejo Técnico de Inversiones percibirán una dieta adicional en pesos equivalentes a 17 unidades tributarias mensuales por cada sesión que asistan, con un máximo de 34 unidades tributarias mensuales por cada mes calendario, cuando el Consejo deba tratar en dicha sesión, materias relacionadas exclusivamente con los Fondos de Cesantía.

Artículo 58J.- La Sociedad Administradora deberá concurrir a las juntas de accionistas de las sociedades señaladas en la letra g), a las juntas de tenedores de bonos de las letras e) y f) y a las asambleas de aportantes de los fondos de inversión señalados en la letra h) del inciso segundo del artículo 45 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cuyas acciones, bonos o cuotas hayan sido adquiridos con recursos del Fondo de Cesantía respectivo, representada por mandatarios designados por su directorio, aplicándosele al efecto a la Sociedad Administradora, todas las disposiciones que sobre la materia se contemplan en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Artículo 58K.- La Sociedad Administradora deberá observar las disposiciones del Título XIV denominado De la Regulación de Con-

flictos de Intereses, del Decreto Ley N° 3.500, de 1980."

32) Modifícase el artículo 59 de la siguiente forma:

- a) Agrégase el siguiente inciso segundo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"Los empleadores que durante los 24 meses inmediatamente anteriores a la respectiva solicitud, hayan pagado dentro del plazo que corresponda las cotizaciones establecidas en esta ley, tendrán prioridad en el otorgamiento de recursos provenientes de instituciones públicas, financiados con cargo a recursos fiscales de fomento productivo. Para efectos de lo anterior, deberán acreditar previamente, ante las instituciones que administren los instrumentos referidos, el cumplimiento del señalado requisito."

- b) Sustitúyese en el inciso segundo, que pasa a ser tercero, la frase "para el dueño de la obra, empresa o faena en el artículo 64 bis" por la expresión "en el artículo 183C".

33) Sustitúyese, en el epígrafe del Título II, la palabra "Finales" por "Generales".

34) Incorpórase el siguiente Título III nuevo:

"Título III
Del Sistema de Información Laboral y la Bolsa Nacional de Empleo

Artículo 61.- Créanse el Sistema de Información Laboral y la Bolsa Nacional de Empleo, a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyos objetivos serán aumentar la empleabilidad y facilitar la reinserción laboral de los trabajadores cesantes afiliados al Seguro de Cesantía.

Artículo 62.- El Sistema de Información Laboral entregará información sobre el

mercado laboral y será administrado por la Subsecretaría del Trabajo.

Artículo 63.- La Bolsa Nacional de Empleo será un instrumento destinado a facilitar la búsqueda y el ofrecimiento de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes afiliados al Seguro.

Los trabajadores cesantes afiliados al Seguro que se inscriban en la Bolsa Nacional de Empleo podrán ofrecer la prestación de servicios laborales y acceder a la base de datos de vacantes de trabajo. A su vez, los empleadores que se registren en la mencionada Bolsa podrán ofrecer vacantes de trabajo y buscar trabajadores para dichos puestos de trabajo.

El administrador de la Bolsa Nacional de Empleo deberá comunicar las oportunidades de capacitación y de trabajos disponibles a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario y a aquellos que dejaron de percibir las prestaciones del artículo 25 que se mantengan cesantes, según el orden de prioridad que establezca el índice de empleabilidad, elaborado por la Subsecretaría del Trabajo.

El administrador de la Bolsa Nacional de Empleo deberá mantener una base de datos de los trabajadores sujetos al seguro, con los registros necesarios para la operación de la mencionada Bolsa que incluirá el registro general de información del trabajador, el índice de empleabilidad del trabajador mencionado en el inciso anterior, el registro de aquellos empleadores que ofrezcan vacantes de trabajo y los demás que determine la Subsecretaría del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en las bases de licitación.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, las Oficinas de Información Laboral del artículo 73 de la Ley N° 19.518, otros servicios públicos y las entidades privadas que ejecuten los programas señalados en el artículo 25 bis, podrán ac-

ceder a las bases de datos del administrador de la Bolsa Nacional de Empleo para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 64.- La administración de la Bolsa Nacional de Empleo será adjudicada mediante una licitación pública. La licitación y la adjudicación del servicio se realizarán por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.

La entidad administradora de la Bolsa Nacional de Empleo tendrá derecho a una retribución de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.

Extinguído el contrato de administración de la Bolsa Nacional de Empleo por las causas establecidas en las bases de licitación, la entidad que estuviere prestando el servicio que ella otorga, deberá transferir a la Subsecretaría del Trabajo o a quien ésta determine, dicha Bolsa y las bases de datos que forman parte de ella, permitiendo la continuidad del servicio.

El que, durante el período de vigencia del contrato señalado en el inciso anterior o con posterioridad a él, haga uso de la información incluida en la Bolsa Nacional de Empleo para un fin distinto al establecido en este artículo, será sancionado con las penas que se establecen en el inciso sexto del artículo 34, sin perjuicio de las demás sanciones que establezcan las bases de licitación y el contrato respectivo.

La entidad administradora de la Bolsa Nacional de Empleo que durante el traspaso de la concesión provoque un daño no fortuito a las bases de datos que forman parte de ella, o niegue u obstaculice su entrega o la otorgue en forma incompleta, será sancionado de conformidad a lo que establezcan las bases de licitación y el contrato respectivo

La supervigilancia, control y fiscalización de la entidad que administre la Bolsa Na-

cional de Empleo corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Pensiones en relación con la fiscalización a la Sociedad Administradora respecto de la administración del Fondo de Cesantía Solidario.

Artículo 65. Las Oficinas de Información Laboral para el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 78 de la Ley N° 19.518 deberán utilizar la información que otorgue la Bolsa Nacional de Empleo."

Artículo 2°.- Intercálase en el artículo 34 del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a continuación de la expresión "1980,", la frase "y a los trabajadores señalados en el inciso segundo del artículo 20 de la Ley N° 19.728", y agrégase a continuación de la expresión "y las Administradoras de Fondos de Pensiones respectivas," la frase "como también por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía,".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Las modificaciones que los artículos 1° y 2° de la presente ley introducen en la Ley N° 19.728 y en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, salvo las excepciones que más adelante se indican, entrarán en vigencia el primer día del cuarto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Las solicitudes de beneficio que se encuentren en tramitación a la entrada en vigencia señalada en el inciso anterior, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la fecha de su presentación.

Artículo segundo.- El primer reajuste de los valores superiores e inferiores señalados por la presente ley para las tablas contempladas en el artículo 25, se efectuará el 1 de febrero del año 2010 en la variación que

hayan experimentado los índices de remuneraciones reales y de precios al consumidor, determinados por el Instituto Nacional de Estadísticas, en el lapso comprendido entre la fecha de publicación de la presente ley en el Diario Oficial y el 31 de diciembre del año 2009.

Artículo tercero.- Las modificaciones que los números 23) y 31) del artículo 1° de esta ley le introducen a la Ley N° 19.728, entrarán en vigencia el primer día del mes siguiente al del inicio del nuevo contrato de administración del Seguro de Cesantía. No obstante, si la actual sociedad administradora del Seguro de Cesantía conviene en la suscripción de una modificación al Título IX del contrato de administración que la rige, dichas modificaciones entrarán en vigencia, a contar del primer día del mes siguiente a que dicha modificación sea totalmente tramitada. Con todo dicho plazo no podrá ser inferior al primer día del séptimo mes de publicada esta ley.

Las modificaciones relativas al Consejo Técnico de Inversiones entrarán en vigencia el primer día del segundo mes siguiente a la fecha de publicada esta ley en el Diario Oficial, y los nuevos artículos 58F, 58J y 58K incorporados por el párrafo 9° agregado por el número 31) del artículo 1° entrarán en vigencia a la fecha de publicación de la presente ley en el mencionado diario.

Artículo cuarto.- Las modificaciones que el número 24) del artículo 1° de esta ley introduce en la Ley N° 19.728, entrarán en vigencia a contar del primer día del decimoveno mes siguiente a la entrada en vigencia de las modificaciones de los números 23) y 31) del artículo 1°, referidas en el inciso primero del artículo tercero precedente. En este caso, durante los dieciocho meses precedentes a la entrada en vigencia de las modificaciones del número 24) del artículo 1° antes referido, no se aplicarán los incrementos y disminuciones a que se refiere el actual artículo 42 de la Ley N° 19.728.

Artículo quinto.- Durante los doce primeros meses de vigencia de las modificaciones

introducidas por el número 31) del artículo 1° de la presente ley, la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía podrá efectuar transferencias de instrumentos entre Fondos, sin recurrir a los mercados formales. Las transferencias tendrán lugar a los precios que se determinen según lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

Artículo sexto.- La primera emisión de la Resolución que establecerá el Régimen de Inversión a que se refiere el artículo 58E del Párrafo 9° del Título I de la Ley N° 19.728, incorporado por el número 31) del artículo 1° de esta ley, no podrá contemplar límites de inversión más restrictivos que los contemplados en los artículos 45 y 47 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, para el Fondo de Pensiones Tipo E.

Artículo séptimo.- Durante el primer año de vigencia de las modificaciones que el número 31) del artículo 1° de esta ley introduce a la Ley N° 19.728, los excesos de inversión que se puedan producir como consecuencia de las disposiciones establecidas en esta ley no se considerarán de responsabilidad de la Sociedad Administradora.

Artículo octavo.- El nuevo Título III que la presente ley introduce en la Ley N° 19.728 entrará en vigencia a partir de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial. Lo dispuesto en el inciso tercero nuevo del artículo 28 y las modificaciones al artículo 46, ambos de la Ley N° 19.728, entrarán en vigencia a partir de la fecha en que la Bolsa Nacional de Empleo entre en funcionamiento.

Para aquellos que a la fecha de entrada en funcionamiento de la Bolsa Nacional de Empleo, se encuentren percibiendo prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario tendrán un plazo de 30 días para inscribirse en dicha Bolsa. Transcurrido ese plazo, se les aplicará

lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 28.

Artículo noveno.- El primer decreto a que se refiere el inciso primero del artículo 25 bis de la Ley N° 19.728, que se introduce en virtud de la presente ley, se podrá dictar en cualquier mes del año de la publicación de ésta en el Diario Oficial, para el financiamiento de los programas de ese año.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá realizar evaluaciones externas de los programas a que se refiere el citado artículo 25 bis, dentro de los tres primeros años de implementación de esos programas. Dichas evaluaciones deberán comparar a una muestra representativa de todos los beneficiarios de los mencionados programas con un grupo de control.

Artículo décimo.- El mayor gasto fiscal que irroque la aplicación de esta ley, durante el primer año de su entrada en vigencia, se financiará con cargo al presupuesto vigente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la Partida Presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiera financiar con estos recursos."

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

Santiago, 27 de enero de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- María Olivia Recart Herrera, Ministra de Hacienda (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

ESTABLECE INCENTIVOS TRIBUTARIOS TRANSITORIOS, CONCEDE UN BONO EXTRAORDINARIO PARA LAS FAMILIAS DE MENORES INGRESOS Y ESTABLECE OTRAS MEDIDAS DE APOYO A LA INVERSION Y AL EMPLEO^(*)

LEY N° 20.326

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario a los beneficiarios de subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020 y a los beneficiarios de asignación familiar señalados en el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y de la asignación maternal a que se refiere el artículo 4° del referido decreto con fuerza de ley, que perciban las referidas asignaciones por tener ingresos iguales o inferiores al límite máximo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.987. El bono será de \$ 40.000 por cada causante que el beneficiario tenga acreditado como tal al 31 de diciembre de 2008. Cada causante sólo dará derecho a un bono, aun cuando el beneficiario estuviere acogido a diversos regímenes previsionales y

desempeñare trabajos diferentes y aun cuando pudiere ser invocado en dicha calidad por más de un beneficiario. En este último evento se preferirá siempre a la madre beneficiaria.

En las situaciones previstas en los incisos segundo y tercero del artículo 7° del citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150, el beneficiario que perciba el bono a que se refiere el inciso anterior estará obligado, en un plazo máximo de 30 días contados desde que lo reciba, a entregarlo a quien al 31 de diciembre de 2008 se encuentre recibiendo el pago efectivo de las respectivas asignaciones.

Igualmente, tendrán derecho a un bono de \$ 40.000 por familia, aquellas que, al 31 de diciembre de 2008, estén registradas en el Sistema de Protección Social "Chile Solidario", y no se encuentren en el supuesto del artículo 7° de la Ley N° 19.949, las que, en cuanto al monto del bono, se regirán por el inciso anterior.

El referido bono no constituirá remuneración ni renta para ningún efecto legal y, en

(*) Publicada en el Diario Oficial de 29.01.09.

consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

El bono establecido en este artículo será de cargo fiscal y se pagará en una sola cuota en el mes de marzo de 2009 por el Instituto de Normalización Previsional. Al efecto, el Instituto de Normalización Previsional podrá celebrar convenios directos con una o más entidades bancarias que cuenten con una red de sucursales que garantice la cobertura nacional.

A quienes perciban indebidamente el bono extraordinario que otorga este artículo, ocultando datos o proporcionando datos falsos u omitiendo la obligación prevista en el inciso segundo, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles. Además, el infractor deberá restituir las sumas indebidamente percibidas, reajustadas de conformidad a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se percibió y el que antecede a su restitución.

Para efectos de la adecuada implementación del bono extraordinario a que se refiere este artículo respecto de los beneficiarios señalados en el inciso primero, la Superintendencia de Seguridad Social tendrá las facultades concedidas en el artículo 26 del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en el artículo 2° de la Ley N° 18.611. Tratándose de los beneficiarios del inciso tercero, el Ministerio de Planificación tendrá las facultades concedidas en la Ley N° 19.949.

Artículo 2°.- Autorízase a los contribuyentes del Impuesto Global Complementario a percibir un anticipo de la devolución de impuesto a la renta que pudiere corresponderles por el año tributario 2010, el que será pagado en el mes de septiembre de 2009, con sujeción a los requisitos que a continuación se indican:

a) Que en el año tributario 2009 les haya correspondido la devolución del saldo que

resultó a su favor conforme a lo establecido en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y que hayan presentado ese año su declaración anual de impuestos.

b) Que lo soliciten por medios electrónicos con anterioridad al 15 de septiembre de 2009, en la forma y plazo que establecerá el Servicio de Impuestos Internos mediante resolución, la que deberá dictarse en un plazo no superior a seis meses contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.

El anticipo será por el equivalente al 50% de la tercera parte de la suma de las devoluciones del saldo a que se refiere el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, a que tenga o haya tenido derecho el contribuyente por los años tributarios 2007, 2008 y 2009. Para estos efectos, las devoluciones se convertirán a unidades tributarias mensuales, considerando el valor de la unidad del mes de marzo del año tributario respectivo, y reconvirtiéndolas a pesos considerando el valor de la unidad tributaria del mes de agosto de 2009. En ningún caso, el monto del anticipo será superior a \$250.000 por cada contribuyente, ni procederá si la suma resultante conforme a las disposiciones de este artículo fuese inferior a \$ 20.000.

No tendrán derecho al anticipo los contribuyentes que:

a) Al 31 de julio de 2009 no hayan concurrido a uno o más requerimientos del Servicio de Impuestos Internos, o

b) Se encuentren denunciados, querellados o cumpliendo la pena correspondiente por delitos tributarios.

Los contribuyentes que perciban el anticipo deberán incluirlo en su declaración de impuestos anuales a la renta del año tributario 2010, reajustado de acuerdo con el porcentaje de variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el

mes anterior a la fecha de pago del anticipo y el mes anterior al de dicha declaración. Para todos los efectos, este anticipo tendrá el carácter de Impuesto Global Complementario de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

La obligación de pago del anticipo a que se refiere este artículo, no será compensada por el Tesorero General de la República conforme a lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1994, de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado del Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías, pero será objeto de las retenciones judiciales que procedan.

Artículo 3°.- Disminúyense transitoriamente las tasas establecidas en los artículos 1°, numeral 3), 2° y 3° del Decreto Ley N° 3.475, de 1980, que contiene la Ley sobre Impuesto de Timbres y Estampillas, de la siguiente manera:

- a) A cero (0), respecto de los impuestos que se devenguen a contar del día 1 de enero de 2009 y hasta el día 31 de diciembre de 2009, ambos incluidos, y
- b) A la mitad, respecto de los impuestos que se devenguen a contar del día 1 de enero de 2010 y hasta el día 30 de junio de 2010, ambos incluidos.

En el caso del impuesto establecido en el artículo 3° precitado, la reducción de tasas se aplicará aun cuando su devengo se produzca con posterioridad al período indicado en el inciso anterior, siempre que la aceptación del respectivo documento de destinación aduanera o de ingreso a zona franca de la mercadería, se realice dentro de los períodos señalados.

Para los efectos de determinar el tributo que corresponda conforme al artículo 24 N°17 del citado decreto ley, se considerará que las operaciones o documentos objeto de refinanciamiento, cuyos impuestos se hayan devengado durante la vigencia de las tasas

rebajadas a que se refiere este artículo, se vieron afectados por las tasas que hubiese correspondido aplicar de no mediar la disminución de tasas establecida por este artículo. Asimismo, para efectos de lo dispuesto en el artículo 2° bis del referido decreto ley, las líneas de emisión de bonos o de títulos de deuda de corto plazo cuya primera colocación tenga lugar dentro de los períodos indicados en las letras a) y b) del inciso primero, mantendrán la determinación de los impuestos aplicables a las colocaciones acogidas a la línea hasta completar la tasa de 1,2%, sin perjuicio que las colocaciones efectuadas en los períodos señalados se beneficien con las tasas rebajadas correspondientes.

No procederá el cobro de los impuestos establecidos en los artículos a que se refiere el inciso primero de este artículo, que se hayan devengado entre el 1 de enero de 2009 y la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial, como tampoco de los respectivos intereses y multas que correspondan a tales tributos. Asimismo, de haberse efectuado durante tal período el recargo o retención de los tributos, ellos no deberán enterarse en arcas fiscales, en cuanto se hayan restituido por el sujeto, responsable o agente retenedor, a las personas que soportaron el gravamen, circunstancia que deberá acreditarse ante el Servicio de Impuestos Internos, cuando éste lo solicite. En caso que dichos impuestos hayan sido declarados y pagados por los sujetos, responsables de su pago o agentes de retención, procederá su devolución al declarante sin más antecedentes que la acreditación de que los impuestos pagados corresponden a los tributos beneficiados por la rebaja de tasas a que se refiere este artículo, lo cual deberá solicitarse conforme a lo dispuesto por el artículo 126 N°3, del Código Tributario. Las sumas así restituidas deberán ser reembolsadas por el solicitante a las personas que efectivamente soportaron el gravamen antes del vencimiento del mes siguiente a aquel en que ha tenido lugar la devolución.

Artículo 4°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 15 del Decreto

Ley N° 2.565, de 1979, del Ministerio de Agricultura que reemplazó el texto del Decreto Ley N° 701, sobre Fomento Forestal:

- a) Agrégase en su inciso primero, a continuación de la frase "actividades de preparación y cercado del terreno" la siguiente "mediante cercos nuevos y, o reparados,".
- b) Intercálase en su inciso primero entre las frases "labores de protección" y "y los gastos generales asociados a las actividades bonificables" la siguiente ", costo de primas de seguros forestales".
- c) Agrégase el siguiente inciso final:

"Sin perjuicio de lo establecido en el inciso primero, facúltase a la Corporación Nacional Forestal para que, durante los años 2009 y 2010, pueda modificar en el transcurso de dichos años el valor de los costos de las actividades bonificables fijados para cada temporada. Dichas modificaciones deberán contar siempre con la aprobación previa de los Ministerios de Agricultura y Hacienda.".

Artículo 5°.- Rebájense transitoriamente los pagos provisionales mensuales del Impuesto de Primera Categoría cuyas tasas se ajusten anualmente, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974, que deban declararse y pagarse por los ingresos brutos percibidos o devengados a partir del mes de enero de 2009 y hasta el mes de diciembre de 2009, ambos incluidos, de la siguiente forma:

- a) En 15%, respecto de la cantidad que corresponda pagar a los contribuyentes que en el año calendario 2008 hubiesen obtenido ingresos brutos totales iguales o inferiores al equivalente a 100.000 unidades de fomento, y
- b) En 7%, respecto de la cantidad que corresponda pagar a los contribuyentes que

en el año calendario 2008 hubiesen obtenido ingresos brutos totales superiores al equivalente a 100.000 unidades de fomento o que hayan iniciado actividades a partir del 1 de enero de 2008.

Para los efectos de lo establecido en este artículo, los ingresos brutos de cada mes se expresarán en unidades de fomento según el valor que haya tenido dicha unidad el último día del mes a que correspondan.

La rebaja transitoria del monto de los pagos provisionales mensuales dispuesta en este artículo, no se considerará para los efectos de fijar las tasas de pagos provisionales mensuales que deban aplicarse a partir del mes de mayo de 2010, las que se determinarán conforme a las reglas generales del artículo 84 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

La rebaja transitoria de pagos provisionales dispuesta en este artículo, será incompatible con la aplicación de cualquier otra disposición legal o reglamentaria que permita rebajar las tasas determinadas conforme al referido artículo 84, ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, ambos de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Artículo 6°.- Autorízase por el año 2009 a los contribuyentes del Impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que conforme a lo dispuesto por la Ley N° 19.518, tengan derecho a deducir, como crédito contra el referido impuesto, los gastos incurridos en el financiamiento de programas de capacitación desarrollados en el territorio nacional a favor de sus trabajadores, para efectuar tal deducción contra los pagos provisionales mensuales, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) El monto a deducir como crédito en la declaración de cada mes, será el menor entre:
 - i) El de los gastos de capacitación que el contribuyente haya efectuado en el mes que corresponda a la declaración

en que se lleve a cabo la deducción, que cumplan con los requisitos dispuestos por la Ley N° 19.518, y sus normas reglamentarias;

- ii) El equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles a que se refiere la Ley N° 19.518, y sus normas reglamentarias, del mes que corresponda a la declaración en que se efectúa la deducción. Dichas remuneraciones deberán acreditarse, a solicitud del Servicio de Impuestos Internos, mediante los libros de remuneraciones del contribuyente, planillas de pagos de cotizaciones u otros antecedentes, en la forma y plazo que éste determine, y
 - iii) El que resulte de dividir, el crédito por gastos de capacitación de la Ley N° 19.518 imputado por el contribuyente al Impuesto de Primera Categoría en el año tributario anterior, por doce, o por el número menor de meses en que el contribuyente hubiese efectuado actividades en el año comercial respectivo. Para estos efectos, el crédito imputado en el año anterior se reajustará en el porcentaje de variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes de noviembre del año anterior a la declaración anual que corresponda y el mes anterior a la declaración mensual en que se efectúe la deducción. En el caso que en el año tributario anterior, el contribuyente no hubiese imputado crédito por gastos de capacitación, este monto será el equivalente a 5% de los pagos provisionales que deban pagarse en la declaración respectiva.
- b) El crédito determinado conforme a lo dispuesto en la letra anterior se imputará a los pagos provisionales mensuales que deban declararse y pagarse en el mes respectivo. Si de esta imputación resultare un remanente, éste podrá deducirse de la

misma forma en el período mensual inmediatamente siguiente, conjuntamente con el crédito de ese mes, de haberlo, y así sucesivamente, hasta los pagos provisionales mensuales que correspondan al mes de diciembre de ese mismo año comercial. El remanente se reajustará en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes respecto del cual se generó dicho remanente y el mes a que correspondan los pagos provisionales a los que se imputa. Si al efectuar la imputación señalada respecto de los pagos provisionales mensuales que correspondan al mes de diciembre del año comercial respectivo resulta un remanente, éste podrá imputarse en la declaración anual en los términos del artículo 88 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Con todo, la suma de los créditos imputados en el año conforme a este artículo y reajustados de acuerdo a lo establecido en el literal b) del inciso anterior, no podrá exceder del monto del beneficio que se determine conforme a lo dispuesto por la Ley N° 19.518, por lo que, de producirse un exceso, el contribuyente deberá restituirlo en su declaración anual de impuestos respectiva. La suma que se deba reintegrar conforme a lo dispuesto precedentemente, debidamente reajustada en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al de su declaración y pago y el de la referida declaración anual, se considerará para tales efectos, y para la aplicación de sanciones, como un impuesto sujeto a retención o recargo. Si de la comparación entre la suma de los créditos imputados mensualmente en el año y el crédito determinado conforme a la Ley N° 19.518, resulta una diferencia a favor del contribuyente, ésta se imputará en la declaración anual respectiva de acuerdo a lo dispuesto por la referida ley.

Lo dispuesto en este artículo regirá respecto de los pagos provisionales que deban declararse y pagarse a partir del mes subsiguiente al de la publicación de esta ley en el Diario Oficial, por los contribuyentes que ten-

gan la calidad de facturadores electrónicos, utilicen el portal para micro, pequeñas y medianas empresas habilitado por el Servicio de Impuestos Internos en Internet y, en todo caso, deban presentar sus declaraciones mensuales de impuestos por Internet, quienes podrán efectuar la deducción a que se refiere este artículo respecto de los pagos provisionales obligatorios que deban declararse y pagarse a contar de dicho mes. Respecto de los demás contribuyentes, lo dispuesto en este artículo regirá a contar de la declaración que corresponda al mes siguiente al de publicación en el Diario Oficial de la resolución del Servicio de Impuestos Internos que comunique la disponibilidad del mecanismo de deducción para las declaraciones efectuadas mediante formularios impresos, la que deberá dictarse en un plazo no superior a tres meses contados desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial. Los gastos de capacitación en que el contribuyente haya incurrido entre el 1 de enero de 2009 y la fecha en que pueda acceder a la deducción autorizada en este artículo, conforme a la vigencia establecida en este inciso, podrán deducirse, reajustados de la forma prevista en el literal b) del inciso primero para los remanentes, a contar de la primera declaración mensual en que se autoricen tales deducciones.

No obstante la vigencia transitoria dispuesta en el inciso primero, los contribuyentes del Impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta podrán efectuar la deducción autorizada en este artículo, en los años 2010 y siguientes, siempre que, en el respectivo año tributario anterior, hubiesen obtenido ingresos brutos totales iguales o inferiores al equivalente a 100.000 unidades de fomento. Para estos efectos, los ingresos brutos de cada mes se expresarán en unidades de fomento según el valor que haya tenido dicha unidad el último día del mes a que correspondan.

Artículo 7°.- Autorízase al Ministro de Hacienda para que, a contar del primer día del mes siguiente al de entrada en vigencia de la presente ley, mediante decreto expedido bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la República", efectúe durante el año 2009 y por una sola vez, un aporte extraordinario al Fondo Común Municipal a que se refiere el artículo 14 de Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, por un monto de \$26.000 millones.

Artículo único transitorio.- El mayor gasto que represente durante el año 2009 la aplicación de los artículos 1° y 7° de esta ley, incrementará en el monto que resulte, la suma del valor neto correspondiente a que se refiere el artículo 4° de la Ley N° 20.314, y se financiará con cargo al producto de la venta de activos financieros del Tesoro Público.

Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 2°, créase la asignación 007 "Anticipo Impuesto Global Complementario Año 2010", en el ítem 50-01-01-01-09 del Programa Ingresos Generales de la Nación de la Partida Tesoro Público de la Ley de Presupuestos vigente."

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

Santiago, 20 de enero de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Patricio Rosende Lynch, Ministro del Interior (S).- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Mari- gen Hornkohl Venegas, Ministra de Agricultura.

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

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

ESTABLECE REGLAMENTO QUE REGULA LA COMISION DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES ESTABLECIDA EN LA LEY N° 20.267^(*)

DECRETO N° 137

Núm. 137.- Santiago, 28 de octubre de 2008.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República y lo dispuesto en la Ley N° 20.267.

Considerando:

1. Que, la estructura del empleo se caracteriza en la actualidad por una mayor participación del sector servicios, surgimiento de nuevos tipos de jornadas laborales, la existencia de una mayor movilidad y rotación laboral, y el aumento en los niveles de exigencia de calificación de la mano de obra.
2. Que, resulta necesario adaptar nuestra economía a los cambios estructurales del nuevo mercado del trabajo, y generar transformaciones sustantivas que aseguren la igualdad de oportunidades a toda la población, especialmente de los sectores más vulnerables.
3. Que, los esfuerzos del Gobierno desarrollados en el ámbito de la educación y la

capacitación han llevado a conformar un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales que permita el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas.

4. Que, dicho sistema se encuentra refrendado por la promulgación y publicación de la Ley N° 20.267, que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
5. Que, conforme el mandato legal dado en dicho cuerpo normativo, su artículo 39 entrega al Ministerio del Trabajo y Previsión Social la confección de los reglamentos necesarios para la ejecución de dicha ley.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecida en la Ley N° 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 16.02.09.

TITULO I BASES GENERALES

Artículo 1°.- Propósito. El presente Reglamento establece las normas básicas por las cuales se regirá la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante "El Sistema", de conformidad con los preceptos de la Ley N° 20.267.

Artículo 2°.- Objetivo del Sistema. El Sistema tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.

Artículo 3°.- Principios del Sistema. Se reconocen los siguientes como principios orientadores del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales:

1. Voluntariedad.
 - a) Para solicitar la certificación. Las personas podrán, voluntariamente, solicitar la certificación de sus competencias laborales según el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, sin que ésta constituya obligación o requisito para desempeñar una determinada actividad económica u ocupacional, sin perjuicio de las normas específicas que las regulan, en especial las establecidas en leyes o reglamentos que exijan autorización o habilitación para el ejercicio de una determinada actividad u ocupación.
 - b) Para acreditarse. Ninguna entidad u organismo podrá ser obligado a acreditarse bajo el Sistema que crea la Ley N° 20.267, para efectos de certificar competencias laborales. En

este último caso, estas entidades no podrán optar a los mecanismos de financiamiento público establecidos en dicha ley.

2. Imparcialidad. La certificación será otorgada por organismos evaluadores y certificadoros en base a metodologías y procedimientos comunes.
3. Orientación a la demanda. El valor del certificado radica en el reconocimiento que el sector productivo respectivo le otorgue.
4. Libre competencia entre proveedores de servicios de evaluación y certificación.
5. Irrestringido apego a los criterios y metodologías sancionados por la Comisión.

Artículo 4°.- Referencias. Las referencias que se hacen en este Reglamento al Sistema, la Comisión, los Centros, y la ley, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, y a la Ley N° 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Artículo 5°.- En el presente Reglamento se utilizarán las siguientes siglas y abreviaturas:

OSCL	: Organismos Sectoriales de Competencias Laborales
OTEC	: Organismo Técnico de Capacitación
OTIC	: Organismo Técnico Intermedio de Capacitación Registro de Centros: Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales
Registro Nacional de UCL:	Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales
RUT	: Rol Unico Tributario
SENCE	: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SNCCCL	: Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales
UCL	: Unidades de Competencias Laborales

Artículo 6°.- Para los efectos del presente Reglamento los siguientes conceptos tienen el significado que se indica a continuación:

- a) Unidad de Competencia Laboral: Es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.
- b) Perfil ocupacional: Es una agrupación de UCL relevantes para una determinada área ocupacional u oficio.
- c) Sector productivo: Para los efectos del presente Reglamento, dentro de la expresión sector productivo se comprenderán, sin que esta enumeración sea taxativa, los sectores acuícola, agrícola, comercio, comunicaciones, construcción, electricidad, gas y agua, empresas de servicios, energía, entidades públicas, industria manufacturera, logística, metalmecánica, minería, pecuario, pesquero, portuario, servicios financieros, silvícola, transporte, turismo y vitivinícola y afines.
- d) Beneficiarios del sistema: Toda persona que pueda estar o esté sujeta a algún proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, independiente de su situación laboral.
- b) Un miembro designado por el Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.
- c) Un miembro designado por el Ministro de Educación.
- d) Tres miembros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, entre los representantes de los sectores productivos participantes del Sistema.
- e) Tres miembros designados por las centrales de trabajadores de mayor representatividad del país.

Artículo 8°.- Para la designación de los miembros de la Comisión indicados en el artículo anterior, el Ministro del Trabajo y Previsión Social actuará conforme el siguiente procedimiento:

- a) Solicitará a los Ministros de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Educación que cada uno designe un miembro, para que integre la Comisión, conforme a las facultades que les confiere el artículo 5° letra b) y letra c), respectivamente, de la Ley N° 20.267.
- b) Solicitará a las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país entre los sectores productivos participantes en el sistema, que designen a los tres miembros que de conformidad al artículo 5°, letra d) de la Ley N° 20.267, les corresponde designar de la Comisión.

Para estimar la mayor representatividad de las organizaciones de empleadores se requerirá informe al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Para estimar los sectores productivos participantes del sistema se podrá requerir informe a los organismos correspondientes que centralicen esa información.

- c) Solicitará a las centrales de trabajadores de mayor representatividad del país, que designen a los tres miembros que de con-

TITULO II DE LA COMISION

Párrafo Primero De la Constitución de la Comisión

Artículo 7°.- La Comisión estará integrada por nueve miembros que tengan reconocida calidad técnica en el ámbito de las competencias laborales, los que serán designados de la siguiente forma:

- a) Un miembro designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.

formidad al artículo 5º, letra e) de la Ley N° 20.267, les corresponde designar de la Comisión.

Para determinar cuáles son las centrales de trabajadores de mayor representatividad en el país a las que les corresponde designar a los tres miembros de la Comisión, el Ministerio requerirá informe a la Dirección del Trabajo. En esta definición se considerará preferentemente su número de afiliados.

- d) Designará, mediante resolución, al miembro de la Comisión conforme a la atribución que le confiere el artículo 5º letra a) de la Ley N° 20.267.

Conforme a lo establecido en el artículo 5º inciso primero de la Ley N° 20.267, las designaciones deberán recaer en personas que tengan reconocida calidad técnica en el ámbito de las competencias laborales, lo que deberá acreditarse por medio de la presentación de documentos que den cuenta que se encuentran en posesión de un título técnico y/o profesional pertinente; o bien, posean experiencia comprobada en el ámbito de las competencias laborales.

Artículo 9º.- La Comisión será presidida por aquel de sus integrantes que sus miembros designen por mayoría absoluta de los miembros en ejercicio. Durará en su cargo dos años, pudiendo ser reelegido por una sola vez, para lo cual se requerirá del voto favorable de todos los integrantes en ejercicio de la Comisión. Aquel integrante que obtenga la segunda mayoría en el proceso de votación ocupará el cargo de vicepresidente, quien durará en su cargo dos años, pudiendo ser reelegido por una sola vez, y que subrogará al presidente en caso de ausencia o impedimento de éste.

Las atribuciones y funciones tanto del presidente como del vicepresidente deberán establecerse en el estatuto de funcionamiento de la Comisión.

Artículo 10º.- La Comisión adoptará sus acuerdos en sesiones ordinarias o extraordinarias. Las materias y formalidades de dichas sesiones serán las que determine su estatuto de funcionamiento.

La Comisión sesionará con, a lo menos, cinco de sus miembros y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros presentes. Su presidente dirimirá los empates que pudieren producirse. Si el objeto de la sesión es acordar la aprobación del presupuesto, plan de trabajo y plan de inversiones, éstos se aprobarán por la mayoría absoluta de sus miembros en ejercicio.

Párrafo Segundo De la renovación

Artículo 11º.- Las renovaciones se realizarán cada dos años, y afectarán a los miembros de la Comisión que hubieren completado un período de cuatro años en sus cargos.

Artículo 12º.- La renovación de los miembros de la Comisión se efectuará conforme al siguiente procedimiento:

- a) El Secretario Ejecutivo informará al Ministro del Trabajo y Previsión Social respecto de aquellos miembros de la Comisión que deban renovarse, con a lo menos dos meses de antelación a la fecha en que deban cesar en sus cargos.
- b) Recibida la comunicación antes señalada, el Ministro procederá conforme lo dispone el artículo 8º del presente Reglamento según corresponda.

Artículo 13º.- En el caso de vacancia, la designación del reemplazante se efectuará dentro de los treinta días corridos siguientes de producida ésta, siguiendo el mismo procedimiento indicado en el artículo anterior.

El reemplazante durará en sus funciones el tiempo que reste para completar el período del miembro reemplazado.

Artículo 14°.- Los miembros de la Comisión cesarán en sus funciones cuando ocurra alguna de las siguientes situaciones:

- a) Incapacidad síquica o física para el desempeño del cargo.
- b) Renuncia.
- c) Inasistencia injustificada a más del cincuenta por ciento de las sesiones ordinarias de la Comisión, que se citen en un año calendario.
- d) Inhabilidad sobreviniente por incurrir los miembros en alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 5° inciso 2° de la Ley N° 20.267.
- e) Haber sido sancionado con la medida de remoción, por infracción a las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.267.

Los miembros de la Comisión tienen la facultad de presentar su renuncia en cualquier momento, situación que será comunicada a la Comisión por intermedio del Secretario Ejecutivo, quien deberá procurar la realización de los procedimientos necesarios para llenar el espacio dejado por el miembro renunciado.

Artículo 15°.- El Secretario Ejecutivo deberá velar porque el proceso de renovaciones ordinarias de la Comisión se produzcan en los plazos que establezca el estatuto de funcionamiento de la Comisión, de modo tal que la Comisión no quede imposibilitada de actuar, y deberá entregar al Ministro del Trabajo y Previsión Social los antecedentes, informes y documentos que éste requiera para efectuar el procedimiento de renovación.

Párrafo Tercero

De las Incompatibilidades e Inhabilidades

Artículo 16°.- No podrán ser miembros de la Comisión aquellas personas que tengan un vínculo de dependencia laboral, de propiedad o sean directivos de un centro de evalua-

ción, de un Organismo Técnico de Capacitación y de un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación. De igual forma, no podrán ser miembros de la Comisión aquellos que ejerzan como evaluadores del Sistema.

Artículo 17°.- Los miembros de la Comisión deberán inhabilitarse cuando ésta realice un pronunciamiento que afecte a entidades con las cuales tengan las relaciones descritas en el inciso 1° del artículo 7° de la Ley N° 20.267.

Lo anterior es sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Artículo 18°.- Corresponderá al Secretario Ejecutivo revisar las declaraciones de intereses y patrimonio de los miembros de la Comisión, a fin de acreditar alguna eventual causal de incompatibilidad o inhabilidad de uno o más de sus miembros.

En el caso de acreditar alguna causal, el Secretario Ejecutivo deberá poner en conocimiento de este hecho a la Comisión en la sesión inmediatamente posterior a su acreditación, mediante su anotación en tabla.

Párrafo Cuarto

De la declaración de intereses y de Patrimonio

Artículo 19°.- Cada miembro de la Comisión deberá presentar una declaración de intereses conforme lo establecido en el artículo 6° de la Ley N° 20.267 ante el Secretario Ejecutivo.

La forma, oportunidad, contenido, publicidad, actualizaciones y las sanciones a la omisión de presentación de la misma se regularán conforme al Decreto N° 99, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o el que le reemplace, en todo lo que fuere pertinente.

Artículo 20°.- Los miembros de la Comisión deberán efectuar ante el Secretario Ejecutivo una declaración jurada de patrimonio en los mismos términos de los artículos 60 B, 60 C y 60 D de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue aprobado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

La forma, oportunidad, contenido, publicación, actualizaciones y las sanciones a la omisión de presentación de la misma se regularán conforme al Decreto N° 45, de 2006, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, o el que le reemplace, en todo lo que fuere pertinente.

Artículo 21°.- Tanto la Declaración de Intereses como la de Patrimonio se presentarán en 3 ejemplares y dentro del plazo de 30 días contados desde que se asuma el cargo. Serán recibidas y autenticadas al momento de su recepción por el Secretario Ejecutivo, en su calidad de Ministro de Fe de la Comisión.

Artículo 22°.- Se faculta al Presidente de la Comisión y al Secretario Ejecutivo para que adopten las medidas que estimen pertinentes para fomentar y propiciar el cumplimiento adecuado y oportuno de las obligaciones contenidas en el presente párrafo.

Se considerará incumplimiento grave a las obligaciones por parte de los integrantes de la Comisión el negarse de forma contumaz a rendir su declaración de Patrimonio.

Párrafo Quinto Del Deber de Probidad y las Sanciones

Artículo 23°.- En el ejercicio de sus funciones los miembros de la Comisión deberán observar una conducta intachable y un desapeño honesto y leal.

Contravienen especialmente el principio de probidad las conductas previstas en el artículo 62 del D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, en lo que fueren pertinentes.

Artículo 24°.- El incumplimiento del deber de probidad será sancionado de conformidad a las normas y procedimientos que fije la Comisión en su estatuto de funcionamiento.

Se considerarán casos especialmente grave de incumplimiento los prescritos en el inciso tercero del artículo 6° de la ley.

Artículo 25°.- La Comisión deberá mantener reserva de la información que requieran de los Centros, sobre todo tipo de antecedentes e información que ellos requieran de los distintos procedimientos y estrategias de producción de las empresas, vinculados al proceso de certificación de competencias; y especialmente mantener reserva de los antecedentes de las personas naturales beneficiadas con los procesos de certificación.

Artículo 26°.- Sólo podrán aplicarse a los miembros de la Comisión las sanciones previstas en la ley.

La medida de remoción sólo podrá ser aplicada de acreditarse que se ha incurrido en alguna de las conductas consideradas casos graves de incumplimiento en la ley.

Artículo 27°.- Los integrantes de la Comisión que infringieren el deber de reserva y confidencialidad, en los términos del artículo 37 de la Ley N° 20.267, serán sancionados con la remoción del cargo, sin perjuicio de las demás responsabilidades que les pudiesen caber.

Artículo 28°.- El recurso de apelación por la aplicación de la medida disciplinaria de remoción podrá interponerse ante el Presidente de la República, quien resolverá sin ulterior recurso, conforme lo dispone la ley.

Párrafo Sexto De la Secretaría Ejecutiva

Artículo 29°.- La Comisión tendrá una Secretaría Ejecutiva, cuyas funciones serán las que le encomienda la ley. Su funcionamiento y personal se establecerán en un re-

glamento interno que elaborará la Comisión siguiendo criterios de eficiencia y responsabilidad en el uso de los recursos asignados a su administración.

Artículo 30°.- La Comisión designará una persona que actuará como Secretario Ejecutivo de la misma, con las atribuciones, funciones y responsabilidades previstas en la ley y especialmente en el artículo 9° de la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá al Secretario Ejecutivo:

- a) Preparar y entregar al Ministro del Trabajo y Previsión Social los antecedentes, informes y materiales que éste requiera para efectuar el procedimiento de designación y renovación de los miembros de la Comisión.
- b) Confeccionar y proporcionar el formulario para que los miembros de la Comisión efectúen sus declaraciones de intereses y patrimonio, velando por el cumplimiento oportuno de estas obligaciones, así como revisar periódicamente las declaraciones de intereses y de patrimonio de los miembros de la Comisión, a fin de advertir eventuales inhabilidades.
- c) Solicitar asesoría especializada a otros organismos públicos o privados, para el mejor cumplimiento de las funciones que le corresponden conforme al presente artículo.
- d) Cumplir los deberes y obligaciones que le imponga la Ley N° 20.267 y su Reglamento.

Artículo 31°.- No podrá ser Secretario Ejecutivo quien tenga un vínculo de dependencia, de propiedad o sea directivo de un centro de evaluación y certificación de competencias laborales, de un OTEC o de un OTIC. De igual forma el Secretario Ejecutivo no podrá ejercer como evaluador en el Sistema.

Artículo 32°.- La Comisión deberá velar por el correcto funcionamiento de la Secretaría Ejecutiva y las actuaciones del Secretario Ejecutivo.

Artículo 33°.- La relación laboral del personal de la Secretaría Ejecutiva se regirá por las normas del Código del Trabajo.

Artículo 34°.- El Secretario Ejecutivo deberá mantener reserva en los términos descritos en el artículo 25° de este Reglamento. La infracción al mismo se sancionará con la remoción del cargo, sin perjuicio de las demás responsabilidades que le pudiesen caber.

TITULO III DEL FINANCIAMIENTO DE LA COMISION

Párrafo Primero Del Patrimonio

Artículo 35°.- El patrimonio de la Comisión estará integrado conforme a lo prescrito en el artículo 10 de la Ley N° 20.267 y será administrado por ésta, con plenas facultades conforme al artículo 4° letra j) de la ley.

Artículo 36°.- Los recursos transferidos por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a la Comisión en virtud de convenios de desempeño visados por la Dirección de Presupuestos no podrán superar el 49% del gasto total de la Comisión.

Se entenderá por gasto total todos los gastos efectuados por la Comisión, sean éstos en dinero o especies, incluidos los financiados con los aportes de los sectores productivos participantes efectuados a la Comisión en dinero o en especie.

Artículo 37°.- La Comisión celebrará anualmente un Convenio de Desempeño con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mecanismo a través del cual este Ministerio le transferirá los recursos indicados en la letra a) del artículo 10 de la Ley N° 20.267.

La Comisión deberá enviar un anteproyecto de plan de trabajo al Ministerio del Trabajo y Previsión Social a más tardar el 1° de junio del año anterior a la entrada vigencia a fin de ser considerado en la formulación del

anteproyecto de Ley de Presupuestos para el Sector Público. Dicho anteproyecto deberá pronunciarse sobre las materias consignadas en el artículo 11 de la ley.

En el mes de diciembre la Comisión presentará una propuesta de convenio actualizada a la disponibilidad presupuestaria efectiva dispuesta en la ley, respecto de la cual el Ministerio del Trabajo y Previsión Social podrá:

- a) Aprobar la propuesta.
- b) Devolver la propuesta con las observaciones que le merezca. En este evento la Comisión deberá acoger dichas observaciones y proceder a subsanarlas dentro del plazo fijado por el Ministerio.

Artículo 38°.- Menciones del convenio de desempeño. El Convenio de Desempeño contendrá, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La proporción del presupuesto anual de la Comisión que se financiará con recursos públicos;
2. La forma, plazos y procedimientos de entrega de los recursos públicos a la Comisión por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
3. Los resultados o las acciones comprometidas en el Plan Anual de Trabajo de la Comisión;
4. Los mecanismos o procedimientos de rendición de cuenta de la administración de los recursos públicos recibidos y del cumplimiento de los resultados o de las acciones comprometidas en el Convenio de Desempeño, y
5. Los mecanismos de fiscalización del cumplimiento de este convenio.

Párrafo Segundo

De los aportes de los sectores productivos

Artículo 39°.- Mediante convenios de colaboración o de cooperación los sectores

productivos podrán efectuar aportes al patrimonio de la Comisión.

Los aportes de un sector productivo en particular tendrán carácter obligatorio cuando se desee destinar recursos al cofinanciamiento de la generación, adquisición y actualización de unidades de competencias laborales vinculadas a dicho sector. En este caso el aporte no podrá ser inferior al 10% del gasto determinado conforme a la ley.

Artículo 40°.- Los aportes de los sectores productivos participantes podrán consistir en dinero o en especies y serán destinados preferentemente a los fines indicados en la letra b) del artículo 10 de la ley.

Artículo 41°.- La recepción de otros aportes que deseen realizar los sectores productivos serán evaluados por el Secretario Ejecutivo, sin embargo, no se considerarán para los efectos previstos en el inciso segundo de la letra a) del artículo 10° de la ley.

Artículo 42°.- Las especies aportadas por los sectores productivos participantes deberán valorarse a precios de mercado.

Tratándose de bienes que cuenten con tasación fiscal, se estará a ella.

Si las especies aportadas son nuevas, se contabilizarán conforme a su valor según factura.

Si las especies aportadas tienen algún grado de uso, se valorizarán conforme a las normas generales que fije el Servicio de Impuestos Internos sobre vida útil de los bienes físicos del activo inmovilizado para los efectos de su depreciación, conforme a las normas del N° 5 del artículo 31 de la Ley de la Renta, contenida en el artículo 1° del D.L. N° 824, de 1974.

Estas especies aportadas se contabilizarán como aporte de terceros en los libros de contabilidad de la Comisión.

Párrafo Tercero
De los recursos propios

Artículo 43°.- La Comisión podrá generar recursos propios con ocasión de la administración de su patrimonio y de los ingresos que perciba por los servicios que preste, en especial los señalados en el artículo 12 de la ley.

Artículo 44°.- Corresponderá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a propuesta de la Comisión y previa autorización del Ministerio de Hacienda, fijar por resolución el arancel máximo que se podrá cobrar por los servicios prestados por dicha Comisión.

Para su fijación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social considerará los resultados operacionales del año en curso, la proyección de ingresos y gastos señalados en el presupuesto anual, de manera tal de equilibrar los ingresos y gastos proyectados para el año siguiente.

Artículo 45°.- Para efecto de fijar el arancel la Comisión deberá elaborar y proporcionar al menos información sobre costos directos e indirectos de los procesos de acreditación y de mantención de los registros e informe de costos de duplicados.

Artículo 46°.- Tanto la fijación de aranceles como sus modificaciones regirán desde la publicación de la resolución en el Diario Oficial.

TITULO IV
DE LOS REGISTROS

Párrafo Primero
Normas Generales

Artículo 47°.- La Comisión llevará los siguientes registros de carácter público:

- a) Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

- b) Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.

- c) Registro Nacional de Certificaciones.

Los registros regulados en el presente reglamento estarán a cargo y serán mantenidos y actualizados por la Comisión, la que inscribirá de oficio, según corresponda, a los Centros, las UCL y las certificaciones otorgadas por los Centros.

Artículo 48°.- La información contenida en los registros será puesta a disposición de las personas e instituciones usuarios del Sistema, especialmente de las instituciones educacionales, a fin de permitirles relacionar las competencias con los diferentes niveles educacionales, incorporarlas en el diseño de planes y programas de estudio y facilitar el reconocimiento de las competencias certificadas en los procesos formales de educación.

Para cumplir con este propósito, los referidos registros deberán mantenerse a disposición permanente del público, a través del sitio electrónico que determine la Comisión, los que deberán ser actualizados con la periodicidad que ésta ordene.

El SENCE podrá solicitar a la Comisión información de las unidades de competencias laborales acreditadas y las actualizadas por ella, con el fin que dicho servicio se encuentre informado oportunamente para ejecutar las acciones que le competen dentro del Sistema.

Artículo 49°.- Los registros regirán para todo el territorio nacional y tendrán carácter público y permanente.

Artículo 50°.- Con la finalidad que la Comisión mantenga debidamente actualizados los registros a su cargo, podrá ejercer todas las atribuciones que la ley y reglamentos le conceden al efecto, y en particular, dispondrá de las siguientes facultades:

- a) Requerir de los Centros, cuando corresponda, toda la información que sea nece-

saría tanto para efectuar las inscripciones como para mantenerlas debidamente completas y actualizadas;

- b) Disponer que los Centros informen por escrito, dentro del plazo de treinta días, a la Comisión, de cualquiera circunstancia que altere o cambie, de manera sustancial, los antecedentes considerados para el proceso de su acreditación;
- c) La Comisión, mediante resolución, señalará el o los medios por los cuales los Centros comunicarán tales circunstancias, pudiendo autorizar que ello se haga por medios electrónicos o por cualquier medio que permita constatar la autenticidad de la comunicación;
- d) Modificar, corregir o eliminar, de oficio o a petición de un interesado, los datos que figuran en las inscripciones, cuando cuente con antecedentes fidedignos que lo hagan procedente, y respecto de los cuales se haya incurrido en uno o mas errores, así como también en los demás casos en que lo autorice la ley.

Artículo 51°.- Las personas no podrán dar a la información contenida en los registros a cargo de la Comisión un uso diferente al que conforme a la ley y el presente Reglamento corresponda conforme a su objeto y fines. El mal uso generará las responsabilidades contempladas en la Ley N° 19.628, sobre Protección de la Vida Privada.

Párrafo Segundo
Del Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Artículo 52°.- El Registro de Centros tendrá como objeto identificar las entidades certificadoras y los Centros acreditados para ejecutar las acciones de evaluación y de certificación de competencias laborales contempladas en la ley.

Artículo 53°.- Entidades registrables. Ingresarán a este Registro de Centros las per-

sonas jurídicas que la Comisión haya acreditado como Centros, conforme a las normas de la ley y el presente Reglamento y las entidades certificadoras contempladas en el artículo 17 de la Ley N° 20.267.

Artículo 54°.- El Registro de Centros deberá contener las siguientes menciones respecto de cada uno de los Centros registrados:

- a) Nombre completo del Centro y número de RUT.
- b) Nombre completo de su representante legal, su cédula de identidad y profesión.
- c) Datos del registro de la persona jurídica y donde conste la personería.
- d) Domicilio del Centro, y si tiene sucursales regionales, dichos domicilios.
- e) Nómina de socios, directivos, gerentes y administradores.
- f) Fecha de inicio del proceso de acreditación y fecha de acreditación.
- g) Ambitos respecto de los cuales se otorga la acreditación.
- h) Mención de las sanciones que se han aplicado al Centro desde la vigencia de la inscripción.
- i) Cualquier otra mención que la ley, el presente Reglamento o la Comisión disponga por medio de resolución de general aplicación.
- j) Podrán incorporarse a este registro las entidades certificadoras contempladas en el artículo 17 de la Ley N° 20.267, para lo cual deberán indicar las menciones señaladas en las letras a), b), c), d), e), g), e i) precedentes.

Artículo 55°.- En el evento que la Comisión autorice a un Centro a incorporar nuevos sectores productivos o áreas de la actividad

económica, adicionales a los ya acreditados, en los cuales deseen desarrollar sus acciones de evaluación y certificación, esta circunstancia deberá incorporarse en el respectivo Registro de Centros en el plazo de treinta días corridos desde la fecha de la resolución que lo autoriza, siendo de cargo del Centro los gastos en que deba incurrir la Comisión para realizar este proceso de acreditación y/o para realizar la inscripción.

Artículo 56°.- A las menciones señaladas en los artículos anteriores, la Comisión podrá disponer otras adicionales destinadas a facilitar a los usuarios del Sistema una mejor y más completa información.

Párrafo Tercero **Del Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales**

Artículo 57°.- El Registro de UCL tendrá por objeto informar a los usuarios sobre las UCL acreditadas por la Comisión, y su relevancia para determinados sectores productivos, áreas ocupacionales y puestos de trabajo.

Artículo 58°.- Ingresarán a este Registro las UCL acreditadas por la Comisión conforme a los procedimientos y metodologías dispuestos por la Ley N° 20.267 y el estatuto de funcionamiento de la Comisión.

Artículo 59°.- El Registro de UCL deberá contener a lo menos las siguientes menciones:

- a) Título y código de la unidad.
- b) Sector, subsector y área ocupacional.
- c) Perfil y competencias asociadas.
- d) Determinación de cada una de las actividades clave de la unidad.
- e) Cualquiera otra mención adicional que la Comisión disponga se incorpore, destinada a facilitar a los usuarios del Sistema el acceso y contenido de la información.

Párrafo Cuarto

Del Registro Nacional de Certificaciones

Artículo 60°.- El Registro Nacional de Certificaciones tendrá por objeto informar respecto de las certificaciones otorgadas por los Centros, y se construirá a partir de los reportes que emitirán dichos Centros, en conformidad a lo establecido en el presente Reglamento.

Artículo 61°.- Los Centros tendrán la obligación de remitir mensualmente a la Comisión un reporte que informe detalladamente de las evaluaciones practicadas, sus resultados y las certificaciones emitidas.

Estos reportes deberán contener las siguientes especificaciones:

- a) Nombre, RUT, fecha de nacimiento, sexo, domicilio y nivel educacional de la persona evaluada.
- b) Nivel ocupacional, conforme al clasificador que determine la Comisión.
- c) Situación ocupacional a la fecha de la certificación: cesante, trabajador dependiente o trabajador independiente.
- d) Si es trabajador dependiente, indicar rama de la actividad económica de la que procede; y en el caso de los trabajadores independientes, indicar el giro de su actividad.
- e) Sector y subsector al que pertenece.
- f) Unidad y/o UCL evaluadas con indicación del perfil al que pertenece.
- g) Resultados y fecha de la evaluación.
- h) Certificación emitida por el Centro, si correspondiere.

Artículo 62°.- El Registro de Certificaciones deberá incorporar las siguientes menciones, utilizando la información incluida en los reportes contemplados en el artículo anterior:

- a) Nombre y RUT de la persona certificada.
- b) Centro que practicó la certificación, con individualización de su nombre, domicilio y RUT.
- c) Sector y subsector al que pertenece la UCL certificada.
- d) Perfil ocupacional considerado en dicha certificación.
- e) UCL certificadas.
- f) Vigencia de la certificación, si correspondiere.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo primero transitorio: Primera designación de los miembros de la Comisión. En el caso de la primera designación de los miembros de la Comisión indicada en las letras d) y e) del artículo 7° del presente Reglamento, el Ministro del Trabajo y Previsión Social requerirá se indique a quién de los nombrados le corresponde dos años en el ejercicio del cargo. En el evento que las organizaciones que deben proceder a la designación no definieran cuál de sus designados durará dos años en el cargo, el Ministro del Trabajo y Previsión Social los definirá por sorteo.

Artículo segundo transitorio: De la constitución de la Comisión. En la sesión de constitución de la Comisión, el Subsecretario del Trabajo actuará como Ministro de Fe de las actuaciones de la misma.

Artículo tercero transitorio: Primera designación de Secretario Ejecutivo. En la primera sesión de la Comisión o sesión constitutiva, sus miembros deberán abocarse a la designación del Secretario Ejecutivo, que será

propuesto por el Ministro del Trabajo y Previsión Social en la primera sesión de la Comisión.

Artículo cuarto transitorio: De la primera renovación. La primera renovación de los miembros de la Comisión se hará a los dos años. Se renovarán los siguientes miembros:

- a) El miembro designado por el Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.
- b) El miembro designado por el Ministro de Educación.
- c) Un miembro designado por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país cuyo nombramiento hubiere sido por un período de dos años.
- d) Un miembro designado por las Centrales de Trabajadores cuyo nombramiento hubiere sido por un período de dos años.

Artículo quinto transitorio: Ingreso de UCL previas a la ley. Ingresarán al registro de UCL, en primer término, los estándares en los cuales se basaron las certificaciones de competencias laborales emitidas hasta el día anterior a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, en el marco de programas financiados total o parcialmente con recursos públicos provenientes de alguno de los ministerios que forman parte de la Comisión o sus organismos dependientes, y desarrollados a través de procedimientos acordados por éstos y el sector productivo respectivo.

Anótese, tómese razón y publíquese.- EDMUNDO PÉREZ YOMA, Vicepresidente de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

Trabajadores con fuero sindical.
Separación ilegal. Reincorporación

DOCTRINA

*Recurso de Protección deducido por don Santiago Zárate González, en representación de "Domingo Iraola Vela (Cosando)", en contra de la Dirección del Trabajo, el recurrente alega que los trabajadores en cuestión no eran dirigentes al momento del despido, sino que tenían fuero de constitución de sindicato y que, por tanto, la reincorporación es arbitraria. La **Corte de Apelaciones de Antofagasta** acoge el Recurso de Protección, estimando que la Inspección del Trabajo al declarar que los trabajadores señores González Escobar y Torres Vilca gozaban de fuero laboral al haber participado en una asamblea constitutiva de un sindicato, en la que resultaron elegidos directores, efectuada 8 días después de ponerse término a sus respectivos contratos de trabajo por la causal prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, y ordenar la reincorporación de los mismos, actuó apresuradamente al no considerar las circunstancias que pudieron rodear la asamblea constitutiva del sindicato, y en especial, la calidad de trabajadores con contratos laborales vigentes o no dentro de los participantes en la elección.*

*La **Corte Suprema** revoca el fallo indicando que, el hecho que la parte recurrente reincorporara a los trabajadores le impide adoptar alguna medida de resguardo sobre el particular, por lo que la acción intentada perdió oportunidad. Agrega que, la situación hubiese sido distinta si la empresa recurrente hubiere reclamado de la actuación que se impugna, sin haber procedido a la reincorporación que le fuera solicitada por el órgano administrativo.*

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Recurso 220/2008 - Resolución: 10644 -
Secretaría: CIVIL

Antofagasta, 18 de junio de 2008.

Vistos:

La presentación de fojas 22 y siguientes del abogado señor Santiago Zárate González en representación de la empresa Domingo

Iraola Vela (Cosando) con domicilio en avenida Balmaceda N° 4085, Calama, donde recurrir de protección en contra de la Inspección Provincial de El Loa, Calama, representada por don Kenny Carreño Chancig, ambos domiciliados en calle Santa María N° 1657, Calama, a objeto que, restableciéndose el derecho, se declare que los actos administrativos que atribuye a la recurrida son ilegales y arbitrarios.

Fundamenta el recurso en las siguientes consideraciones:

Señala que el día 23 de abril del presente año, la señora fiscalizadora de la Inspección Provincial de Calama, doña Cristina Nogales Menay, efectuó una visita inspectiva a la empresa de la recurrente, dejando constancia en la correspondiente acta que existió separación ilegal de dos trabajadores por ser directores sindicales, insistiendo en tal decisión en audiencia celebrada en las oficinas del ente fiscalizador el día 25 del mismo mes, y que por tanto debía reincorporárseles porque su desvinculación era ilegal dada la mencionada condición de dirigentes sindicales, oportunidad que la recurrente manifestó que los trabajadores despedidos el día 8 de abril del 2008 no tenían la calidad aducida por la fiscalizadora al momento de su desvinculación.

Ante dicha respuesta, la fiscalizadora replicó que efectivamente lo eran, pues habían sido elegidos presidente y secretario de un sindicato conformado en la empresa con fecha 17 del mismo mes de abril, y como tales gozaban de un fuero distinto, ya que según lo previsto en el artículo 221 del Código del Trabajo los trabajadores que se presentan como candidatos a una elección de directores sindical gozan de fuero desde 10 días antes de la celebración de la asamblea respectiva. Agrega que no tuvieron conocimiento de tal elección y que ni siquiera la propia Inspección estaba enterada de la calidad que tenían los concurrentes a la asamblea constitutiva, por lo que estima que la Fiscalizadora ha obrado fuera del límite de sus atribuciones y además, en contra del principio de la buena fe que la propia OIT ha inculcado en la legislación nacional e internacional, sin atender los argumentos que se le expusieron en cuanto a que en el momento del despido de los trabajadores no eran dirigentes sindicales, lo que ha culminado en obligarla ilegítimamente a reincorporarlos, habiendo sido despedidos por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Laboral, esto es, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, modalidad de término de la relación laboral acordada en la cláusula 10 de los respectivos contratos de trabajo, conminación aquella que estima atentatoria contra su derecho de propiedad y

la libre contratación de trabajadores, pues la empresa recurrente debe desembolsar dineros sin estar obligada a ello.

Dentro de los fundamentos jurídicos para recurrir en contra de la Inspección Provincial del Trabajo, señala como ilegales los siguientes actos contenidos en las actas de fiscalización por separación ilegal de trabajadores con fuero sindical, de fecha 25 de abril del 2008:

- a) La infracción de los artículos 474 y 477 del Código del Trabajo, en cuanto a las fiscalizaciones de las Inspecciones del Trabajo tienen la obligación de constatar infracciones claras, precisas y determinadas con ocasión de la aplicación de las normas laborales vigentes, en concordancia con las reglas contenidas en el D.F.L. N° 2, de 1967, como la circular que versa sobre la misma materia, toda vez que la señora fiscalizadora excedió dicha normativa, al asumir que dos trabajadores tenían fuero al momento de ser despedidos, lo que significa haberse constituido, a su entender, en una Comisión Especial que procedió a aplicar e interpretar normas legales, prerrogativa que los Tribunales Superiores de Justicia han señalado que ello corresponde al ámbito de la competencia jurisdiccional y no administrativa, precisando que la circunstancia o no de existir fuero que pueda involucrar a trabajadores de una empresa es de exclusivo conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, lo que demuestra la ilegalidad del ente fiscalizador.

Recuerda el artículo 19 N° 3, inciso 4°, de la Constitución Política de la República que expresamente señala que: nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley, lo que evidencia que la actuación de la señora fiscalizadora la hace convertirse en una Comisión Especial que realiza una actuación jurisdiccional, asunto que le está completamente vedado, no sólo por aplicación de la norma en comento,

sino además por lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Carta Magna, que establecen los principios de supremacía constitucional y de legalidad, que obligan a todos los funcionarios públicos a actuar en el desarrollo de sus funciones conforme a la Constitución y a las leyes, bajo sanción de nulidad de derecho público.

Precisa que si bien existe lo que los autores denominan presunción de legalidad de los actos de administración, cuando la señora fiscalizadora realiza su labor, donde todo acto administrativo debe ligarse a una norma legal determinada, en los hechos que denuncia existe una desvinculación que rompe la presunción señalada en beneficio del administrado.

En este contexto agrega que los actos administrativos respecto de los que no opere la presunción de legalidad son los que el derecho francés ha denominado *vía de hecho* que son equivalentes a los supuestos en que en España opera la *nulidad de pleno derecho*, por lo cual las actuaciones de la señora fiscalizadora fueron realizadas sobre *supuestos fácticos no fidedignos*, y por lo tanto han estado fuera de la ley.

En cuanto a la arbitrariedad, recuerda que ésta es la carencia de razonabilidad en el actuar, siguiendo al profesor señor José Luis Cea Egaña, esto es, falta de proporción entre los medios empleados y el fin a obtener, o ausencia o inexistencia de los hechos que fundamentan la actuación recurrida, supuestos básicos que en la especie no existen toda vez que los trabajadores de la empresa recurrente no eran directores sindicales al momento de la desvinculación, resultando evidente que la decisión de la recurrida no se sustenta sobre hechos claros y precisos, lo que configura la arbitrariedad que se reclama.

Como agravios a derechos contemplados en la Constitución Política de la

República, nuevamente cita y comenta el numeral N° 3, inciso 4°, de la Constitución Política de la República de Chile, además de transcribir lo pertinente de sendas sentencias, una de la Excma. Corte Suprema y otra de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, cuyo tenor, en lo que interesa dice: la determinación de la existencia del fuero laboral es una materia que implica avocarse a una cuestión que se encuentra al margen de las facultades conferidas a la Inspección del Trabajo por los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, y que debe ser resuelta por la Judicatura que conoce de estos asuntos.

En este predicamento, señala también, como agraviados, los derechos contemplados en los numerales 16, 21 y 24 del ya citado artículo 19 de la Carta Fundamental, esto es, los derechos a la libertad de trabajo y su protección, a desarrollar cualquiera actividad económica y a la propiedad, respectivamente, y cuyo establecimiento solicita.

A fojas 62 y siguientes rola informe de la recurrida, representada por la abogada doña Carolina Herrera Vargas, y expone, como antecedentes de hecho, que con fecha 18 de abril del 2008, se recepcionó en la Inspección del Trabajo de El Loa, Calama, solicitud de reintegro de los señores Alfonso González Escobar y Ernesto Torres Vilca, trabajadores de la empresa Domingo Iraola Vela, por encontrarse ambos amparados por fuero laboral por ser presidente y tesorero, respectivamente, del Sindicato de Trabajadores de establecimiento Chuquicamata, Radomiro Tomic Domingo Iraola Vela, Cosando Ingeniería y Construcción.

Agrega que constatada la calidad de dirigentes de dichos trabajadores, conforme al acta de constitución de sindicato, la inspectora recurrida se constituyó en las dependencias de la recurrente, donde verificó que la relación laboral de los

señores González Escobar y Torres Vilca con la reclamante se inició el 1° de abril y 1° de noviembre del 2007, respectivamente, y que concluyó para ambos el 8 de abril del 2008, por la causal establecida en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo.

Continuando en su informe, la recurrida manifiesta que al comprobar la separación ilegal de los trabajadores amparados por fuero laboral debido a su calidad de dirigentes sindicales, requirió al jefe de Recursos Humanos de la recurrente, don Carlos Quispe Mamani, el reintegro inmediato de aquéllos con el objeto de enmendar la infracción detectada y de esta forma dar cumplimiento a las disposiciones sobre la materia, reincorporación que el empleador hizo efectiva con fecha 28 de abril del 2008.

Hace presente que atendido a que el recurrente acató la instrucción impartida por el Servicio, colaborando a restablecer el imperio del derecho inicialmente conculcado, inhibió a la fiscalizadora actuante para aplicar la multa pertinente conforme a facultades concedidas por la Dirección del Trabajo, otorgadas por expreso mandato del legislador.

A continuación, la recurrida se refiere a la legitimidad de la actuación que se impugna por el recurso, y así en primer lugar señala, que ella no constituye acto ilegal pues se ha efectuado conforme a las resoluciones legales expresamente conferidas al Servicio, transcribiendo al efecto el primer inciso del artículo 476 del Código del Trabajo, que armoniza con disposiciones del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

En primer término previene que el artículo 5° de dicho cuerpo legal, en su letra

c), establece que la Dirección del Trabajo le corresponde velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República, para extractar a continuación los artículos 20 y 23 del mismo texto normativo, disposición esta última que en su inciso 2° prescribe que: los hechos constatados por los inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales incluso para los efectos de la prueba judicial.

Acota que en cumplimiento de tal objetivo, la Dirección del Trabajo desarrolla legalmente funciones como la de fiscalizar la aplicación de las normas laborales y de seguridad social, cuyo cumplimiento se le ha encomendado controlar, como asimismo realizar las acciones necesarias para resolver y prevenir conflictos del trabajo e informar y orientar a trabajadores y empleadores sobre la legislación y reglamentación laboral, en términos que han sido reconocidos expresamente por la Excma. Corte Suprema, citando un fallo del máximo tribunal que revocó una sentencia de primera instancia que había acogido un recurso de protección en contra del Servicio (Cía. Minera Doña Inés de Collahuasi con Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, Rol N° 3.466-98), y cuyo motivo cuarto reproduce íntegramente.

Por ello estima que la alegación de la recurrente en cuanto a que la Inspección del Trabajo habría incurrido en ilegalidad al exceder sus atribuciones no son atendibles, resultando fuera de todo lugar que los Servicios del Trabajo deban inhibirse de ejecutar sus potestades legales por el solo hecho de no estar de acuerdo el empleador con la doctrina que a nivel nacional sostiene desde antaño la Dirección del Trabajo, al mismo tiempo que refuta que la Inspección recurrida se haya constituido como Comisión Especial, pues sólo ha ejercido sus innegables

atribuciones inspectivas, sancionando conductas claras y precisas que trasgreden el ordenamiento laboral, señalando que en este recurso se observa una manifiesta confusión entre acto de fiscalización y acto de jurisdicción, que son actividades dotadas de potestades, ámbitos y alcances propios que deben necesariamente coexistir y armonizarse para el buen funcionamiento del Estado, siendo del todo impensable que una deje de operar por el solo hecho de existir la otra, insistiendo en la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema que ha estimado que la tarea fiscalizadora de los Servicios del Trabajo constituye una verdadera instancia administrativa, obviamente sujeta tanto a control interno como externo, siendo los Tribunales de Justicia los naturalmente llamados a revisar sus actos, pudiendo modificarlos o invalidarlos con fuerza de cosa juzgada.

De esta manera continúa el informe, la funcionaria del Servicio sólo se limitó a aplicar, ni siquiera interpretar las leyes laborales establecidas al efecto, pues no posee dicha facultad para crear un derecho o establecer su procedencia, pues tal potestad se encuentra radicada de forma exclusiva en nuestros tribunales de justicia y no en los órganos de la Administración del Estado. Termina este acápite, exponiendo una secuencia de los actos realizados por la fiscalizadora donde queda de manifiesto que ésta actuó conforme al procedimiento establecido por el propio legislador, en especial a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo que prescribe que: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente", y a cuyo respecto el artículo 243 del mismo cuerpo legal dispone que: "Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el

cargo", sin perjuicio de tenerse presente que el artículo 221 del mismo texto laboral señala claramente que: "Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días. Por tanto, estima el informante, que la actuación de la fiscalizadora sólo cumplió con las normas señaladas, ya que es la ley la que otorga el fuero laboral a dichos trabajadores y no la Inspección del Trabajo, quien únicamente obró conforme los antecedentes que tenía en su poder al cumplir la obligación impuesta por el legislador que exige al Servicio la reincorporación de los trabajadores separados de sus funciones y que se encuentran amparados por dicho fuero laboral.

Prosigue el informe indicando que la actuación impugnada no adolece de arbitrariedad ya que está sujeta a normativa laboral, respondiendo a motivos razonables y que es la consecuencia de la constatación de un determinado hecho infraccional.

A este respecto acota que el origen del procedimiento administrativo no está en la voluntad discrecional del ente fiscalizador, sino como ocurre en gran número de casos, hubo de ser activado por la denuncia formulada por los trabajadores afectados, quienes expresamente pidieron la fiscalización, no siendo posible entonces dejar de cumplir tal requerimiento, so pena de incurrir en verdadera ilegalidad y arbitrariedad, recalcando que la inspección a la empresa de la recurrente se desarrolló con estricto apego a las disposiciones legales y administrativas, donde se revisó el total de los conceptos denunciados como otras materias derivadas que se encuentran dentro de la competencia de todo inspector, de

tal suerte que la fiscalizadora o el Servicio recurrido no se constituyeron en una Comisión Especial ni tampoco ejercieron actividad jurisdiccional, sino que mediante la constatación de hechos objetivos, basados en la denuncia formulada, determinó que efectivamente la recurrente había desvinculado a dirigentes sindicales amparados con fuero laboral. Cita en apoyo de estos argumentos y transcribe algunos motivos de un fallo de la Excma. Corte Suprema, de fecha 22 de agosto del 2006, que se refieren a la constatación de situaciones objetivas por parte de la Inspección del Trabajo.

Finalmente, en su conclusión la recurrida estima que el amparo protector interpuesto es absolutamente improcedente, toda vez que no cumple con ninguno de los requisitos y supuestos que la propia Carta Fundamental exige, y no ha afectado ni en grado de amenaza las normas constitucionales señaladas por la recurrente por lo cual debe ser rechazado con expresa condenación en costas.

De fojas 1 a 21 corren documentos acompañados por el recurrente; y de fojas 33 a 61 los aparejados por la recurrida.

Con lo relacionado y considerando

Primero: Que, a fojas 32 y siguientes, don Santiago Zárate González, abogado, en representación de la empresa Domingo Iraola Vela (Cosando), interpone recurso de protección en contra de la Inspección del Trabajo de El Loa, Calama, representada por don Kenny Carreño Chancig, y pide que se declaren ilegales y arbitrarios los actos administrativos en que incurrió la fiscalizadora señora Cristina Nogales Menay con motivo de la inspección efectuada por ésta al establecimiento de la recurrente el día 23 de abril del 2008, al decidir que existió separación ilegal de dos trabajadores que gozaban de fuero sindical, sin contar con la correspondiente autorización judicial, y requerir la reincorporación de

ellos, a lo que se allanó el empleador, según consta en las actas roladas de fojas 14 a 18.

Funda su presentación, en síntesis, en que los trabajadores señores Alfonso González Escobar y Ernesto Torres Vilca, al ser desvinculados de la empresa en virtud de la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código Laboral, esto es, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, el día 8 de abril del 2008, no tenían la calidad de dirigentes sindicales, y consecuentemente, carecían del fuero sindical atribuido por la fiscalizadora, fundamentada en el artículo 221, inciso 31, del citado texto legal, que prescribe que: Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta 30 días de realizada, asamblea que en la especie se celebró el día 17 del mismo mes de abril, en la cual los señores González y Torres resultaron elegidos directores del sindicato.

Agrega que la Inspección del Trabajo contra la cual se recurre ha infringido los artículos 474 y 477 del Código del ramo, en cuanto prescriben que las fiscalizaciones deben dirigirse a la constatación de infracciones claras, precisas y determinadas, en concordancia con las normas regulatorias del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, toda vez que la señora fiscalizadora excedió dichos preceptos, al asumir que dos trabajadores tenían fuero al momento de ser despedidos, lo que la constituyó en una Comisión Especial que aplicó e interpretó normas legales, prerrogativa que está reservada exclusivamente a los tribunales de justicia, recordando al respecto el artículo 19 N° 3, inciso 4°, de la Constitución Política de la República que expresamente señala que "nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley", atributo que aparece refrendado por lo dispuesto en los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental, que establecen los principios de supremacía constitucional y de legalidad.

Así las cosas de los actos que reprocha han vulnerado las garantías constitucionales contempladas en los numerales 3º, inciso 4º, 16, 21 y 24 de la Constitución Política de la República.

Segundo: Que a fojas 62 y siguientes, comparece doña Carolina Herrera Vargas, abogada, en representación de la recurrida, e informando el recurso, manifiesta en resumen, que la actuación impugnada no constituye acto ilegal pues se ha efectuado conforme a las atribuciones legales expresamente conferidas a las Inspecciones del Trabajo contenidas en el artículo 476 del Código del ramo y en el D.F.L. N° 2 del año 1967 ya citado, cuyo artículo 5º en su letra c) señala que al Director del Servicio le corresponde velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República, y al mismo tiempo cita y comenta los artículos 20 y 23 de este último cuerpo orgánico que validan las actuaciones de la recurrida, por lo cual está fuera de todo lugar que los Servicios del Trabajo deban inhibirse de ejecutar sus potestades legales, por el solo hecho de no estar de acuerdo el empleador con la doctrina que a nivel nacional sostiene desde antaño la Dirección del Trabajo.

Al mismo tiempo refuta que la Inspección recurrida se haya constituido como Comisión Especial, pues sólo se ha tratado del ejercicio de sus innegables atribuciones inspectivas, sancionando conductas claras y precisas que transgreden el ordenamiento laboral, señalando que en este recurso se observa una manifiesta confusión entre acto de fiscalización y acto de jurisdicción, que son actividades dotadas de potestades, ámbitos y alcances propios que deben necesariamente coexistir para el buen funcionamiento del Estado, insistiendo en un pronunciamiento de la Excm. Corte Suprema que ha estimado que la tarea fiscalizadora de los Servicios del Estado constituye una verdadera instancia administrativa, obviamente sujeta tanto a control interno como externo, por lo cual la señora fiscalizadora sólo se limitó a aplicar, ni siquiera a interpretar las leyes laborales esta-

blecidas al efecto, pues carece de facultades para crear un derecho o establecer su procedencia, pues tal potestad se encuentra radicada en forma exclusiva en nuestros Tribunales de Justicia.

Por las razones expuestas la recurrida estima que la actuación impugnada es plenamente legal y no adolece de arbitrariedad en su aplicación, pues la inspección a la empresa que recurre se desarrolló en estricto apego a las disposiciones legales administrativas, donde se revisó el total de los conceptos denunciados y otras materias que se encuentran dentro de la competencia de todo inspector, de tal suerte que la fiscalizadora o el Servicio no se constituyeron en una Comisión Especial sino que mediante la constatación de hechos objetivos, basados en la denuncia de los trabajadores, determinó que efectivamente la recurrente había desvinculado a dirigentes sindicales amparados con fuero laboral, por lo cual estima que el amparo protector es absolutamente improcedente, toda vez que no cumple con los requisitos que exige la Carta Fundamental y que por ello no ha afectado ni en grado de amenaza las garantías constitucionales señaladas por la recurrente, por lo cual pide que el recurso sea rechazado con expresa condenación en costas.

Tercero: Que el artículo 20 de la Constitución Política de la República faculta al que por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19 del mismo texto constitucional, entre los cuales se encuentra el N° 3, inciso 4º, el N° 16, relativo a la libertad de trabajo y a la libre contratación, el N° 21, derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, y el N° 24, el derecho de propiedad, todos invocados por el recurrente en procura de protección, por estimar que se han conculcado las garantías constitucionales contempladas en dichos preceptos.

Cuarto: Que los actos que se impugnan en este recurso son (1) la declaración formu-

lada por la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de El Loa, Calama, señora Cristina Nogales Menay, en cuanto a que los trabajadores señores González Escobar y Torres Vilca estaban amparados por fuero laboral al ponerse término a sus contratos de trabajo el día 8 de abril del 2008, por la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo, toda vez que habían sido elegidos, respectivamente, Presidente y Tesorero del Sindicato de Trabajadores de Establecimiento Chuquicamata Radomiro Tomic, Domingo Iraola Vela, Cosando Ingeniería y Construcción, en la elección constitutiva de esta entidad gremial celebrada el 17 de abril; y (2) el requerimiento a que fue conminada la recurrente para reincorporar a dichos trabajadores, lo que fue acatado según consta en las actas de fiscalización roladas de fojas 14 a 18.

Quinto: Que la recurrente rechaza el fuero que la fiscalizadora atribuye a los trabajadores en la data -8 de abril del 2008- cuando se puso término a sus contratos de trabajo por una causa acordada contractualmente con ellos, denegación que extiende a la reincorporación ordenada por la fiscalizadora a favor de ambos, aduciendo que se trata de actos ilegales y arbitrarios, donde la recurrida se ha arrogado funciones jurisdiccionales privativas de los Tribunales de Justicia, al margen de sus facultades, excediendo el ámbito de sus facultades fiscalizadoras.

Sexto: Que a su vez la recurrida sostiene que sus actuaciones han sido ejecutadas en conformidad a la legislación laboral, con pleno apego a las atribuciones consignadas en el artículo 476 del Código del Trabajo, y a las contemplada en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, por lo cual las alegaciones de la recurrente en cuanto a que la Inspección del Trabajo habría incurrido en ilegalidad al excederse en sus atribuciones no son atendibles, y como lo dejara establecido en su informe, la señora fiscalizadora sólo se limitó a aplicar las leyes

laborales establecidas al respecto, lo que la motivó a cumplir con el artículo 174 del Código del Trabajo que prescribe que a los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador sólo podrá poner término a los contratos con autorización previa del juez competente, disposición que a su juicio hacía aplicable el artículo 221 del mismo texto laboral, respecto a los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato, que gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada, el que no podrá exceder de 40 días.

Séptimo: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° de la Constitución Política de la República los órganos del estado deben someter su acción a las disposiciones que ella contempla y a las normas legales dictadas conforme a ella.

A su vez, el artículo 7° de nuestra Carta Fundamental, reforzando lo anterior prescribe que ninguna magistratura, ninguna persona ni grupos de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancia extraordinaria, otro autoridad o derechos que los que expresamente se les haya conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Octavo: Que el artículo 73 de la Constitución Política de la República previene que la facultad de conocer, juzgar y hacer ejecutar lo juzgado pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Acorde con este precepto, el artículo 19 N° 3, inciso 4°, del mismo texto constitucional, establece que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por éste.

Noveno: Que de lo anteriormente expuesto se desprende claramente que sólo en virtud de una ley se puede ejercer jurisdicción, entendida ésta como la facultad de resolver por medio de un debido proceso una controversia o contienda de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada.

Decimo: Que, del análisis de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, el citado D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se observa que en parte alguna este cuerpo jurídico contiene normas que la faculden para ejercer la jurisdicción.

Undécimo: Que, por lo contrario, sus facultades son meramente de orden administrativo y la autorizan, en general, sólo para fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, lo que se traduce en que tales facultades pueden ejercerse únicamente cuando dicho Servicio se encuentre frente a situaciones objetivas y materiales de infracción a las normas laborales, esto es, cuando en sus fiscalizaciones sorprenda ilegalidades flagrantes, claras, precisas y determinadas.

Duodécimo: Que, como puede advertirse de lo expuesto en estos autos por las partes, aparece que la Inspección del Trabajo al declarar que los trabajadores señores González Escobar y Torres Vilca gozaban de fuero laboral al haber participado en una asamblea constitutiva de un sindicato y en la que resultaron elegidos directores, efectuada 8 días después de ponerse término a sus respectivos contratos de trabajo por la causal prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, y ordenar la reincorporación de los mismos, actuó apresuradamente al no considerar las circunstancias que pudieron rodear la asamblea constitutiva del sindicato, y en especial, la calidad de trabajadores con contratos laborales vigentes o no dentro de los participantes en la elección.

Decimotercero: Que, como se dijo, los antecedentes previos a la constitución del Sindicato y a la elección de los trabajadores desvinculados como directores del mismo configuran situaciones de hecho y de derecho que resulta necesario analizar, debatir y probar previamente ante la autoridad judicial competente, para que una vez efectuada la correspondiente calificación jurídica por parte de ésta, se establezca si dichos trabajadores

podieron estar amparados o no por el fuero, al momento que se puso término a sus respectivos contratos de trabajo, y como obligada consecuencia, si pudo ordenarse la reincorporación de ambos.

Decimocuarto: Que de lo expuesto y razonado precedentemente aparece de manifiesto que la Inspección Provincial del Trabajo, El Loa, Calama, al declarar que dos trabajadores gozaban de fuero y en virtud de ello ordenó su reincorporación, sin facultad legal para ello, incurrió en una actuación ilegal y arbitraria, infringió la garantía constitucional contemplada en el inciso 3° del numeral 4° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, al atribuirse funciones jurisdiccionales que no le corresponden, a manera de una comisión especial al margen de la legalidad, toda vez que nadie puede ser juzgado por una comisión de tal naturaleza sino por un tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta, cuyo no es el caso de autos.

Decimoquinto: Que, con todo lo argumentado, forzoso de concluir que el recurso interpuesto resulta procedente.

Atendido lo resuelto, se hace innecesario entrar a examinar si en la especie se ha amenazado al actor el ejercicio de otra garantía constitucional.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República de Chile y Auto Acordado de la Excm. Suprema sobre tramitación del recurso de protección de garantías constitucionales, se declara que *se acoge*, sin costas, el deducido a fojas 22 y siguientes, dejando sin efecto lo resuelto en las actas de fiscalización de fojas 14 a 22, en cuanto al fuero laboral atribuido a los señores Alfonso González Escobar y Ernesto Torres Vilca y a la reincorporación de los mismos.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Redacción del Abogado Integrante señor Alfonso Leppes Navarrete.

Pronunciada por la Primera Sala integrada por los Ministros señor Enrique Alvarez Giralt, señora Gabriela Soto Chandía y Abogado Integrante señor Alfonso Leppes Navarrete. Autoriza el Secretario Subrogante Sr. Sergio Montt Martínez. No firma el Ministro Titular, Sr. Enrique Alvarez Giralt, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse con licencia médica.

Rol 220-2008.

Sentencia de la Excm. Corte Suprema.

Recurso 3816/2008 - Resolución: 23207 - Secretaría: UNICA

Santiago, 21 de agosto de 2008.

Vistos:

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

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

1º) Que como este Tribunal ha manifestado en forma reiterada que el recurso de protección de garantías constitucionales establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República constituye jurídicamente una acción de naturaleza cautelar, destinada a amparar el legítimo ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que en esa misma disposición se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o perturbe ese ejercicio;

2º) Que por la presente vía se impugna por el recurrente la declaración formulada por

la recurrida al estimar ilegal el despido de dos trabajadores ocurrido el 8 de abril último, por cuanto éstos gozaban de fuero por ser directores de uno de los sindicatos de la empresa; así como el que posteriormente se obligara a su parte a reincorporarlos argumentando ahora que estaban protegidos por fuero al momento del despido por ser a esa fecha candidatos al directorio que se constituyó el 17 de abril pasado;

3º) Que de las copias de las actas de fiscalización que se agregan a fojas 54 y 56 respectivamente, aparece que el 28 de abril del año en curso los dos trabajadores fueron reintegrados por la empresa;

4º) Que, en consecuencia, del mérito de los antecedentes resulta que la acción intentada no puede prosperar, desde que ha perdido oportunidad. En efecto, el hecho de haber reintegrado a los trabajadores la parte recurrente impide a esta Corte adoptar alguna medida sobre el particular, situación distinta a lo que pudiese haber acontecido de haber la empresa recurrente reclamado de la actuación que por esta vía se impugna, sin haber procedido a la reincorporación que le fuera solicitada. Así entonces, siendo la adopción de medidas de resguardo ante la existencia de un acto arbitrario o ilegal –como se señaló en el motivo primero– la forma como se cautela concretamente el legítimo ejercicio de los derechos y garantías que por esta vía se tutelan, es que el recurso interpuesto no puede prosperar.

En conformidad, asimismo, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte sobre tramitación del recurso de protección, *se revoca* la sentencia apelada de dieciocho de junio último, escrita a fojas 78 y se declara que *se rechaza* el recurso de protección interpuesto en lo principal de fojas 22.

Se previene que el Ministro señor Brito concurre a revocar la sentencia apelada teniendo únicamente presente que el recurso de protección de estos autos ha sido formula-

do por la empleadora en contra de la Inspección del Trabajo atendido que ésta consideró improcedente el despido de trabajadores aforados cuyo reintegro también dispuso, circunstancias en las que la reincorporación no es óbice para mantener lo decidido, porque la acción cautelar de esta clase ha sido formulada precisamente en contra de la orden de reintegrar. Además tuvo presente que la fiscalizadora tiene facultades para disponer la reincorporación de un trabajador aforado, cual es el caso de autos porque se había iniciado el proceso de elección sindical.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Carreño.

Pronunciado por la Tercera Sala de la Corte Suprema, integrada por los Ministros

señores Héctor Carreño, Pedro Pierry, Haroldo Brito y los Abogados Integrantes señores Hernán Álvarez y Rafael Gómez. No firman, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo los Abogados Integrantes señores Álvarez y Gómez, por estar ausente al momento de firmar el primero y ausente el segundo. Santiago, 21 de agosto de 2008.

Autorizado por la Secretaria subrogante de esta Corte señora Carola Herrera Brümmer.

Rol N° 3.816-2008.

Marta Donaire Matamoros

Abogado

Unidad de Coordinación

y Defensa Judicial

División Jurídica

DEL DIARIO OFICIAL

23 Enero

- Decreto N° 1.690, de 22.12.08, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentaje en que deberán reajustarse, a contar del 1° de diciembre del año 2008, las pensiones de regímenes previsionales.

24 Enero

- Ley N° 20.329. Concede bono compensatorio que indica para el personal de Casa de Moneda de Chile y modifica la Ley N° 20.309.
- Ley N° 20.317. Da el carácter de irrenunciables a los excedentes de cotización de Salud en Isapres (*publicada en esta edición del Boletín*).

27 Enero

- Ley N° 20.322. Fortalece y perfecciona la jurisdicción tributaria y aduanera.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que fortalece y perfecciona la jurisdicción tributaria, boletín N° 3139-05.

28 Enero

- Ley N° 23.327. Modifica el D.F.L. N° 1 (G) de 1997 y establece normas de ajuste remuneracional para el personal que indica de las Fuerzas Armadas.
- Ley N° 20.324. Regulariza la construcción de bienes raíces urbanos sin recepción definitiva destinados a equipamiento de deporte y salud.
- Ley N° 20.325. Exime a la construcción de establecimientos penitenciarios del permiso de la Dirección de Obras Municipales.

29 Enero

- Ley N° 20.323. Modifica la Ley N° 19.983 con el objeto de facilitar la factorización de facturas por pequeños y medianos empresarios.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la Ley N° 19.983 con el objeto de facilitar la factorización de facturas por pequeños y medianos empresarios (*Boletín N° 4928-26*).

29 Enero

- Ley N° 20.326. Establece incentivos tributarios transitorios, concede un bono extraordinario para las familias de menores ingresos y establece otras medidas de apoyo a la inversión y al empleo (*publicada en esta edición del Boletín*).

30 Enero

- Ley N° 20.328. Perfecciona el Seguro Obligatorio de Cesantía e introduce cambios a otras normas legales (*publicada en esta edición del Boletín*).

3 Febrero

- Circular N° IF/89, de 29.12.08, de la Superintendencia de Salud. Instruye a las aseguradoras respecto al expediente electrónico y la notificación electrónica de resoluciones de juicios arbitrales y reclamos administrativos (*publicada en esta edición del Boletín*).

4 Febrero

- Ley N° 20.334. Introduce modificaciones en las Leyes N°s. 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, y 18.556, Orgánica Constitucional sobre Sistema de Inscripciones Electorales y Servicio Electoral.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, aprobado por el Congreso Nacional, que modifica las Leyes N°s. 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional; 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y 18.556, Orgánica Constitucional sobre Sistema de Inscripciones Electorales y Servicio Electoral (*Boletín N° 6349-06*).
- Ley N° 20.333. Prorroga régimen de zona franca industrial de insumos, partes y piezas para la minería en la comuna de Tocopilla, en la Región de Antofagasta.
- D.F.L. N° 4, de 23.01.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Fija planta de personal y fecha de iniciación de actividades del Instituto de Previsión Social y planta de personal del Instituto de Seguridad Laboral, y transfiere bienes del Instituto de Normalización Previsional.

5 Febrero

- Ley N° 20.321. Sobre contrato especial de los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga (*publicada en esta edición del Boletín*).

6 Febrero

- Ley N° 20.335. Modifica el sistema de otorgamiento de concesiones de radiodifusión sonora.

7 Febrero

- Poder Judicial. Acta N° 25-2009. Auto Acordado sobre uso de documento y firma electrónica en el Poder Judicial.
- Resolución N° 48 exenta, de 30.01.09, de la Subsecretaría de Salud Pública. Modifica Resolución N° 176 exenta, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud del Libro II del D.F.L. N° 01/2005, del Ministerio de Salud.
- Resolución N° 49 exenta, de 30.01.09, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud Libro II D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, en la modalidad de libre elección.
- Resolución N° 50 exenta, de 30.01.09, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud del Libro II del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, en la modalidad de atención institucional.

9 Febrero

- Extracto de Resolución exenta N° 16, de 4.02.09, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 4.497, de 17.10.94, y Modelo de Certificado N° 9, establecido en Circular N° 32, de 11.07.94.
- Extracto de Resolución exenta N° 17, del 4.02.09, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución exenta N° 6.509, de fecha 14.12.1993, estableciendo nuevo certificado para las rentas pagadas por concepto de pensiones, jubilaciones y remuneraciones accesorias o complementarias a éstas y las rentas exentas y/o no gravadas y la rebaja por asignación de zona establecida en el artículo 13 del D.L. N° 889, de 1975.
- Extracto de Resolución exenta N° 18, de 4.02.09, del Servicio de Impuestos Internos. Establece nuevos modelos de declaraciones juradas Formulario N° 1812 y Formulario N° 1895 para proporcionar la información a que se refieren las Resoluciones exentas N°s. 6.836 y 35, de fechas 28.12.1993 y 13.12.2002, respectivamente.
- Extracto de Resolución exenta N° 19, de 4.02.09, del Servicio de Impuestos Internos. Establece nueva forma en que las Administradoras de Fondos de Pensiones y las instituciones autorizadas que administren recursos de ahorro previsional voluntario deben cumplir con la obligación de informar al SII y de certificar a los ahorrantes

9 Febrero

y empleadores la información sobre la situación tributaria de los depósitos y retiros de ahorro previsional voluntario, cotizaciones voluntarias y ahorro previsional voluntario colectivo, acogidos al artículo 42 bis de la Ley de la Renta; todo ello de acuerdo a las normas establecidas por la Ley N° 20.255, publicada en el Diario Oficial de 17.03.2008, deroga Resolución exenta N° 34, de 13.12.2002.

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice de Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de febrero de 2009 y 9 de marzo de 2009.

10 Febrero

- Banco Central de Chile. Rectifica publicación que "Fija Valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de febrero de 2009 y 9 de marzo de 2009".

11 Febrero

- Extracto de Circular N° 8, de 6.02.09, del Servicio de Impuestos Internos. Da instrucciones sobre disminución transitoria de las tasas establecidas en los artículos 1°, numeral 3), 2° y 3° del Decreto Ley N° 3.475, de 1980, dispuesta por la Ley N° 20.326.
- Extracto de Circular N° 9, de 6.02.09, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre aplicación de los artículos 5° y 6° de la Ley N° 20.326, que rebaja los pagos provisionales mensuales del Impuesto de Primera Categoría por el período que indica y permite imputar mensualmente el crédito por gastos de capacitación.

12 Febrero

- Ley N° 20.331. Prorroga declaratoria de utilidad pública prevista en el artículo 59 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.
- Extracto de Circular N° 10, de 2009, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones relativas a la reconsideración administrativa y reclamación subsidiaria, durante el proceso de reavalúo de los bienes raíces no agrícolas correspondientes a sitios no edificados, propiedades abandonadas y pozos lastreros ubicados en las áreas urbanas.

14 Febrero

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 2/2009. Determina interés corriente por el lapso que indica.

16 Febrero

- Decreto N° 137, de 28.10.08, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecida en la Ley N° 20.267 (*publicado en esta edición del Boletín*).

17 Febrero

- Ley N° 20.332. Modifica la Ley N° 18.455, sobre producción, elaboración y comercialización de alcoholes etílicos, bebidas alcohólicas y vinagres, para adecuar sus disposiciones a compromisos internacionales adquiridos por Chile y perfeccionar sus mecanismos de fiscalización.

20 Febrero

- Poder Judicial. Acta N° 1-2009. Auto acordado sobre reglamento para notificaciones efectuadas por Receptores Judiciales en asuntos de juzgados de familia, del trabajo, de cobranza laboral y previsional y penal.
- Resolución N° 300 exenta, de 12.01.09, 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 2009", y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Resolución N° 782 exenta, de 29.01.09, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Establece sectores de beneficiarios elegibles por las empresas hasta el 31 de diciembre de 2009, para los efectos de celebrar contratos de capacitación en conformidad a lo establecido en el inciso sexto del artículo 33 de la Ley N° 19.518.

21 Febrero

- Decreto N° 16, de 19.01.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Reglamento sobre los Registros relativos a los Prestadores Individuales de Salud.
- Extracto de Circular N° 14 de 17.02.09, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre devolución anticipada de impuesto autorizada por el artículo 2°

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Acuerdo Marco. Legalidad de cláusula	214/004	15.01.09	74
Acuerdo Marco. Legalidad de cláusula. Derecho de propiedad	214/004	15.01.09	74
Acuerdo Marco. Legalidad de cláusula. Descuentos remuneraciones	214/004	15.01.09	74
Acuerdo Marco. Legalidad de cláusula. Indemnizaciones. Descuentos.	214/004	15.01.09	74
Acuerdo Marco. Legalidad de cláusula. Principio ajenidad ...	214/004	15.01.09	74
Acuerdo Marco. Naturaleza jurídica	214/004	15.01.09	74
Derecho a negociar. Acuerdo Marco.	214/004	15.01.09	74
Dirección del Trabajo. Competencia. Acuerdo Marco. Declaración de nulidad	214/004	15.01.09	74
Ley N° 19.464. Subvención. Destino	213/003	15.01.09	73
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Incidencia Acuerdo Marco.	214/004	15.01.09	74
Remuneraciones. Periodicidad del pago	214/004	15.01.09	74
Semana corrida. Base de cálculo. Ajuste sueldo base	129/002	12.01.09	71
Semana corrida. Base de cálculo. Estipendios variables	214/004	15.01.09	74

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO. AJUSTE SUELDO BASE.

129/002, 12.01.09.

- 1) A los trabajadores de la empresa Agroindustrial El Paico Limitada, que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.281 tengan pactado un sueldo o sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Legal, más estipendios variables, se les puede considerar como sueldo el bono de asistencia y el de puntualidad, teniendo el carácter de variables el resto de bonos que perciben, tales como el de calificación, producción de faenación, producción de trozado de pollos, producción trozado de pavos, bono de frío, etc.**
- 2) Para los efectos de realizar el ajuste de remuneraciones contemplado en el artículo transitorio de la referida ley, respecto de los mismos dependientes, la diferencia entre el sueldo base pactado y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, se debe efectuar con cargo a las remuneraciones variables que percibe cada uno de ellos.**

Fuentes: Código del Trabajo, Art. 45 a).
Ley N° 20.281 Art. Transitorio.

Concordancias: Ordinario N° 3.152/063,
de 25.07.2008.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la forma en que afecta a las remuneraciones de sus asociados, compuestas por sueldo base y diversas asignaciones variables, la dictación de la Ley N° 20.281.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que este Servicio ha fijado el sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley, a través del Ordinario N° 3.152 /063, de 25.07.2008.

Cabe hacer presente que en el punto N° 2.2. de dicho pronunciamiento está ampliamente tratada la situación de los trabajado-

res (as) que a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.281 estén afectos a un sistema remuneracional exclusivamente variable o *tengan pactado un sueldo o sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Legal, más estipendios variables*, caso este último que corresponde al planteado por Uds.

En todo caso, cabe hacer presente que como el sueldo o sueldo base fijado por el nuevo artículo 42 a) del Código del Trabajo, tiene el carácter de obligatorio, éste necesariamente tendrá que contemplar un sueldo base no inferior a un ingreso mínimo mensual, el cual, podrá ser enterado con otros estipendios que reúnan las características de sueldo o a la proporción de éste, en caso de que esté sujeto a la jornada ordinaria máxima legal o a una jornada parcial de trabajo, respectivamente.

El citado pronunciamiento sobre la base de la definición contenida en el precepto aludido anteriormente y antecedentes legislati-

vos que se mencionan en él, ha establecido que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2º del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente y conforme a los antecedentes acompañados, en el caso en consulta pueden considerarse como sueldo el bono de asistencia y el de puntualidad, teniendo el carácter de variables el resto de bonos que perciben los trabajadores por los cuales se consulta, tales como el de calificación, producción de faenación, producción de trozado de pollos, producción trozado de pavos y bono de frío.

Cabe hacer presente, a la vez, conforme lo estipula el artículo transitorio de la Ley N° 20.281 que el legislador ha establecido un plazo de seis meses contado desde la

fecha de entrada en vigencia de la ley, para que los empleadores que a esta última fecha hubieren pactado, sea individual o colectivamente, sueldos base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual, procedan a ajustar la diferencia existente entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo, con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador, ajuste que deberá consignarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

La misma norma dispone que el señalado ajuste no puede significar en caso alguno una disminución de remuneraciones, entendiéndose que existe tal disminución si una vez producido el ajuste el trabajador percibiera una remuneración menor a aquella que le hubiere correspondido percibir en las mismas condiciones, antes de aquél.

Por consiguiente, en el caso en consulta para los efectos de realizar el ajuste que esta disposición contempla, resulta posible afirmar que la diferencia entre el sueldo base pactado (al que se debe adicionar los bonos de asistencia y puntualidad), y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, se debe efectuar con cargo a las remuneraciones variables que percibe cada dependiente.

Finalmente cabe señalar que en la página 8 del dictamen en comento, se ha dado un ejemplo de la forma de efectuar el ajuste de remuneraciones ordenado por el artículo transitorio de la referida ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa aludida y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la forma en que afecta la dictación de la Ley N° 20.281 a las remuneraciones de sus asociados, compuestas por sueldo base y diversas asignaciones variables, es la señalada en el cuerpo del presente informe.

LEY N° 19.464. SUBVENCION. DESTINO.

213/003, 15.01.09.

No resulta legalmente procedente que las Corporaciones Municipales destinen la subvención a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.464 a otros pagos, que no sea el denominado "Bono Incremento Ley N° 19.464", aun cuando cuenten para ello con el consentimiento de los asistentes de la educación.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículo 1°, incisos 1° y 4°, y artículo 7°.

Mediante presentación del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que las Corporaciones Municipales destinen los fondos provenientes de la Ley N° 19.464 a otros pagos, que no sea el de incrementar las remuneraciones de los asistentes de la educación.

Al respecto, cabe señalar que los incisos 1° y 4° del artículo 1° de la Ley N° 19.464, disponen:

"Créase, a contar del día 1° de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal no 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.

La subvención se entregará mensualmente a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados, tanto del sector municipal como del particular. El monto que se reciba será destinado íntegramente a pagar al personal no docente el aumento de remuneraciones que resulte de la aplicación de los artículos siguientes".

A su vez, el artículo 7° del mismo cuerpo legal, modificado por el artículo 24 de la Ley N° 20.313, prevé:

"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 los meses de enero del año 2008 y enero del año 2009, será permanente por el período anual respectivo".

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas aparece, que los asistentes de la educación que prestan servicios, entre otros, en establecimientos educacionales del sector municipal, tienen derecho, además del sueldo convenido, el que no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual, al incremento de remuneraciones, en forma adicional al sueldo convenido, el que debe calcularse conforme al siguiente procedimiento:

- a) Se divide el 100% de la subvención recibida en enero de 2008 y enero de 2009 por el total de horas contratadas a igual mes con el personal asistente de la educación;
- b) Dicho factor, que es el valor hora a pagar de enero a diciembre del correspondiente año, se debe multiplicar mes a mes por la carga horaria de cada asistente de la educación.

Por consiguiente, atendido que la ley destina íntegramente la subvención del artículo

1° de la Ley N° 19.464, antes transcrito y comentado a un beneficio específico, el que incluso no puede ser considerado ni aún para enterar el sueldo base de los asistentes de la educación, posible es sostener, que las Corporaciones Municipales se encuentran obligadas a destinar íntegramente, tales fondos al pago del Bono por Incremento, no pudiendo destinarse, ni aún con el acuerdo del trabajador, a fines diversos del señalado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas y, consideraciones expuestas, cumplo en informar a Uds. que no resulta legalmente procedente que las Corporaciones Municipales destinen la subvención a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.464 a otros pagos, que no sea el denominado "Bono Incremento Ley N° 19.464", aun cuando cuenten para ello con el consentimiento de los asistentes de la educación.

ACUERDO MARCO. NATURALEZA JURIDICA. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INCIDENCIA ACUERDO MARCO. DERECHO A NEGOCIAR. LEGALIDAD DE CLAUSULA. DESCUENTOS REMUNERACIONES. PRINCIPIO AJENIDAD. REMUNERACIONES. PERIODICIDAD DEL PAGO.

214/004, 15.01.09.

- 1) ***El Acuerdo Marco suscrito el 9.05.2008 entre la empresa Comercial D&S S.A. y el Sindicato Interempresas de Trabajadores de las empresas de los supermercados Líder S.A., no responde a los caracteres de un Convenio Colectivo, sino que se trata de un acuerdo que, descansando en la autonomía de los cuerpos intermedios, obliga a Comercial D&S S.A. a otorgar ciertos beneficios laborales a aquellos trabajadores que, en el futuro, desarrollen procesos de negociación colectiva a través del Sindicato Interempresa Líder, así como en procesos individuales en los respectivos locales en que laboran.***
- 2) ***El Acuerdo Marco no puede en modo alguno pretender afectar los instrumentos colectivos ya afinados (salvo en lo que supusiere la incorporación de beneficios adicionales a los allí pactados, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo) ni afectar a las negociaciones colectivas futuras, reparando esta autoridad, en que su tenor parece tender a una suerte de monopolio sindical que, de materializarse, ciertamente lesionaría la libertad sindical, al limitar no sólo el contenido de las materias a negociar colectivamente, sino también la libertad de representación sindical y libertad de afiliación sindical, al condicionar la obtención de ciertos beneficios, al hecho de ser representados por una específica organización sindical.***
- 3) ***La cláusula que establece que "Los procesos de negociación que se desarrollen en cada una de las empresas relacionadas, deberán considerar como máximo los beneficios y valores que forman parte del presente Acuerdo Marco" podría, para casos concretos que se presenten, lesionar el derecho a negociar colectivamente desarrollado en el Libro IV del Código del Traba-***

Continúa doctrina

jo y el de la representación de los intereses de sus afiliados a que alude el N° 1 del artículo 220 del mismo cuerpo legal, respecto de las organizaciones sindicales ajenas al sindicato Interempresa que pactó el Acuerdo Marco, al fijar de antemano, un tope a ciertos beneficios.

- 4) *La cláusula 5.b. del Acuerdo Marco no resulta ajustada a derecho, desde el momento que la entrega de elementos de trabajo no puede bajo modalidad alguna ni por momento alguno hacerse de cargo de los trabajadores, por constituir una obligación propia del empleador en consonancia con la característica de "ajenidad" del contrato de trabajo, asumiéndose por la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N° 842/40, de 9.03.2001 y N° 3.516/113, de 28.08.2003 (citado este último en vuestra presentación), que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, sino también cuando el uso de la misma ha sido exigida por el empleador por razones de imagen corporativa. Quedan, así, estos descuentos dentro de aquellos indebidos, tal como sucede con aquellos especialmente descritos en el inciso final del artículo 58 del mismo cuerpo legal, fundadas buena parte de ellas, en el otorgamiento de beneficios (en este caso, ropa de trabajo) por parte del empleador, que no habilitan para deducir, retener ni compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones de los trabajadores.*
- 5) *La cláusula 4.b., párrafo tercero, del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, al disponer que un beneficio que responde a los caracteres propios de una remuneración, se pagará más allá del límite máximo a que autoriza el legislador, cual es, un mes, tal como lo dispone categóricamente el inciso 1° del artículo 55 del Código del Trabajo.*
- 6) *La cláusula 6.d.1, párrafo 7° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, por cuanto contradeciría lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, norma que exige que medie acuerdo escrito del trabajador, exigiendo que las sumas o porcentajes a descontar se encuentren determinados en dicho acuerdo y sin que implique asumir una decisión "irrevocable" hacia futuro, de serle practicado el descuento en comento, frente a otros préstamos, como sucede en el caso de la cláusula en comento.*
- 7) *La cláusula 6.d.2, párrafo 8° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, toda vez que permite se practiquen descuentos de los haberes que corresponda en el finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, afectando, así, al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contenida en el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo, según el cual, en el ámbito que refiere tal cláusula, no procede jurídicamente pactar descuentos contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos.*
- 8) *La cláusula 6.d.3, párrafo 9° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho al limitar la libertad de todo trabajador, en tanto persona, para obligarse frente a terceros ajenos a la relación laboral, limitando con ello, la*

Continúa doctrina

libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, que garantiza el artículo 19 N° 23 de la Constitución.

- 9) *La Dirección del Trabajo no tiene competencia para pronunciarse sobre la eventual nulidad de una o más cláusulas del denominado Acuerdo Marco, ni de las cláusulas que, acorde a éste, se hubieren incorporado a los pertinentes instrumentos colectivos, sin que lo anterior sea obstáculo para ilustrar acerca de la concordancia o no de tales cláusulas con la legislación laboral vigente, tarea ésta ineludible para este Servicio.***

Fuentes: Constitución Política de la República, artículo 19 N° 16, inciso 5°. Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 4°. Código del Trabajo, artículos 303, 314, 344, 345 y 351.

Por medio de la presentación del ..., se solicita un pronunciamiento acerca de la legalidad de algunas cláusulas del "Acuerdo Marco" que ha suscrito Comercial D&S con el Sindicato Interempresa de Trabajadores de las Empresas Supermercados Líder, cuyo contenido, según da cuenta la misma presentación, se está extendiendo a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de todos los establecimientos Líder del país.

Respecto de los antecedentes del "Acuerdo Marco", se señala que, con fecha 7.09.2007, se constituyó en la ciudad de Santiago, el Sindicato Interempresa de Trabajadores de las empresas Supermercados Líder con poco más de cuarenta socios, contando a la fecha con más de ocho mil afiliados. Se añade que, desde su fundación, tal organización comenzó a trabajar con la empresa en un Acuerdo Marco que estableciera condiciones de trabajo comunes para todos los trabajadores afiliados al mismo, sin importar la razón social a la que pertenecieran. Así las cosas, con fecha 9.05.2008, el señalado sindicato y Comercial D&S suscribieron en negociación colectiva no reglada dicho Acuerdo Marco, el cual, de acuerdo a lo allí pactado, constituye "el referente para los trabajadores que desarrollen procesos de negociación colectiva a través del Sindicato Interempresa Líder, como

procesos independientes en los respectivos locales en que laboran" (cláusula primera B b), por lo que el mismo, se sostiene en vuestra presentación, se está haciendo operativo a través de convenios o contratos colectivos que la directiva sindical está suscribiendo con los administradores de cada uno de los locales (cada uno con razón social distinta).

Entre los beneficios pactados en el Acuerdo Marco, ustedes destacan los siguientes: a) Reajuste de los sueldos base en el 100% de la variación del IPC, dos veces al año, en marzo y septiembre; b) Reajuste de los demás beneficios expresados en dinero en el 100% de la variación del IPC, una vez al año, en el mes de enero, c) Aumento de 2% en el sueldo base para todo trabajador que lleve 6 meses de permanencia en la empresa, sea que esté afecto a jornada ordinaria de trabajo o a una especial; d) Pago de dos locomociones diarias por cada día efectivamente trabajado; e) Bono de \$37.500 por concepto de asistencia, horario y correcta marcación; f) Bono de \$26.000 por concepto de Fiestas Patrias; g) Bono de \$20.000 por concepto de Navidad; h) Entrega de la ropa de trabajo que se individualiza; i) Acceso a préstamo especial, de \$100.000, \$200.000 y \$400.000; j) Bono de \$90.000 en "reconocimiento a la actividad sindical constructiva", y k) Compromiso de trabajo y desarrollo de estímulos asociados a productividad".

En cuanto a las controversias de legalidad, se sostiene que, a pesar que para muchos trabajadores de los Supermercados Lí-

der, la extensión de los beneficios mencionados ha presentado una mejora en sus condiciones laborales, se ven en la necesidad de solicitar la determinación de la legalidad de las siguientes cláusulas del Acuerdo Marco:

- a. Cláusula 3: "Condiciones que deberá contener cada acuerdo específico:"

*"Los procesos de negociación que se desarrollen en cada una de las empresas relacionadas, deberán considerar **como máximo** los beneficios y valores que forman parte del presente Acuerdo Marco".*

- b. Cláusula quinta: "Condiciones comunes de trabajo. En su letra b) señala:"

"Se establece en este Acuerdo Marco, que el trabajador que ingresa a alguna de las empresas, y durante el plazo en que tenga contrato de plazo fijo, al que se le entreguen los implementos a ser utilizados como Uniforme o Ropa de Trabajo definidos precedentemente, mensualmente descontarán de su remuneración mensual un valor de \$10.000. Al suscribirse el anexo que modifique la condición del plazo a indefinido, la empresa reintegrará a cada trabajador, en la remuneración siguiente, el monto total descontado por este concepto".

- c. Cláusula cuarta: "Cumplimiento de Asistencia, Horario y correcta marcación".

En su letra b) párrafo tercero se establece lo siguiente:

"En caso de ser procedente la liquidación y pago del incentivo aludido, se pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que se devengó el incentivo por haber el trabajador dado cumplimiento a los requisitos señalados anteriormente".

- d. Cláusula sexta: "Acceso a Préstamos Especial":

En los párrafos séptimo, octavo y noveno de la letra a) de esta disposición se establece:

- d.1) Párrafo siete:

"El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose, conferida la autorización irrevocable para ello, por el solo hecho de solicitar el préstamo referido".

- d.2) Párrafo octavo:

"En caso que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que le correspondan en el respectivo finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, autorización que se entenderá, asimismo, conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo".

- d.3) Párrafo noveno:

En este acto los trabajadores que participen en la celebración del instrumento colectivo, deberán dejar constancia expresa que se obligan a no contraer obligaciones de ningún tipo que afecten al referido límite de descuento mensual".

Por último, en lo que se refiere a vuestra presentación, se solicita que, en caso de considerar ilegales las cláusulas a que se ha hecho referencia, se solicita declarar expresamente su nulidad y luego efectuar una posterior revisión de los diversos convenios colectivos que la empresa Comercial D&S está ordenando suscribir en los distintos establecimientos correspondientes a la jurisdicción de este Servicio.

Que, mediante los Ordinarios citados en los Ant. 2 y 4, se dio traslado de vuestra

presentación al Sindicato Interempresa de Trabajadores de las Empresas Supermercados Líder y a la empresa Comercial D&S, respectivamente, respondiendo esta última, con fecha 22.10.2008 y aquélla, con fecha 25.11.2008.

Que, de acuerdo a lo informado por la empresa, en la parte que señaló como "consideraciones previas", se sostiene que:

- a) La empresa, con el ánimo de buscar el mejor mecanismo para entregar determinados beneficios comunes a los colaboradores de sus empresas relacionadas y que, a petición expresa del sindicato Interempresa de Trabajadores de las Empresas Supermercados Líder, inició un diálogo con dicha organización tendiente a buscar dichos acuerdos;
- b) Que el referido sindicato Interempresa, a juicio de la empresa, debe ser la organización más numerosa del país con más de 8.000 afiliados, por lo que su representatividad le resulta más que evidente;
- c) Que, dentro del proceso de diálogo llevado a cabo, se estimó que, si bien las empresas a las que pudieran aplicarse estos acuerdos son de actividad similar, cada uno de ellas puede tener características que las diferencien derivadas de su ubicación geográfica, o de su antigüedad, por lo que hacía necesario que los acuerdos fueran lo suficientemente flexibles para que los Gerentes de cada una de ellas pudieran convenir el respectivo instrumento colectivo, tomando en consideración su propia realidad;
- d) Como consecuencia de lo anterior, y, a juicio de la empresa, dando un ejemplo notable de entendimiento y comprensión recíproca, con fecha 9 de mayo del presente año se suscribió un documento denominado "Acuerdo Marco" que contiene las bases sobre las cuales se podrían estructurar los convenios o contratos colectivos que, como consecuencia

del mismo se generaran, aceptando la empresa como interlocutor en cada uno de ellos al referido sindicato Interempresa, si cada una de las empresas que negociaran así lo determinaban;

- e) la empresa entiende que este documento constituye una experiencia única en las relaciones del sector privado, y, de hecho, el resultado obtenido como consecuencia del mismo es alentador, y,
- f) Asimismo, la empresa hace presente que, como consecuencia de este Acuerdo Marco, se llevaron a cabo múltiples procesos de negociación colectiva, los que dieron lugar a la suscripción de contratos y convenios colectivos, ejerciendo los trabajadores involucrados todos sus derechos durante las negociaciones, incluido el de la huelga.

Que, en cuanto a las peticiones concretas que ustedes formulan, la empresa sostiene, en su respuesta al traslado que este Servicio dispusiera, que todas y cada una de ellas implican una interpretación de un instrumento privado suscrito –Acuerdo Marco– el que en si no tiene efectos legales que genere derechos y obligaciones, sino que constituye una manifestación de intenciones que las partes acordaron respetar y respecto del cual este Servicio carecería de facultades para pronunciarse. Asimismo, sostiene la empresa, si las cláusulas objetadas hubieren sido las contenidas en los diversos contratos o convenios colectivos que se suscribieron como consecuencia del Acuerdo Marco, tampoco este Servicio estaría facultado para interpretarlas como se solicita, pues ello sería facultad exclusiva de los Tribunales de Justicia, ni los peticionarios estarían facultados para representar a los trabajadores involucrados.

Como apreciación general, la empresa sostiene, respecto de las peticiones concretas, que todas y cada una de ellas, son el reflejo de la libertad de pactar, sin que se haya infringido norma alguna, solicitando por último que, por el hecho de estar directamen-

te involucrado en el Acuerdo, se haga extensivo el traslado, al Sindicato Interempresa de Trabajadores de las empresas Supermercados Líder.

Que, respondiendo, a su turno, el traslado, el Sindicato Interempresa de Trabajadores de las Empresas Supermercados Líder, en una extensa presentación, que se sintetizará, expuso lo siguiente:

- a. Que, después de muchos esfuerzos, y con la intención de promover un sindicalismo basado en la confianza, un grupo de trabajadores que provenía de la empresa Carrefour, constituyeron el 7.09.2007 un sindicato con 46 socios pertenecientes a "diferentes locales con razones sociales distintas, todas ellas pertenecientes al grupo de supermercados Líder." Se da cuenta que, el primer contacto con la Gerencia Comercial de D&S Chile, a cargo de don Juan Alcalde, no fue la mejor, pero que, paulatinamente se ha ido configurando una relación fluida y programada, asumiendo el modelo de gestión sindical propuesto por el sindicato;
- b. Que los trabajadores de los distintos locales escucharon al sindicato, según sus representantes, porque se limitaron a garantizarles una condición mínima, cual era, la de ser escuchados y considerados, ganándose la credibilidad de los trabajadores;
- c. Que, frente al incumplimiento del marco legal, siempre, sostienen en su presentación, otorgaron la oportunidad de corregir a la empresa. Asumiendo que no se han solucionado todos los problemas, frente a cada denuncia de los trabajadores se tiene, por parte de la organización, una propuesta y una gran disposición para seguir mejorando. Señalan que el respaldo alcanzado al mes de septiembre da cuenta que son más de 8.000 socios;
- d. Que, a partir del trabajo realizado en los locales y el contacto con sindicatos ba-

ses existentes, generó gran credibilidad, al punto que algunas organizaciones sindicales (Sindicato Concepción Ltda., Sindicato Interempresa DyS y otros, y Sindicato de Líder de Talca) acordaron pasar a formar parte de la estructura del Sindicato Interempresa;

- e. Que, refiriéndose al informe de gestión del año 2007, se hace presente que en la relación con la empresa se finalizó tal año, con el compromiso con la Gerencia General de Comercial D&S (Sr. Silvio Rostagno) de trabajar durante el primer semestre de 2008 en las bases de acuerdo que estableciera condiciones comunes para todos los trabajadores del país;
- f. Que, se hace referencia a que, a principios de 2008 comenzaron a difundir su propuesta entre trabajadores, destacando la creación por parte de la empresa de una Gerencia de Relaciones Laborales y la realización de dos actividades realizadas este año con la presencia de todos los delegados del país, invitando a ella a la Gerencia General, a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Gerencia de Relaciones Laborales de la empresa;
- g. Que, dando cuenta de la interpretación que el sindicato en referencia hace del éxito de la misma en su gestión con las estructuras de la empresa, exponen cuatro razones: 1) Salir de la trinchera; 2) De la denuncia a la propuesta; 3) Capacidad de diálogo, y, 4) No resulta suficiente entender, hay que aprender a relacionarse;
- h. Que, también refieren el apoyo que en su gestión sindical han recibido de las autoridades del trabajo (Ministerio, Subsecretaría y Dirección del Trabajo);
- i. Que, refiriéndose a los antecedentes del Acuerdo Marco, se señala que, en el mes de febrero se fija en forma sistemática con la empresa una reunión por semana. En el mes de marzo de este año se

realizó una Asamblea general de socios de la Región Metropolitana, con la asistencia de los delegados sindicales de los locales de Valdivia, Concepción y Talca, momento en que se le entregaron, según refiere el sindicato Interempresa, atribuciones para ratificar en un Acuerdo Marco, lo establecido en la propuesta presentada a los trabajadores por la directiva. En el mes de abril se alcanza un acuerdo con la empresa, siendo ratificado en Asamblea por todos los delegados sindicales del país, sin manifestarse moción alguna en contra del Acuerdo Marco. Finalmente, el referido Acuerdo Marco se firma el 30.04.2008;

- j. Que, respecto de lo que se denomina en la presentación "controversias de legalidad", se sostiene que "las condiciones definidas en el Acuerdo Marco son acuerdos que se implementarán a través de diversos Convenios Colectivos que se firmarán con las diversas razones sociales existentes, que son parte de Comercial D&S". "El acuerdo Marco no define condiciones mínimas ni máximas, define un marco de condiciones a implementar en todos los locales en donde el Sindicato Interempresa tenga socios. Es de justicia precisar que en él se han establecido una (sic) conjunto de condiciones que mejoran los beneficios existentes, establecen nuevos estímulos y las partes se comprometen a efectuar un trabajo para definir condiciones futuras, nadie podría sentirse menoscabado económicamente o sentir que se ha conculcado algún derecho, eso no ha sido ni será el propósito de este Directorio Sindical, si creemos que ha sido un pequeño avance, que otras organizaciones no habían logrado alcanzar, seguiremos trabajando en pos de seguir mejorando y proponiendo, pero por sobre todo muy dispuesto a corregirnos si hemos provocado algún daño, pues ese no ha sido ni será un propósito de esta mesa directiva";
- k. Que, tomando como referencia lo con-
signado en el Acuerdo Marco con rela-

ción al beneficio de movilización (en la Región Metropolitana se fija un monto de \$830 que ha sido mejorado en regiones) se justifica que el mencionado Acuerdo, no obedece el propósito de fijar un valor máximo de beneficios, sino la de acordar "condiciones generales que pudieran implementarse en convenios colectivos en las diversas razones sociales";

- l. Que, respecto de la retención acordada en dicho Acuerdo por concepto de ropa de trabajo para el personal con contrato no indefinido, sostienen que tiene como propósito el que los trabajadores sientan como propio el uniforme, que no lo deterioren con tanta facilidad, sin que sea el propósito cobrarles su valor, al punto que la misma cláusula establece que el valor acumulado le será reintegrado al trabajador una vez que pase a tener contrato indefinido;
- m. Que, respecto del cumplimiento de asistencia horaria y correcta marcación, la justifican en la necesidad de estimular a quienes cumplen fielmente su contrato de trabajo en dichas materias, lo que redundaría en un mejor servicio para los clientes. Respecto a que el pago del beneficio se verifique al mes siguiente, sostienen que ello "no es tan solo respecto al pago del Bono de Asistencia que se ha implementado en el Acuerdo Marco, los trabajadores comisionistas reciben el pago de sus comisiones también desfasada, esto ocurre en todas las empresas del Retail, que cancelan comisiones, además en el mismo D&S actualmente el pago de la comisión que se les cancela a las trabajadoras cajeras también tiene un desfase en un mes (...)"
- n. Que, en cuanto al acceso a préstamo sin intereses, sostienen que la tergiversación de la cláusula no les merece mayores comentarios, aludiendo a que se entiende que la voluntad del trabajador debe estar presente para recibir tal beneficio;

- ñ. Que, respecto de la falta de consulta a los asociados, dan cuenta que harán presentación de los convenios colectivos firmados en los locales en los que los delegados sindicales que han efectuado la presentación que justifica esta respuesta, participaron, expresaron su voluntad y terminaron firmando los convenios colectivos que ahora cuestionan, así como la solicitud de préstamos presentados por alguno de ellos a la empresa. Se señala también que la delegada sindical del sindicato Interempresa que responde el traslado, Sra. Sandra Neida, les ha hecho llegar una carta frente al procedimiento presentado y el sentido y alcance que tuvo dicha presentación, de la que ella ha sido parte y que no es más que una copia fiel de lo que ha presentado el Sindicato de Viña del Mar;
- o. Que, desmintiendo el carácter de incon-sulto a los trabajadores del Acuerdo Marco, sostienen que harán una presentación de la documentación que acredita la participación de todos los delegados sindicales en Asambleas y en la firma de los convenios sindicales en sus propios locales;
- p. Que, en cuanto a las medidas a adoptar se sostiene que le corresponderá a este Servicio pronunciarse, manifestando que proporcionarán los antecedentes necesarios para ello;
- q. Por último y a modo de conclusiones, señalan que, después de la suscripción del Acuerdo Marco el número de trabajadores afectados a un instrumento colectivo son más de un 40%, lo que significa que el universo de trabajadores afectados a tales instrumentos aumentó en cuatro veces, consignando al mismo tiempo que, "en las diversas presentaciones realizadas por el señor Sergio Pérez se insiste latamente en pretender establecer situaciones de ilegalidad, tales como subterfugio laboral, impedir la negociación colectiva, resulta procedente precisar que

en todas ellas el señor Pérez participó como Delegado Sindical de su local y como miembro de una mesa de trabajo que prestó apoyo a la gestión realizada por la mesa directiva".

Que, al respecto y luego de analizar el mérito de vuestra presentación, así como las presentaciones de la empresa y sindicato Interempresa recién expresado latamente y demás antecedentes pertinentes tenidos a la vista, cumplo con informar a usted, lo siguiente:

Que, cabe para responder vuestra presentación, separar las siguientes materias que se contienen en la misma. Así, en primer término se analizará la naturaleza jurídica de dicho acuerdo a la luz de las normas laborales que nos rigen, para, luego, dar cuenta de si su contenido se encuentra ajustado a las mismas normas.

I. Que, para la determinación de la naturaleza jurídica del denominado "Acuerdo Marco", se hace necesario, previamente, dar cuenta de las normas que rigen la materia.

Que, el artículo 1º inciso 3º de la Constitución, dispone:

"El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos".

A su vez, el artículo 19 N° 16 inciso 5º de la Constitución:

"La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribu-

nales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella".

Por otra parte, el artículo 4º del Convenio 98 de la OIT, dispone:

"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Que, el artículo 303 del Código del Trabajo, dispone:

"Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".

"La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes".

Que, a su vez, el artículo 306 del mismo cuerpo legal, señala:

"Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo".

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

Que, el artículo 314 del Código del Trabajo, dispone:

"Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado".

"Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada".

Por su parte, el artículo 344 del mismo código, dispone:

"Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo".

"Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado".

"El contrato colectivo deberá constar por escrito".

"Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción".

A su vez, el artículo 345 del Código del Trabajo, dispone:

"Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte;*
- 2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se*

hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y

3. El período de vigencia del contrato.

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato”.

Que, por último, el artículo 351, del citado cuerpo legal, dispone:

“Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello, no implique disminución de

las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa”.

Que, de las normas transcritas, se desprende que, de acuerdo a las normas internacionales del trabajo, vigentes para el Estado de Chile, éste ha de fomentar el pleno uso de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores por la otra, para, por medio de contratos colectivos, para reglamentar condiciones de empleo.

Que, a su vez, el constituyente originario, reconoció a la negociación colectiva como un derecho propio de los trabajadores cuyo centro de imputación lo precisa en la empresa con carácter vinculante, sin que esto impida concluir que las normas constitucionales, en consonancia con las referidas normas internacionales del trabajo, faciliten las negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto entre las partes a un nivel supra empresarial. Asimismo, la Carta Fundamental mandata al legislador la determinación de las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

El legislador, a su vez, al desarrollar las modalidades de la negociación colectiva, establece una *modalidad reglada* en la cual los trabajadores pueden concurrir representados, según el caso, por el sindicato del cual son socios o por un grupo negociador reunido para ese solo efecto, reconociendo esta modalidad tanto el fuero de los trabajadores que participan de la misma, como del derecho a declarar la huelga en los casos y condiciones que el legislador establece. También establece una *modalidad a semi-reglada*, en la que concurren trabajadores no sindicalizados que se reúnen para el solo efecto de negociar colectivamente y que se somete a mínimas reglas que persiguen garantizar que la voluntad colectiva de los trabajadores se manifieste genuinamente. En este caso, el legislador

no contempla ni el fuero ni la posibilidad de declarar la huelga, como derecho de los trabajadores. Por último, se contempla la *modalidad no reglada*, en la que sin las rigideces propias de la negociación reglada, aunque también sin el reconocimiento del fuero y de la huelga, participan trabajadores debidamente representados por la organización sindical de la que forman parte. Al resultado de los acuerdos producidos con ocasión de las negociaciones bajo las modalidades semi-reglada y no reglada, se le denomina convenio colectivo, al que el legislador asigna similares efectos que los de todo contrato colectivo, instrumento éste en el que se plasman los acuerdos propios de una negociación colectiva reglada.

Que, teniendo en cuenta que, en el caso que nos ocupa hay certeza, por las propias expresiones de quienes suscribieron el Acuerdo Marco, que hubo negociaciones previas a su firma entre el sindicato y la parte empresarial, cabe referirnos únicamente a si su naturaleza corresponde a la de un convenio colectivo fruto de una negociación colectiva no reglada, al descartarse requisitos esenciales de las otras dos modalidades.

Que, la prescindencia de mayores formalidades que el legislador fija para la concreción de las negociaciones colectivas no regladas, se justifica en la circunstancia que los trabajadores concurren representados por el sindicato del cual forman parte.

Que, los requisitos que el legislador nacional reconoce a todo instrumento para ser calificado como convenio colectivo, son los siguientes:

- a. Que sea el fruto de una negociación en la que se hayan manifestado las voluntades de uno o más empleadores y de una o más organizaciones sindicales;
- b. Que, el acuerdo dé cuenta de la determinación precisa de las partes a quienes afecte;

- c. Que, el acuerdo dé cuenta de normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado, y
- d. Que, en el acuerdo se consigne el período de vigencia del convenio.

Que, en lo que dice relación con lo consignado en la letra a) y a partir de las propias expresiones de quienes lo suscribieron, cabrá responder afirmativamente, pues el denominado Acuerdo Marco fue el resultado de negociaciones entre el Sindicato Interempresas de Trabajadores de las empresas de los Supermercados Líder S.A. y Comercial D&S S.A.

Que, en lo que dice relación con el requisito consignado en la letra b), cabe responder negativamente, toda vez que no existe determinación precisa de las partes a quienes han de afectar los beneficios consignados en el referido Acuerdo Marco. En efecto, las condiciones pactadas son aquellas que "deberán contener" aquellos acuerdos a los que arriben "los trabajadores que desarrollen procesos de negociación colectiva a través del Sindicato Interempresa Líder, así como en procesos individuales en los respectivos locales en que laboran" (cláusula Primero, B, b).

Que, por último y en directa consonancia con lo recién expresado, el Acuerdo Marco no contiene un período de vigencia preciso, limitándose a consignar que el mismo, esto es, el compromiso de reconocer ciertos beneficios en los acuerdos que a futuro se convengan entre las partes indicadas, se asume desde la fecha de suscripción del Acuerdo Marco, esto es, desde el 7 de mayo de 2008.

Que, de lo razonado es posible concluir que el Acuerdo Marco no responde a los caracteres de un Convenio Colectivo, sino que se trata de un acuerdo que, descansando en la autonomía de los cuerpos intermedios, obliga a Comercial D&S S.A. a otorgar ciertos beneficios laborales a aquellos trabajadores que, en el futuro, desarrollen procesos de negociación colectiva a través del Sindicato

Interempresa Líder, así como en procesos individuales en los respectivos locales en que laboran.

Que, en todo caso, cabe hacer presente que el contenido del denominado Acuerdo Marco (los numerosos Convenios Colectivos suscritos en atención a éste da cuenta de ello), no resulta inocuo desde el punto de vista de los instrumentos colectivos suscritos con anterioridad en el ámbito de aplicación a que se refiere el Acuerdo Marco, ni de aquellos que pudieren suscribirse en el futuro, independientemente de la modalidad de negociación colectiva que se pudiere asumir.

En efecto, de acuerdo a las normas transcritas, tanto insertas en tratados internacionales suscritos por el Estado de Chile, como la Carta Fundamental, aparece que los procesos de negociación colectiva deben constituirse en el escenario en que se materialice por los trabajadores su derecho constitucional a negociar colectivamente, sea que participen en ellos organizados sindicalmente o a través de un grupo negociador, lo que supone afirmar que el proceso de negociación colectiva que se lleve a cabo con tales actores ha de tener como requisito esencial, el que se manifiesten las voluntades libremente en orden a alcanzar un acuerdo común sobre condiciones de trabajo y de remuneración.

Si lo anterior se circunscribe a las organizaciones sindicales, titulares indiscutidos de la libertad sindical, cabe afirmar que, inequívocamente el ordenamiento jurídico les reconoce el derecho a representar a sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, así como al momento de suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, de velar por el cumplimiento de los mismos y de hacer valer los derechos que de ellos nazcan (artículo 220 N° 1 del Código del Trabajo). Más aún, como lo ha sostenido la jurisprudencia de los Tribunales, *"la negociación colectiva es una de las tareas más importantes de un sindicato, ya que es justamente a través de este instrumento que puede mejorar la situación de sus socios"* (sentencia del 9°

Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de fecha 14 de enero de 2005, rol N° 5.502-2005, caratulado "Dirección General del Trabajo con Cooperativa de Salud Promepart").

Así las cosas, el Acuerdo Marco, soslayando el análisis de las normas de fondo que incluye y a las que ya nos referiremos, no puede en modo alguno pretender afectar los instrumentos colectivos ya afinados (salvo en lo que supusiere la incorporación de beneficios adicionales a los allí pactados, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo) ni afectar las negociaciones colectivas futuras, reparando esta autoridad, en que su tenor parece tender a una suerte de monopolio sindical que, de materializarse, ciertamente lesionaría la libertad sindical, al limitar no sólo el contenido de las materias a negociar colectivamente, sino también la libertad de representación sindical y libertad de afiliación sindical, al condicionar la obtención de ciertos beneficios, al hecho de ser representados por una precisa organización sindical.

Que, a partir de lo anterior, las limitaciones que el contenido del Acuerdo Marco pudiere generar en organizaciones sindicales ajenas al Sindicato Interempresa de Trabajadores de las empresas Supermercados Líder S.A., así como en los trabajadores individualmente considerados que no se encuentren afiliados a ninguna organización sindical, podrían tener por efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a organizaciones de su elección, generando con el ello un eventual reproche por conductas antisindicales. Lo anterior tendrá lugar especialmente si se verifica en uno o más casos particulares, que el comentado Acuerdo Marco, se enmarca en una política destinada a lograr un monopolio sindical, al tornar estéril todo intento de negociación colectiva que no se verifique por medio del Sindicato Interempresas de Trabajadores de las empresas Supermercados Líder, afectando con el ello la genuina libertad de afiliación y desafiliación sindical, entre otras manifestaciones de la libertad sindical.

II.- Que, ahora, en lo que dice relación con la legalidad de las cláusulas que refiere el solicitante, insertas en el Acuerdo Marco y que, de acuerdo al contenido de éste, habrán de consignarse en los respectivos instrumentos futuros que se adopten con el Sindicato Interempresas de Trabajadores de las empresas Supermercados Lider, cabe señalar lo siguiente:

a. Respecto de la Cláusula 3, denominada "Condiciones que deberá contener cada acuerdo específico", ésta dispone:

"Los procesos de negociación que se desarrollen en cada una de las empresas relacionadas, deberán considerar como máximo los beneficios y valores que forman parte del presente Acuerdo Marco".

Que, frente a esta cláusula, cabe limitarse a lo ya señalado, en el sentido que tal norma podría, para casos concretos que se presenten, lesionar el derecho a negociar colectivamente desarrollado en el Libro IV del Código del Trabajo y el de la representación de los intereses de sus afiliados a que alude el N° 1 del artículo 220 del mismo cuerpo legal, respecto de las organizaciones sindicales ajenas al sindicato Interempresa que pactó el Acuerdo Marco, al fijar de antemano, un tope a ciertos beneficios.

b. Cláusula quinta: "Condiciones comunes de trabajo que, en su letra b) señala:"

"Se establece en este Acuerdo Marco, que el trabajador que ingresa a alguna de las empresas, y durante el plazo en que tenga contrato de plazo fijo, al que se le entreguen los implementos a ser utilizados como Uniforme o Ropa de Trabajo definidos precedentemente, mensualmente descontarán de su remuneración mensual un valor de \$ 10.000. Al suscribirse el anexo que modifique la condición del plazo a indefinido, la empresa reintegrará a cada trabajador, en la remuneración siguiente, el monto total descontado por este concepto".

Que, en consonancia con la doctrina vigente de este Servicio, cabe señalar que la cláusula en comento no resulta ajustada a derecho, desde el momento que la entrega de elementos de trabajo no puede bajo modalidad alguna ni por momento alguno hacerse de cargo de los trabajadores, por constituir una obligación propia del empleador en consonancia con la característica denominada de "ajenidad" del contrato de trabajo. En forma más precisa aún, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N° 842/40, de 9.03.2001 y N° 3.516/113, de 28.08.2003 (citado este último en vuestra presentación), dispone que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, sino también cuando el uso de la misma ha sido exigida por el empleador por razones de imagen corporativa. Quedan, así, estos descuentos dentro de aquellos indebidos, tal como sucede con aquellos especialmente descritos en el inciso final del artículo 58 del mismo cuerpo legal, fundadas buena parte de ellas, en el otorgamiento de beneficios (en este caso, ropa de trabajo) por parte del empleador, que no habilitan para deducir, retener ni compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones de los trabajadores.

c.- Cláusula cuarta: "Cumplimiento de Asistencia, Horario y correcta marcación".

En su letra b) párrafo tercero se establece lo siguiente:

"En caso de ser procedente la liquidación y pago del incentivo aludido, se pagará conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del mes siguiente a aquel en que se devengó el incentivo por haber el trabajador dado cumplimiento a los requisitos señalados anteriormente".

Que, la cláusula no resulta ajustada a derecho, al disponer que un beneficio que responde a los caracteres propios de una remuneración, se pagará más allá del límite máximo a que autoriza el legislador, cual es,

un mes, tal como lo dispone categóricamente el inciso 1° del artículo 55 del Código del Trabajo.

d. Cláusula sexta: "Acceso a Préstamos Especial": d.1) Párrafo siete, dispone:

"El pago de cada cuota se hará mediante la correspondiente deducción de las remuneraciones mensuales del trabajador, entendiéndose, conferida la autorización irrevocable para ello, por el solo hecho de solicitar el préstamo referido".

La cláusula no resulta ajustada a derecho, por cuanto contradeciría lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, norma que exige que medie acuerdo escrito del trabajador, exigiendo que las sumas o porcentajes a descontar se encuentren determinados en dicho acuerdo y sin que implique asumir una decisión "irrevocable" hacia futuro, de serle practicado el descuento en comento, frente a otros préstamos, como sucede en el caso de la cláusula en comento.

En cuanto a la cláusula sexta d.2) Párrafo octavo, esta dispone:

"En caso que por cualquier motivo el contrato de trabajo del trabajador llegare a su término antes del pago de la totalidad de las cuotas convenidas, el saldo insoluto adeudado se deducirá de los haberes que le correspondan en el respectivo finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, autorización que se entenderá, asimismo, conferida por el solo hecho de solicitar el préstamo".

Que, al respecto, cabe señalar que el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo, dispone:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

Que, la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, respecto de la disposición legal

antes citada, que hace explícito el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, manifiesta, que no procede jurídicamente pactar descuentos de las remuneraciones si se hace con infracción de las normas laborales vigentes, o contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos, todo lo cual impide la norma legal citada (doctrina contenida, entre otros, en Dictámenes N° 3.902/147, de 22.09.2003 y N° 4.359/237, de 24.07.1997)

En cuanto a la cláusula sexta, d.3) Párrafo noveno:

En este acto los trabajadores que participen en la celebración del instrumento colectivo, deberán dejar constancia expresa que se obligan a no contraer obligaciones de ningún tipo que afecten al referido límite de descuento mensual".

Que, al respecto, cabe señalar que la referida cláusula no resulta ajustada a derecho al limitar la libertad de todo trabajador, en tanto persona, para obligarse frente a terceros ajenos a la relación laboral y con ello limitar la libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, que garantiza el artículo 19 N° 23 de la Constitución.

Que, cabe señalar que no le corresponde a esta autoridad pronunciarse sobre la eventual nulidad de una o más cláusulas del denominado Acuerdo Marco, ni de las cláusulas que, acorde a éste, se hubieren incorporado a los pertinentes instrumentos colectivos, sin que lo anterior sea obstáculo para ilustrar acerca de la concordancia o no de tales cláusulas con la legislación laboral, tarea ésta ineludible para este Servicio.

Que, para el caso que las cláusulas en comento, sean incorporadas en uno o más instrumentos colectivos, corresponderá que los afectados ejerzan las acciones judiciales y/o administrativas pertinentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes, doctrina

administrativa citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El Acuerdo Marco suscrito el 9.05.2008 entre la empresa Comercial D&S S.A. y el Sindicato Interempresas de Trabajadores de las empresas de los supermercados Lider S.A., no responde a los caracteres de un Convenio Colectivo, sino que se trata de un acuerdo que, descansando en la autonomía de los cuerpos intermedios, obliga a Comercial D&S S.A. a otorgar ciertos beneficios laborales a aquellos trabajadores que, en el futuro, desarrollen procesos de negociación colectiva a través del Sindicato Interempresa Lider, así como en procesos individuales en los respectivos locales en que laboran.
- 2) El Acuerdo Marco no puede en modo alguno pretender afectar los instrumentos colectivos ya afinados (salvo en lo que supusiere la incorporación de beneficios adicionales a los allí pactados, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo) ni afectar las negociaciones colectivas futuras, reparando esta autoridad, en que su tenor parece tender a una suerte de monopolio sindical que, de materializarse, ciertamente lesionaría la libertad sindical, al limitar no sólo el contenido de las materias a negociar colectivamente, sino también la libertad de representación sindical y libertad de afiliación sindical, al condicionar la obtención de ciertos beneficios, al hecho de ser representados por una precisa organización sindical.
- 3) La cláusula que establece que *"Los procesos de negociación que se desarrollen en cada una de las empresas relacionadas, deberán considerar como máximo los beneficios y valores que forman parte del presente Acuerdo Marco"*, podría, para casos concretos que se presenten, lesionar el derecho a negociar colectivamente desarrollado en el Libro IV del Código del Trabajo y el de la representación de los intereses de sus afiliados a que alude el N° 1 del artículo 220 del mismo cuerpo legal, respecto de las organizaciones sindicales ajenas al sindicato Interempresa que pactó el Acuerdo Marco, al fijar de antemano, un tope a ciertos beneficios.
- 4) La cláusula 5.b. del Acuerdo Marco no resulta ajustada a derecho, desde el momento que la entrega de elementos de trabajo no puede bajo modalidad alguna ni por momento alguno hacerse de cargo de los trabajadores, por constituir una obligación propia del empleador en consonancia con la característica de "ajenidad" del contrato de trabajo, asumiéndose por la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N° 842/40, de 9.03.2001 y N° 3.516/113, de 28.08.2003 (citado este último en vuestra presentación), que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, sino también cuando el uso de la misma ha sido exigida por el empleador por razones de imagen corporativa. Quedan, así, estos descuentos dentro de aquellos indebidos, tal como sucede con aquellos especialmente descritos en el inciso final del artículo 58 del mismo cuerpo legal, fundadas buena parte de ellas, en el otorgamiento de beneficios (en este caso, ropa de trabajo) por parte del empleador, que no habilitan para deducir, retener ni compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones de los trabajadores.
- 5) La cláusula 4.b., párrafo tercero, del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, al disponer que un beneficio que responde a los caracteres propios de una remuneración, se pagará más allá del límite máximo a que autoriza el legislador, cual es, un mes, tal como lo dispone categóricamente el inciso 1° del artículo 55 del Código del Trabajo.

- 6) La cláusula 6.d.1, párrafo 7° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, por cuanto contradeciría lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, norma que exige que medie acuerdo escrito del trabajador, exigiendo que las sumas o porcentajes a descontar se encuentren determinados en dicho acuerdo y sin que implique asumir una decisión "irrevocable" hacia futuro, de serle practicado el descuento en comento, frente a otros préstamos, como sucede en el caso de la cláusula en comento.
- 7) La cláusula 6.d.2, párrafo 8° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, toda vez que permite se practiquen descuentos de los haberes que corresponda en el finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, afectando, así, al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contenida en el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo, según el cual, en el ámbito que refiere tal cláusula, no procede jurídicamente pactar descuentos contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos.
- 8) La cláusula 6.d.3, párrafo 9° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho al limitar la libertad de todo trabajador, en tanto persona, para obligarse frente a terceros ajenos a la relación laboral, limitando con ello, la libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, que garantiza el artículo 19 N° 23 de la Constitución.
- 9) La Dirección del Trabajo no tiene competencia para pronunciarse sobre la eventual nulidad de una o más cláusulas del denominado Acuerdo Marco, ni de las cláusulas que, acorde a éste, se hubieren incorporado a los pertinentes instrumentos colectivos, sin que lo anterior sea obstáculo para ilustrar acerca de la concordancia o no de tales cláusulas con la legislación laboral, tarea ésta ineludible para este Servicio.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

10 (extracto), 19.01.09.

División de Inspección

Establece nuevo Procedimiento de Fiscalización Especial para la micro y pequeña empresa (MYPE) en la modalidad y plazos que indica.

11, 23.01.09.

Departamento Jurídico

Complementa instrucciones contenidas en Circular N° 34 respecto de reclamos por autodespido para las Regiones donde esté vigente o entre en vigencia la reforma procesal laboral.

Considerando por una parte,

- a) Lo dispuesto en los artículos 496 y 497 inciso 1° del Código del Trabajo⁽¹⁾, esto es:

"Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala".

"Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse la reclamación".

Que establece el procedimiento monitorio y éste no hace excepciones distintas a la cuantía de las demandas y, por otra parte,

- b) Lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo que señala:

"Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al

(1) Artículos 496 y 497 del Código del Trabajo a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral (Ley N° 20.087)

juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados".

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste".

Que esta norma establece la formalidad del despido indirecto por parte del (de la) trabajador(a), modalidad que también habilita para utilizar el procedimiento monitorio, y finalmente

- c) La Circular N° 34 de 17 de abril de 2007 que regula el procedimiento de recepción y registro de Reclamos Administrativos en el DT Plus sin considerar, en particular, la recepción de reclamos especiales como lo serían aquellos en que el despido se ha hecho en virtud de los dispuestos en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Se ha estimado necesario instruir lo siguiente para las regiones donde esté vigente o entre en vigencia la reforma procesal laboral:

1. A la Unidad de Atención de Usuarios

A contar de esta fecha, las unidades de atención de usuarios deberán recepcionar, registrar y otorgar fecha de audiencia a los siguientes tipos de Reclamos Administrativos:

- Reclamos que tradicional e históricamente se han tramitado, esto es, aquellos con Relación Laboral terminada por decisión del empleador, renuncia voluntaria y mutuo acuerdo.
- Reclamos por despido indirecto o autodespido, entendiéndose por tal al reclamo presentado por un(a) trabajador(a) que ha utilizado el procedimiento dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

El procedimiento completo de recepción y registro se ajustará a lo dispuesto en la Circular N° 34 de 2007, sin embargo, se han debido efectuar ajustes necesarios para diferenciar el Tipo de Reclamo y, por lo tanto, de proceso de conciliación a seguir, además de generar los requerimientos pertinentes en cada caso, por tal razón, para los efectos de registrar el Reclamo, se presentará una pequeña modificación de la pantalla de ingreso de datos.

Cabe reiterar, que no obstante la modificación de pantalla de ingreso de datos, el procedimiento general de recepción y registro de Reclamos, esto es, aquellos que no involucran autodespido, se mantiene exactamente igual al descrito en la Circular N°34 ya citada.

En lo que respecta a Reclamos por autodespido, se presentan las siguientes variantes:

1. Se recepcionarán Reclamos de este tipo, sólo en casos que la cuantía total de lo reclamado por el (la) trabajador(a) *no supere los 10 Ingresos Mínimos Mensuales*, considerando para este efecto, el Ingreso Mínimo para fines remuneracionales. De esta manera será necesario, antes de iniciar el registro de un reclamo por autodespido, establecer los valores demandados por la parte reclamante y sólo en caso de cumplirse el requisito del artículo 496 del Código del Trabajo, ingresar y registrar el reclamo. Por el contrario, si la cuantía excede a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, no se registrará el reclamo y se orientará al (a la) trabajador(a) para concurrir al Juzgado respectivo pudiendo ser asistido por la Defensoría Laboral.
2. En estos casos, durante la entrevista deberá informarse al (a la) trabajador(a) reclamante la importancia de presentar en la audiencia de comparendo las notificaciones de término de contrato otorgadas por él (ella) de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, ello sin perjuicio que esta información aparezca en el respectivo comprobante de ingreso del reclamo.
3. Se deberá calificar el reclamo marcando la opción autodespido dispuesta en el botón situado en el Cuadro "Origen del Reclamo"

La calificación de tipo de reclamo es obligatoria e imprescindible para generar el requerimiento de documentos pertinentes a cada una de las partes

2. A la Unidad de Conciliación Individual

En forma transitoria y mientras se modifica el sistema Asistente del Conciliador, los Reclamos de trabajadores(as) que han recurrido al auto-despido, se tratarán fuera del Asistente del Conciliador, debiendo respetarse íntegramente el procedimiento de conciliación.

En especial, las Actas de comparendo deberán contener en forma clara, completa y precisa la individualización de las partes, las declaraciones de cada una de ellas, la revisión de la documentación presentada tanto por la parte reclamante como por la parte reclamada, los diálogos desarrollados, el acuerdo final y de lograr acuer-

dos, totales o parciales, la forma en que éste se cumplirá o el plan de pagos. El acuerdo final, deberá dar cuenta tanto de las materias y montos en los que las partes lograron acuerdos, como, de aquellas materias en las que no alcanzaron acuerdo.

Considerando la importancia que tiene el contenido de esta Circular para la recepción de reclamos y el proceso de conciliación, Ud. deberá darla a conocer a todos los funcionarios de su dependencia.

Saluda atentamente a Uds.

Rafael Pereira Lagos

Abogado

Jefe Departamento Jurídico

15 (extracto), 28.01.09.

Departamento de Gestión y Desarrollo

Instruye sobre medición de indicador tiempo promedio para realizar denuncia de práctica antisindical al Tribunal o responder a usuario.

17, 11.02.09.

Departamento de Gestión y Desarrollo

Reitera irrestricto cumplimiento de norma legal que evita la exigencia de presentación de antecedentes que no estén relacionados con el procedimiento administrativo de que trata la gestión y a no requerir a las personas documentos que ya obran en poder de la Administración.

El Sr. Ministro del Interior, mediante Oficio citado en el numeral 1) de los antecedentes, ha reiterado la obligación de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17, letra c) de la Ley N° 19.880, donde se establece el derecho de las personas a "eximirse de presentar documentos que no correspondan al

promedio, o que ya se encuentren en poder de la Administración".

En tal sentido, el conjunto de la Institución, en su relación con los/as usuarios/as debe llevar a cabo todas las acciones que sean necesarias, y que estén dentro de su

competencia, para que se evite la exigencia y presentación de antecedentes que no estén relacionados con el procedimiento administrativo de que trata la gestión, e instruir a los funcionarios/as de su dependencia para que no se requiera a las personas uno o más documentos que ya obran en poder de la Administración, evitando así la molestia, la demora y los costos innecesarios hacia los/as ciudadanos/as.

Esta instrucción deberá ponerse en conocimiento de todos/as los/as funcionarios/as de vuestra dependencia.

Sin otro particular, saluda a ustedes, atentamente

Pedro Julio Martínez
Abogado
Director(S) del Trabajo

2.- ORDEN DE SERVICIO

2 (extracto), 30.01.09.

Oficina de Contraloría

Imparte instrucciones permanentes sobre el cumplimiento de la jornada de trabajo y los correspondientes controles horarios dispuestos al efecto, por parte de los funcionarios de este Servicio.

3.- RESOLUCIÓN

096 exenta (extracto), 30.01.09.

Departamento de Inspección

Fija obligación y forma de registrar horario de inicio y término de jornadas de trabajo para fiscalizadores de terreno y deja sin efecto resolución exenta que indica.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.508, 12.02.09.

Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 a fin de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.308, sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios.

En ejercicio de sus atribuciones, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir instrucciones al Instituto de Normalización Previsional (futuro Instituto de Seguridad Laboral), a las Mutualidades de Empleadores y a las Empresas con Administración Delegada acerca de cómo deben proceder respecto de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo y a la Ley N° 16.744 por la Ley N° 20.308 sobre Protección a los Trabajadores en el Uso de Productos Fitosanitarios.

I. ANTECEDENTES

El producto fitosanitario se define, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como "aquella sustancia o mezcla de sustancias destinadas a prevenir la acción de, o destruir directamente, insectos (insecticidas), ácaros (acaricidas), moluscos, roedores (rodenticidas), hongos (fungicidas), malas hierbas (herbicidas), bacterias (antibióticos y bactericidas) y otras formas de vida animal o vegetal perjudiciales para la salud pública y también para la agricultura (es decir, considerados como plagas y por tanto susceptibles de ser combatidos con plaguicidas); durante la producción, almacenamiento, transporte, distribución y elaboración de productos agrícolas y sus de-

rivados. Entre los productos fitosanitarios se incluyen también los defoliantes, desecantes y las sustancias reguladoras del crecimiento vegetal o fitoreguladores. Los medicamentos de uso humano o veterinario y los mecanismos de control biológico quedarían fuera de esta denominación. También reciben la denominación de venenos útiles".

La Ley N° 20.308, sobre "Protección a los Trabajadores en el Uso de Productos Fitosanitarios", publicada en el Diario Oficial del día 27 de diciembre de 2008, introdujo modificaciones al Decreto Ley N° 3.557, de 1981, que establece normas sobre protección agrícola, al Código Sanitario, contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 725, de 1968, al Código del Trabajo a la Ley N° 16.744.

1. Modificaciones introducidas al Código del Trabajo:
 - a) Modifica el artículo 184, del siguiente modo:
 - i. En el inciso primero, intercaló entre la coma (,) que sucede a la palabra "trabajadores" y la expresión "mante-

niendo", lo siguiente: "informando de los posibles riesgos y", por lo que el inciso primero modificado establece: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

- ii. Intercaló un nuevo inciso tercero, pasando los actuales incisos tercero, cuarto y quinto a ser cuarto, quinto y sexto, respectivamente. El nuevo inciso tercero establece "Los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de los productos fitosanitarios".
- b) Modifica el artículo 190, del siguiente modo:
- i. En el inciso primero agregó, a continuación de la palabra "establecimientos", la expresión "y faenas", por lo que el inciso primero modificado establece: "Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrán disponer que funciona-

rios competentes visiten los establecimientos y faenas respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas y medidas.

- ii. Introdujo un nuevo inciso segundo:

"Dicha visita podrá motivarse, también, en una denuncia realizada por cualquier persona que informe de la existencia de un hecho o circunstancia que ponga en grave riesgo la salud de los trabajadores".

- 2. Modificaciones introducidas al artículo 66 de la Ley N° 16.744:

Se incorporó en la función del Comité Paritario de Higiene y Seguridad establecida en el número 3, entre la palabra "empresa" y el punto y coma (;) que le sucede, la siguiente oración: "y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud", por lo que esta función de dicho Comité queda en los siguientes términos:

- "3. *Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud*".

II. OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY N° 16.744.

Los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744, atendidas las disposiciones de la Ley N° 20.308 antes señaladas, deberán recabar los antecedentes acerca de los pesticidas, plaguicidas y, en general, de los productos fitosanitarios que utilizan sus empresas adheridas o afiliadas, a través de requerimientos, visitas u otro medio, con la finalidad de contar con la información necesaria para establecer e informar, a la brevedad posible, a sus empresas adheridas o afiliadas, respecto de:

- a) Los riesgos asociados al uso de los pesticidas, plaguicidas y, en general, productos fitosanitarios;
- b) Del uso seguro de estos productos, así como de las medidas de protección y prevención que requieran los trabajadores que trabajen, produzcan, manipulen o queden expuestos a estos agentes, como puede ser, el uso de equipos o elementos de protección colectiva e indi-

vidual que deben emplear ante dichos riesgos, la forma de almacenamiento segura de tales compuestos, el manejo y lado de la ropa de trabajo, el cumplimiento de los períodos de reentrada, entre otros.

- c) La necesidad de capacitar adecuadamente a sus trabajadores para el uso seguro de los productos fitosanitarios.

Asimismo, deberán difundir entre sus empresas la modificación introducida a las funciones de los Comités Paritario de Higiene y Seguridad, incorporando, además, esta modificación en sus cursos de orientación en prevención de riesgos.

Finalmente, se instruye a ese Organismo dar la mayor difusión de las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

María José Zaldívar Larraín
Superintendente Subrogante

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

3.649, 11.12.08.

Las pensiones de jubilación, se encuentran gravadas con el impuesto único a la renta, el cual es aplicado al momento de que éstas son percibidas por los pensionados – En aquellos casos en que un contribuyente perciba en uno o más meses del ejercicio, rentas de más de un empleador, patrón o pagador, la reliquidación del impuesto único de segunda categoría, de los respectivos períodos, debe efectuarse anualmente considerando la totalidad de las respectivas rentas, incluyendo las pensiones de jubilación percibidas, por así disponer expresamente el texto del artículo 47 antes citado – La finalidad de la reliquidación es preservar la equidad tributaria con el objeto de que la carga tributaria que grava los sueldos y pensiones sea la misma, independientemente de la circunstancia que los contribuyentes que perciban estas rentas las reciban de una sola fuente o de más de un empleador o pagador.

Fuentes: Artículos 42, N° 1; 43, N° 1; 74, N°1, y 78, de Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Se ha recibido en este Servicio Prov. N° xxx, por la cual transmite consulta del Sr. YYY, quien a través del servicio Línea Directa de El Mercurio plantea la inquietud respecto de que su pensión de jubilación que constituye el ahorro de toda su vida laboral, esté gravada con el Impuesto Único a la Renta, y que en la reliquidación, que debe realizar al término del año, se deba incluir esta pensión.
2. Sobre el particular cabe señalar en primer lugar que, conforme lo disponen los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1.- de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las rentas señaladas en la primera de las normas antes citadas, entre ellas las pensiones, están afectas a un impuesto único a la renta, el que, conforme lo establecen los

artículos 74 N° 1 y 78 del mismo texto legal, debe ser retenido y declarado mensualmente por el pagador de las mismas.

Respecto de las pensiones, se debe aclarar que el impuesto único antes señalado, se aplica sólo cuando dichas rentas son percibidas por el pensionado, y no cuando se efectuó el ahorro previsional mensual con el cual ellas se financian.

3. Ahora bien, conforme lo establece el artículo 47 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, los contribuyentes del N° 1 del artículo 42 de la indicada ley, que durante un año calendario o en una parte de él hayan obtenido rentas de más de un empleador, patrón o pagador simultáneamente, deberán reliquidar el impuesto del N° 1 del artículo 43 por el período correspondiente, considerando el monto de los tramos de las tasas progresivas y de los créditos pertinentes, que hubieren regido en cada período.

De esta forma, en caso que un contribuyente perciba en uno o más meses del ejercicio, rentas de más de un empleador, patrón o pagador, la reliquidación del impuesto único de segunda categoría, de los respectivos períodos, debe efectuarse anualmente considerando la totalidad de las respectivas rentas, incluyendo las pensiones de jubilación percibidas, por así disponerlo expresamente el texto del artículo 47 antes citado.

4. En cuanto al fundamento de la reliquidación del impuesto único, señalada en el punto anterior, ella tiene como base al principio de equidad tributaria, debido a que tiene por finalidad igualar la carga tributaria de un contribuyente persona natural que percibe rentas afectas a impuesto único de segunda categoría de más de un empleador o pagador, con aquel contribuyente que percibe en el mismo período tributario la misma suma total, pero de una sola fuente. En todo caso se aclara que este mecanismo no produce un efecto de doble tributación de los sueldos y pensiones, en atención a que, del impuesto resultante de la reliquidación se puede deducir el impuesto único que fue retenido mensualmente por el pagador de estas rentas.

A lo anterior se puede agregar que la preservación de la equidad tributaria a través de la reliquidación del impuesto

único de segunda categoría, se explica precisamente en razón de que este impuesto se aplica con tasa progresiva, es decir, la tasa se incrementa a medida que se acrecientan los respectivos tramos de la base imponible. De esta forma, la progresividad del impuesto determina la necesidad de efectuar la reliquidación del impuesto único para aplicar la tasa que corresponda al total de las rentas obtenidas en los meses o meses respectivos.

5. Por consiguiente, respecto de la inquietud planteada por el consultante se puede señalar que, la reliquidación del impuesto único de segunda categoría tiene por finalidad preservar el principio de equidad tributaria, con el objeto de que la carga tributaria que grava los sueldos y pensiones sea la misma, independientemente de la circunstancia que los contribuyentes que perciban estas rentas las reciban de una sola fuente o de más de un empleador o pagador. En todo caso se reitera que este mecanismo no altera el carácter de único que tiene este impuesto, ya que la ley contempla la deducción del impuesto retenido mensualmente, como crédito, del impuesto final resultante de la reliquidación.

Ricardo Escobar Calderón
Director

3.651, 11.12.08.

Contribuyentes que por los retiros de Ahorro Previsional Voluntario quedan afectos a los recargos establecidos en el artículo 42° bis, N° 3, de la Ley sobre Impuesto a la Renta – se encuentran afectos a los recargos porcentuales los retiros de cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o ahorro previsional voluntario colectivo efectuados por personas que, sin ser pensionadas, no cumplan con el requisito de edad establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, aun cuando cumplan con el requisito de poder generar una determinada pensión mínima establecida en el artículo 68 letra b) de ese mismo Decreto Ley – El Servicio de Impuestos Internos, a través de la Res. Ex. N° 34, del 13.11.2002, estableció para las instituciones que administran los APV (cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario), la obligación de certificar a sus ahorrantes la información relativa a los depósitos y retiros de tales conceptos y acogidos al artículo 42 bis de la ley del ramo, utilizando para tales efectos el Modelo de Certificado N° 24.

Fuentes: Artículos 42°, bis, N° 3 de Ley sobre Impuesto a la Renta. Art. 3° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Decreto Ley N° 2.448, de 1979. Res. exenta N° 34, de 2002.

1. Por presentación indicada en el antecedente, se solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto de la forma correcta en que deben ser informados –a través del Certificado Modelo N° 24– los retiros de Ahorro Previsional Voluntario (APV) efectuados por las personas que no están pensionadas ni tienen la edad legal para pensionarse por vejez, pero que cumplen el requisito de poder generar una determinada pensión mínima, por lo que podrían pensionarse cuando lo estimaren conveniente.

Expresa a continuación, que las Administradoras en general se niegan a incluir en la columna 7 del mencionado Certificado N° 24, los retiros que realizan las personas no pensionadas que aún no alcanzan los 65 años de edad (60 en las mujeres), aun cuando ellas cumplan con los requisitos para pensionarse por vejez anticipada establecidos en el artículo 68 del D.L. N° 3.500 e informan esos retiros en la columna 6 del citado certificado.

Agrega, que las instituciones que administran los APV sostienen que en el caso que plantea el recurrente no se cumplen los requisitos copulativos que establece el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, que establece que no se aplicarán esos recargos si el retiro es efectuado por una persona pensionada o que cumple con los requisitos de edad y de monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, si se tiene 65 o más años (60 en la mujer) y la capacidad de generar determinadas pensiones mínimas.

Expresa finalmente que no comparte la interpretación antes mencionada, motivo por el cual solicita un pronunciamiento de parte de este Servicio, que indique a las instituciones que administra los APV la forma en que deberán proceder, sin lugar a interpretaciones.

2. Sobre el particular, cabe expresar que el actual texto del N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta establece la tributación a que se encuentran sujetos los retiros de los recursos originados en depósitos de ahorro previsional voluntario,

cotizaciones voluntarias o ahorro previsional voluntario colectivo a que se refieren los párrafos 2 y 3 del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cuando tales recursos no se destinen a anticipar o mejorar las pensiones de jubilación.

La disposición en referencia establece dos tasas de impuesto distintas a aplicar sobre el monto de los retiros afectos, dependiendo la aplicación de una u otra si el retiro es o no efectuado por una persona pensionada o, que cumple con los requisitos de edad y de monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o con los requisitos para pensionarse que establece el Decreto Ley N° 2.448, de 1979.

3. Ahora bien, este Servicio mediante la Res. Ex. N° 34, del 13.11.2002, estableció para las instituciones que administran los APV (cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario), la obligación de certificar a sus ahorrantes la información relativa a los depósitos y retiros de tales conceptos y acogidos al artículo 42 bis de la ley del ramo, utilizando para tales efectos el Modelo de Certificado N° 24. De acuerdo con el formato y las respectivas instrucciones de dicho certificado, en la Columna (6) se debe registrar el monto o suma mensual de los retiros de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias en los casos en que el cotizante o ahorrante, sea un trabajador activo. La misma información se debe anotar a través de la Columna (7) en los casos en que el cotizante o ahorrante, sea un pensionado o persona que cumple con los requisitos para pensionarse que exigen los artículos 3° y 68 letra b) del D.L. N° 3.500/80 o el D.L. N° 2.448/79.
4. Ahora bien, conforme a lo dispuesto por el citado N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, una de las personas que no se afectan con los recargos porcen-

tuales ni con el factor que indica dicho precepto aplicado sobre los retiros de cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o depósito previsional voluntario colectivo, son aquellas que se encuentran pensionadas en virtud de las normas del D.L. N° 3.500 o que cumplen con los requisitos de edad y de monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del citado texto legal.

5. Atendido a que la materia en consulta se relaciona también con aspectos previsionales, este Servicio solicitó un pronunciamiento a la Superintendencia de AFP.

Dicha entidad, mediante el Oficio Ordinario N° 9.432, de 11.06.2007, señaló, en relación con las materias de su competencia, que las personas que se comprenden en lo dispuesto en el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, y que por lo tanto, no quedan sujetas a los recargos porcentuales ni a la aplicación del factor a que se refiere la norma legal antes citada, son las siguientes:

- a) Personas que se encuentran pensionadas conforme a las normas del D.L. N° 3.500/80, ya sea, por edad, en forma anticipada o por invalidez total, incluyendo aquellas que se encuentran en servicio activo por haber reiniciado alguna actividad laboral;
- b) Personas que no se encuentran pensionadas bajo las normas del D.L. N° 3.500/80, pero que cumplen con los requisitos de edad y monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del citado texto legal; esto es, que sin estar pensionadas hayan cumplido 65 años de edad si son hombres ó 60 años de edad si son mujeres, y además en el caso de pensionarse puedan obtener una pensión igual o superior al 150% del monto de la pensión mínima esta-

blecida en el artículo 73 del citado D.L. N° 3.500.

La citada Superintendencia, en relación con las personas referidas en la letra b) precedente, hace presente que no se comprenden en ellas, aquellos afiliados activos que cumplan con los requisitos para pensionarse anticipadamente que no guarden relación con la edad, sino con otros parámetros de carácter copulativo que son registrar un capital necesario y obtener una pensión igual o superior al porcentaje antes indicado vigente a la fecha en que se acogen a pensión.

6. De consiguiente, y basado en lo informado por la Superintendencia de AFP, se encuentran afectos a los recargos porcentuales y al factor señalado en el inciso primero del N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, los retiros de cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional voluntario o ahorro previsional voluntario colectivo efectuados por

personas que, sin ser pensionadas, no cumplan con el requisito de edad establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, aun cuando cumplan con el requisito de poder generar una determinada pensión mínima establecida en el artículo 68 letra b) de ese mismo decreto ley.

Por lo tanto en el caso de las personas que indica el recurrente en su presentación, –esto es, las personas que no están pensionadas ni tienen la edad legal para pensionarse por vejez, pero que cumplen con el requisito de poder generar una determinada pensión mínima– por los retiros de APV que efectúen se encuentran afectas a los recargos que establece el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, debiéndose declarar dichas rentas en la columna N° 6 del Certificado N° 24.

Ricardo Escobar Calderón
Director

SUPERINTENDENCIA DE SALUD

CIRCULAR

IF/89, 29.12.08.

Instruye a las aseguradoras respecto al expediente electrónico y la notificación electrónica de resoluciones de juicios arbitrales y reclamos administrativos^(*)

Núm. IF/89.- Santiago, 29 de diciembre de 2008.- Considerando las disposiciones de los artículos 117 y 128 del D.F.L. N° 1, de 2005, de Salud, los artículos 5°, 19 y demás pertinentes de la Ley N° 19.880 sobre Procedimientos Administrativos, los artículos 6°, 7° y siguientes de la Ley N° 19.799 sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha firma, así como los artículos 9° y 20 de la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, en concordancia con los artículos 110 N° 17 y 115 N° 6 del citado D.F.L. N° 1, y en el marco del proyecto de Gobierno Electrónico, esta Intendencia, en uso de sus facultades legales, ha resuelto impartir las siguientes instrucciones:

1. ASPECTOS GENERALES

Con la finalidad de lograr una comunicación más expedita y eficaz con las Instituciones de Salud Previsional y el Fondo Nacional de Salud, en adelante, entidades aseguradoras, a través de la presente circular se regula el expediente electrónico y la notificación electrónica, ambos instrumentos necesarios para actuar y operar a través del "Sistema de Gestión Electrónica de los Reclamos" a los que se someterán los procedimientos previstos en las Circulares IF/N° 8, de 2005, e IF/N° 54, de 2007, ambos de esta

Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.

2. DEFINICIONES

- a. *Documento electrónico*: toda representación de un hecho, imagen o idea que sea creada, enviada, comunicada o recibida por medios electrónicos y almacenada de un modo idóneo para permitir su uso posterior.
- b. *Expediente electrónico*: documento electrónico compuesto por una serie ordenada de actos, registros y documentos representados en formato electrónico, dispuestos en estricto orden de ocurrencia, de ingreso o egreso en aquél, que corresponde a un procedimiento de resolución de reclamos previsto en las Circulares IF/N° 8, de 2005, e IF/N° 54, de 2007, de esta Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.
- c. *Extranet*: Red privada virtual dispuesta por la Superintendencia de Salud para facilitar la transmisión de datos y compartir, de forma segura, su operación propia con los usuarios del Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos. El referido segmento Extranet, cuen-

(*) Publicada en el Diario Oficial de 3.02.09.

ta con mecanismos de Confidencialidad (encriptación) para que los datos sean leídos sólo por su destinatario final; Autenticación (firma electrónica simple), a fin de otorgar certeza de que la comunicación se está llevando a cabo con quien corresponde; Integridad, en la medida que asegura que la información se recibió sin alteración alguna y, finalmente, Control de Acceso, que permite restringir el acceso sólo a aquellas personas que cuenten con la autorización necesaria para operar y respecto a las áreas que les compete o para las que se encuentren autorizados.

- d. *Firma Electrónica*: cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico, que permite al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor.
- e. *Firma Electrónica Avanzada*: aquella certificada por un prestador acreditado, que ha sido creada usando medios que el titular mantiene bajo su exclusivo control, de manera que se vincule únicamente al mismo y a los datos a los que se refiere, permitiendo la detección posterior de cualquier modificación, verificando la identidad del titular e impidiendo que desconozca la integridad del documento y su autoría.
- f. *Notificación Electrónica*: toda comunicación formal, efectuada por medios electrónicos, en virtud de la cual el Tribunal Arbitral o la Autoridad Administrativa, según corresponda, pone en conocimiento de las partes el hecho de haberse dictado una determinada resolución judicial o acto administrativo, en el curso de un procedimiento de reclamo sustanciado por ésta.
- g. *Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos*: conjunto de procedi-

mientos, medios informáticos y/o electrónicos definidos y destinados por la Superintendencia de Salud para administrar los reclamos arbitrales y/o administrativos sometidos a su resolución.

3. EL EXPEDIENTE ELECTRONICO

3.1. Formación del expediente electrónico

- a. El expediente electrónico se conformará con todos los actos, registros y documentos en formato electrónico relacionados con un procedimiento judicial o administrativo, los cuales se agregarán consecutivamente, provengan del órgano público ante quien se realiza, de otros servicios, de las partes o de terceros. Para tales efectos, los documentos presentados por los interesados, por terceros y por otros órganos públicos o privados, así como las actuaciones, los documentos y resoluciones del Tribunal Arbitral o de la Autoridad Administrativa, se incorporarán a un Cuaderno electrónico público, debidamente foliado, exceptuándose aquellas piezas o instrumentos que contengan datos personales que deban ser mantenidos bajo confidencialidad, los cuales se agregarán a un Cuaderno electrónico reservado, que tendrá una foliación propia e independiente del expediente electrónico principal.
- b. En el procedimiento judicial se ordenará la formación del expediente en la primera resolución que dicte el Tribunal; mientras que, en el procedimiento de reclamos administrativos, dicha instrucción constará en el acto administrativo que solicita ante-

cedentes a las entidades aseguradoras, agregándose en forma digital a dicho expediente los documentos que se hubieren presentado con anterioridad a la dictación de la referida resolución o acto administrativo.

- c. Las partes y todos los que tuvieren interés podrán visualizar el contenido del Cuaderno electrónico público a través de los medios informáticos que se establecen más adelante, mientras que el Cuaderno electrónico reservado sólo podrá ser examinado en las oficinas de la Superintendencia de Salud.

De cualquier expediente electrónico podrán las partes o cualquier interesado obtener testimonio –íntegro o parcial– o certificado extractado.

- d. El expediente electrónico incluirá registros de la fecha de la recepción o envío del documento o actuación que lo integra, identificando al emisor y al destinatario del documento.
- e. Siempre que se desglosen una o más fojas del proceso, deberá colocarse en su lugar una nueva foja con la indicación del número de piezas desglosadas y la fecha en que ello se realiza.
- f. Los documentos deberán agregarse en formato PDF al expediente electrónico, ello sin perjuicio que esta Superintendencia, a través de instrucciones específicas, determine o autorice el uso de otro formato de almacenamiento de documentos electrónicos.

Si ello no es posible, dichos instrumentos deberán ingresarse di-

rectamente en las oficinas de la Superintendencia de Salud, procediéndose a guardarlos en un archivo físico separado, con las respectivas referencias al expediente electrónico.

Si los documentos integrantes de este archivo físico contienen datos sensibles, la consulta de su contenido deberá hacerse directamente en las oficinas de la Superintendencia de Salud, en cuyo caso, les será aplicable, en lo que corresponda, las reglas especiales que se señalan respecto del Cuaderno electrónico reservado.

- g. El expediente electrónico será válido y producirá los mismos efectos que el expediente en soporte de papel.

3.2. Acceso y presentación de los documentos a la Superintendencia de Salud

Durante la tramitación de un reclamo, las partes tendrán acceso permanente al expediente electrónico, a través de los medios informáticos que se describen en la presente circular. Sin perjuicio de lo anterior, y en el caso que proceda la formación del Cuaderno electrónico reservado, las personas autorizadas para acceder a él, según lo dispuesto más adelante, deberán concurrir a las oficinas de la Superintendencia de Salud para consultarlo.

3.2.1 Acceso por parte de las entidades aseguradoras

- a. Las comunicaciones que, con ocasión de un reclamo, deban realizarse entre las entidades aseguradoras

y la autoridad judicial o administrativa, según corresponda, se realizarán a través de la "Extranet" dispuesta por la Superintendencia de Salud en su portal institucional (www.supersalud.cl).

- b. Para todos los efectos se entenderá que el usuario habilitado es el Jefe Superior del Servicio, Gerente General o autoridad máxima de la entidad aseguradora, que tenga facultades suficientes para representarla, quien deberá suscribir la "Declaración de Responsabilidad y Autorización para operar con el Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos", contenida en el Anexo N° 1 de la presente circular.
- c. La entidad aseguradora deberá designar a la o las personas autorizadas para acceder a la "Extranet", como asimismo, para recibir el correo electrónico de notificación de las resoluciones judiciales o actos administrativos que se dicten en los respectivos procesos de reclamos, la o las cuales deberán ser habilitadas en el Sistema de Administración de Usuario instalado en el portal web institucional, a través del administrador de cuentas de usuarios que ha sido designado según lo instruido en la Circular IF/N° 15, de 2006, de esta Intendencia.

El administrador de cuenta otorgará a dichos usuarios

un "nombre de usuario" (login) y una "clave de acceso" (password) adicional para ingresar al Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos, los cuales serán de su uso exclusivo y, por tanto, su administración interna se efectuará bajo su total y exclusiva responsabilidad.

- d. Será responsabilidad de las entidades aseguradoras ingresar correctamente los datos y mantener actualizada la dirección de correo electrónico de la o las personas que estarán facultadas para acceder a la "Extranet" y/o quien recibirá las notificaciones a que se refiere la presente circular.
- e. A objeto de proveer un mecanismo de acceso eficiente a cada expediente electrónico, las entidades aseguradoras podrán visualizar los reclamos debidamente ordenados por vía de tramitación (derivación, gestión alternativa de conflictos, reclamo administrativo, reclamo arbitral).

A su vez, en cada una de estas vistas se desplegará información relativa al reclamo y la posibilidad de adjuntar, en cada caso, los documentos electrónicos que sean requeridos por el Tribunal o la autoridad administrativa.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento de la tramitación elec-

trónica de un reclamo, la entidad aseguradora tendrá la posibilidad de presentar nuevos antecedentes a través del Sistema, de acuerdo a las normas procesales que correspondan.

3.2.2 Presentación de documentos por la entidad aseguradora.

- a. La entidad aseguradora deberá presentar los documentos digitalizados en el procedimiento que corresponda, a través de la "Extranet" de la Superintendencia de Salud, ordenando los antecedentes a enviar, de forma tal que, en primer lugar, se encuentren aquellos que pasarán a formar parte del Cuaderno electrónico público y, a continuación, aquellos que contengan información confidencial que debe ser mantenida en reserva en el Cuaderno electrónico reservado.

Integrarán el referido Cuaderno electrónico reservado, todos los documentos que contengan datos sensibles, tales como, fichas clínicas, certificados médicos, informes médicos, resultados de exámenes, biopsias y licencias médicas.

No se consideran dentro de la categoría antes señalada los documentos que digan estricta relación con la liquidación y/o el cobro de prestaciones de salud.

En aquellos casos que no puedan agregarse docu-

mentos en formato PDF (videos, fotografías, etc.) éstos deberán remitirse a la Superintendencia para su archivo físico.

- b. Para diferenciar los archivos que remita la entidad aseguradora a la Superintendencia, éstos deberán clasificarse conforme a la siguiente tipología:

"N° de Ingreso-Año-Código de requerimiento".

Los códigos de requerimiento se adjuntan en el Anexo N° 2 de la presente circular.

- c. Para todos los efectos, la fecha de presentación de los documentos por parte de las entidades aseguradoras a través de la "Extranet", será aquella que se registre al momento de su ingreso en el Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos, administrado por la Superintendencia de Salud.

Asimismo, las presentaciones de documentos y la entrega de antecedentes sujetos a un plazo, deben efectuarse hasta la medianoche del día de su vencimiento.

Las presentaciones que ingresen en días inhábiles se entenderán ingresadas el día hábil siguiente.

Para estos efectos, se considerarán días inhábiles los sábado, domingo y festivos.

3.2.3 Acceso por parte del beneficiario

El beneficiario podrá acceder a conocer el Cuaderno electrónico público a través del portal web institucional (www.supersalud.cl), para lo cual deberá ingresar en la sección "Consulte el estado de su reclamo", digitando el número de su cédula de identidad y el número de Ingreso del reclamo.

3.2.4 Presentaciones de documentos por el beneficiario

El beneficiario deberá hacer todas sus presentaciones ante esta Superintendencia en formato papel, no encontrándose habilitado para efectuar requerimientos ni adjuntar información a través del Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos, en tanto no existan los mecanismos que permitan autenticar la identidad del beneficiario que va a operar con dicho sistema.

Sus presentaciones serán digitalizadas e incorporadas al expediente electrónico, bajo la responsabilidad de la Superintendencia de Salud.

La fecha de ingreso de los documentos que presente el beneficiario será aquella que conste en el estampado de la Oficina de Partes de la Superintendencia de Salud y que queda de manifiesto en el documento posteriormente digitalizado.

Las presentaciones de documentos o antecedentes sujetos a un plazo, podrán efectuar

tuarse hasta la medianoche del día de su vencimiento. Para estos efectos y atendido que, por mandato legal, la Superintendencia desarrolla sus funciones dentro de un determinado horario, se habilitarán mecanismos que permitan a los beneficiarios hacer entrega de tales documentos una vez concluido el referido horario.

3.3. Incorporación de los documentos al expediente electrónico

Las presentaciones efectuadas por las partes ingresarán a un repositorio electrónico, en estricto orden de ingreso, hasta su incorporación efectiva al expediente electrónico propiamente tal.

Una vez incorporado el documento al expediente electrónico, le será asignado un número de folio correlativo.

3.4. Firma de los actos y resoluciones

En el Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos sólo contarán con Firma Electrónica Avanzada los actos administrativos y resoluciones judiciales que pongan término al proceso de reclamo respectivo y que den respuesta a los recursos interpuestos por las aseguradoras.

3.5. Procedimiento para acceder al contenido del Cuaderno electrónico reservado

a. Las partes de un reclamo administrativo o arbitral tienen derecho a acceder a todos los antecedentes que forman parte del expediente administrativo o judicial de que se trate. Asimismo, podrán consultar el Cuaderno electrónico reservado, el títu-

lar de los datos sensibles y las partes.

Las Isapres y el Fonasa deberán individualizar las personas que se entenderán facultadas para que, en su nombre y representación, accedan y consulten el Cuaderno electrónico reservado. Para tales efectos, deberán registrar un listado ante esta Superintendencia, de no más de tres personas, a quienes se les delegue esta responsabilidad, completando el formulario contenido en el Anexo N° 3 de esta circular. Asimismo, las personas designadas deberán suscribir la Declaración de Responsabilidad contenida en el mismo Anexo N° 3.

En caso de reemplazo de las personas registradas, la entidad aseguradora deberá hacer llegar el formulario antes señalado con la información actualizada, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el hecho.

En cualquier caso, se deberá acreditar la calidad de autorización para revisar el referido cuaderno mediante la exhibición de la respectiva cédula de identidad.

- b. El contenido del Cuaderno electrónico reservado sólo podrá ser visualizado y consultado en las oficinas de la Superintendencia de Salud.

Para ello, esta Superintendencia verificará que el solicitante se encuentre autorizado para conocer de dichos antecedentes y otorgará las facilidades de acceso a un terminal computacional para proceder a la revisión del Cuaderno electrónico reservado.

- c. No se permitirá la reproducción de los antecedentes contenidos en el Cuaderno electrónico reservado, sea en formato electrónico, impreso o cualquier otro medio, salvo autorización, previa y expresa, dada por el Tribunal, la Jefatura de la Unidad correspondiente o el Agente Zonal, según sea el caso.

Las solicitudes de copias deberán formalizarse por escrito.

- d. Se dejará registro en el expediente de la persona o personas que hayan tenido acceso al Cuaderno electrónico reservado.

3.6. Archivo de los expedientes

El Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos mantendrá un archivo histórico de los procedimientos arbitrales y administrativos que hubieren sido sustanciados por la Superintendencia de Salud, de acuerdo a los plazos legales.

El examen de los expedientes electrónicos archivados y la obtención de copias o testimonios, en forma total o parcial, de los mismos, deberá ceñirse a los protocolos de administración del citado archivo que, al efecto, establezca la Superintendencia de Salud.

4. LA NOTIFICACION ELECTRONICA

4.1 Aspectos Generales

- a. Los actos administrativos y las resoluciones judiciales que se dicten en los procedimientos de reclamos sustanciados en el Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos, serán notificadas por medios electrónicos, a la casilla de correo especialmente habili-

tada por la entidad aseguradora y por el beneficiario que haya manifestado expresamente su voluntad de adscribirse a este tipo de notificación, para lo cual, este último, deberá manifestar su consentimiento por escrito ante esta Intendencia, a través de los mecanismos y/o formularios especialmente puestos a disposición para estos efectos, hecho del que se dejará constancia en el expediente.

- b. A aquellos beneficiarios que no deseen ser notificados por medios electrónicos, se les notificarán las resoluciones judiciales y los actos administrativos, según sea el caso, por carta certificada o personalmente, de acuerdo a las reglas generales.
- c. Las notificaciones practicadas a través de medios electrónicos tendrán la misma validez y producirán los mismos efectos que las que se efectúen por carta certificada o personalmente.

4.2. Reglas particulares de la notificación electrónica

- a. La Superintendencia dispondrá una casilla de correo electrónico exclusiva para los efectos de remitir las notificaciones electrónicas a las partes, que contendrá el registro de los despachos exitosos y fallidos. Dicha casilla habilitada en los servidores de la Superintendencia, permitirá monitorear el correcto despacho de los correos electrónicos.
- b. Adicionalmente, se habilitará un listado especial relativo a la transmisión de las notificaciones electrónicas efectuadas por la Superintendencia de Salud y que cer-

tifica el envío de la misma, en el cual se hará referencia, a lo menos, al destinatario y la fecha de transmisión.

- c. Se entenderá que la notificación ha sido practicada el mismo día en que se hubiere verificado la comunicación electrónica, de tal manera que los plazos establecidos para las partes comenzarán a correr al día hábil siguiente, conforme a las reglas generales.

Para estos efectos se considerarán inhábiles los días sábado, domingo y festivos.

- d. La notificación electrónica deberá identificar los datos del reclamo y la resolución judicial o acto administrativo que se notifica. Además, se adjuntará una copia de la resolución judicial o acto administrativo que se notifica, en formato PDF y las instrucciones para acceder al expediente electrónico, alojado en el portal web de esta Superintendencia.

4.3. Obligaciones de las partes

- a. Será de exclusiva responsabilidad del destinatario mantener su casilla electrónica habilitada, con capacidad suficiente y operativa para recibir las notificaciones electrónicas que se le envíen.

Si el sistema arroja que se ha intentado la notificación, sin éxito, por tres veces consecutivas o no, se procederá a notificar personalmente o por carta certificada.

- b. La administración por parte de las entidades aseguradoras, de la casilla electrónica habilitada para las notificaciones, será de

su exclusiva responsabilidad, así como la delegación interna a la persona o personas que podrán tener acceso a ella, no pudiendo fundarse la falta de notificación o su insuficiencia en esta causal.

- c. Con todo, el destinatario se entenderá debidamente notificado de la resolución judicial o del acto administrativo remitido electrónicamente, si efectúa cualquier gestión que suponga su conocimiento sin haber reclamado previamente la falta de notificación o la ineficacia de la misma.

5. CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

En caso que los procedimientos electrónicos regulados en la presente circular no puedan efectuarse por caso fortuito o fuerza mayor fehacientemente acreditados, las partes y el Tribunal Arbitral u órgano Administrativo, según corresponda, podrán realizar todas las actuaciones que conforman tales procedimientos, a través de los medios tradicionales dispuestos en las Circulares IF/Nº 8, de 2005, e IF/Nº 54, de 2007, de la Inten-

dencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.

6. DISPOSICION TRANSITORIA

Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) del punto 3.2.1 y letra a) del 3.5 precedentes, las entidades aseguradoras deberán, en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles contados desde la notificación de la presente circular, remitir los Anexos N°s. 1 y 3 de esta circular, con la información en ellos solicitada, y habilitar en el Sistema de Administración de Usuarios del portal web institucional a la persona autorizada para operar con el Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos.

7. VIGENCIA

La presente Circular entrará en vigencia a contar de esta fecha. Las entidades aseguradoras se incorporarán gradualmente al presente procedimiento electrónico una vez que cursen el programa de prueba que esta Intendencia les instruirá particularmente, atendido su nivel de desarrollo de sistemas y de tecnología.- Raúl Ferrada Carrasco, Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud. Incorpora Firma Electrónica Avanzada.

ANEXO N° 1

DECLARACION DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACION PARA OPERAR
CON EL SISTEMA DE GESTION ELECTRONICA DE RECLAMOS

En _____ a _____ de _____ de _____

Yo, _____

Cédula de identidad N° _____

En mi calidad de (Jefe Superior del Servicio, Gerente General o autoridad máxima)

De la entidad aseguradora _____

DECLARO QUE ME HAGO RESPONSABLE DEL CORRECTO ACCESO Y OPERACION DE ESTA ASEGURADORA EN EL SISTEMA DE GESTION ELECTRONICA DE RECLAMOS DE LA EXTRANET DE LA SUPERINTENDENCIA DE SALUD, ASI COMO DE RECIBIR LAS NOTIFICACIONES ELECTRONICAS DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS Y DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES QUE SE DICTEN EN EL MARCO DE DICHO SISTEMA, QUE ME SEAN NOTIFICADOS A LA CASILLA DE CORREO ELECTRONICO ESPECIALMENTE HABILITADA POR ESTA ENTIDAD PARA TALES EFECTOS.

Firma del Representante Legal de la Aseguradora

(de puño y letra)

Timbre de la Aseguradora

ANEXO N° 2

DEFINICION DE LOS CODIGOS QUE DEBERAN UTILIZAR LAS ENTIDADES
ASEGURADORAS PARA RESPONDER REQUERIMIENTOS DE ANTECEDENTES
EFECTUADOS POR LA SUPERINTENDENCIA DE SALUD1. Reclamo Administrativo

- CONTEXP Adjunta archivo que da respuesta a la solicitud de expediente.
 RESPORD Adjunta archivo que da respuesta a la instrucción contenida en un Oficio Ordinario, sea informando el cumplimiento o interponiendo un recurso de reposición.
 RESANTAD Adjunta archivo que contesta una solicitud de antecedentes adicionales efectuada por la Superintendencia.
 CONTREPO Adjunta archivo que da respuesta al traslado de un recurso de reposición.
 RESPREPO Adjunta archivo que da respuesta a la reposición, sea informando el cumplimiento o interponiendo un recurso de revisión.
 CONTREV Adjunta archivo que da respuesta al traslado de un recurso de revisión.
 RESPREV Adjunta archivo que da respuesta a la revisión, informando el cumplimiento.
 ADJANTAD Adjunta cualquier archivo que no se encuentre entre los anteriores.

2. Juicio Arbitral:

- CONDEM Adjunta archivo que contesta la demanda.
 RESPESENT Adjunta archivo que da respuesta a la Sentencia, sea informando el cumplimiento o interponiendo un recurso de reposición.
 RESANTAD Adjunta archivo que contesta una solicitud de antecedentes adicionales efectuada por la Superintendencia.
 CONTREPO Adjunta archivo que da respuesta al traslado de un recurso de reposición.
 CONTAPEL Adjunta archivo que da respuesta al traslado de un recurso de apelación.
 RESPREPO Adjunta archivo que da respuesta a la reposición, sea informando el cumplimiento o interponiendo un recurso de apelación.
 RESPAPEL Adjunta archivo que da respuesta a la apelación, informando el cumplimiento.
 ADJANTAD Adjunta cualquier archivo que no se encuentre entre los anteriores.

ANEXO N° 3

AUTORIZACION PARA CONSULTAR EL CUADERNO ELECTRONICO RESERVADO

En _____ a _____ de _____ de _____

Yo, _____

Cédula de identidad N° _____

En mi calidad de (Jefe Superior del Servicio, Gerente General o autoridad máxima)

De la entidad aseguradora _____

Autorizo a las personas más adelante identificadas para que, en representación de esta entidad, accedan y consulten el Cuaderno electrónico reservado, del Sistema de Gestión Electrónica de Reclamos.

 Firma del Representante Legal de la Aseguradora
 (de puño y letra)
 Timbre de la Aseguradora

DECLARACION DE RESPONSABILIDAD

En mi calidad de representante de la Aseguradora antes identificada, autorizado para revisar el contenido del Cuaderno electrónico reservado, declaro conocer las obligaciones contenidas en la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada o Protección de los Datos de Carácter Personal, y en la Circular N° 51, de agosto de 2007, de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, así como las responsabilidades que se derivan de su infracción, de tal modo que la información obtenida durante esa gestión será utilizada sólo para los fines para los que fueron recolectados y, muy particularmente, para tomar conocimiento de los antecedentes médicos del afiliado y/o beneficiario en el ámbito de los procesos de reclamos sustanciados por la Superintendencia de Salud.

	NOMBRE	RUT	FIRMA
1.-	_____	_____	_____
2.-	_____	_____	_____
3.-	_____	_____	_____

(En caso de reemplazo de las personas previamente identificadas, la entidad aseguradora deberá hacer llegar este formulario actualizado a la Superintendencia de Salud, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el hecho).



INDICE DE MATERIAS

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La regulación del despido colectivo en el ámbito de la Unión Europea 1

CARTILLA

- Riesgos en la minería de altura geográfica 10

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.321. Sobre contrato especial de los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga 13
- Ley N° 20.317. Da el carácter de irrenunciables a los excedentes de cotización de Salud en Isapres 18
- Ley N° 20.328. Perfecciona el Seguro Obligatorio de Cesantía e introduce cambios a otras normas legales 20
- Ley N° 20.326. Establece incentivos tributarios transitorios, concede un bono extraordinario para las familias de menores ingresos y establece otras medidas de apoyo a la inversión y al empleo 36
- Decreto N° 137 (2008). Subsecretaría del Trabajo. Establece Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecida en la Ley N° 20.267 42

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Trabajadores con fuero sindical. Separación ilegal. Reincorporación 54

DEL DIARIO OFICIAL 65

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático 70



JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

129/002, 12.01.09.

- 1) A los trabajadores de la empresa Agroindustrial El Paico Limitada, que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.281 tengan pactado un sueldo o sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Legal, más estipendios variables, se les puede considerar como sueldo el bono de asistencia y el de puntualidad, teniendo el carácter de variables el resto de bonos que perciben, tales como el de calificación, producción de faenación, producción de trozado de pollos, producción trozado de pavos, bono de frío, etc.
- 2) Para los efectos de realizar el ajuste de remuneraciones contemplado en el artículo transitorio de la referida ley, respecto de los mismos dependientes, la diferencia entre el sueldo base pactado y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, se debe efectuar con cargo a las remuneraciones variables que percibe cada uno de ellos

71

213/003, 15.01.09.

No resulta legalmente procedente que las Corporaciones Municipales destinen la subvención a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 19.464 a otros pagos, que no sea el denominado "Bono Incremento Ley N°19.464", aun cuando cuenten para ello con el consentimiento de los asistentes de la educación

73

214/004, 15.01.09.

- 1) El Acuerdo Marco suscrito el 9.05.2008 entre la empresa Comercial D&S S.A. y el Sindicato Interempresas de Trabajadores de las empresas de los supermercados Lider S.A., no responde a los caracteres de un Convenio Colectivo, sino que se trata de un acuerdo que, descansando en la autonomía de los cuerpos intermedios, obliga a Comercial D&S S.A. a otorgar ciertos beneficios laborales a aquellos trabajadores que, en el futuro, desarrollen procesos de negociación colectiva a través del Sindicato Interempresa Líder, así como en procesos individuales en los respectivos locales en que laboran.
- 2) El Acuerdo Marco no puede en modo alguno pretender afectar los instrumentos colectivos ya afinados (salvo en lo que supusiere la incorporación de beneficios adicionales a los allí pactados, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo) ni afectar a las negociaciones colectivas futuras, reparando esta autoridad, en que su tenor parece tender a una suerte de monopolio sindical que, de materializarse, ciertamente lesionaría la libertad sindical, al limitar no sólo el contenido de las materias a negociar colectivamente, sino también la libertad de representación sindical y libertad de afiliación sindical, al condicionar la obtención de ciertos benefi-

cios, al hecho de ser representados por una específica organización sindical.

- 3) La cláusula que establece que "Los procesos de negociación que se desarrollen en cada una de las empresas relacionadas, deberán considerar como máximo los beneficios y valores que forman parte del presente Acuerdo Marco" podría, para casos concretos que se presenten, lesionar el derecho a negociar colectivamente desarrollado en el Libro IV del Código del Trabajo y el de la representación de los intereses de sus afiliados a que alude el N°1 del artículo 220 del mismo cuerpo legal, respecto de las organizaciones sindicales ajenas al sindicato Interempresa que pactó el Acuerdo Marco, al fijar de antemano, un tope a ciertos beneficios.
- 4) La cláusula 5.b. del Acuerdo Marco no resulta ajustada a derecho, desde el momento que la entrega de elementos de trabajo no puede bajo modalidad alguna ni por momento alguno hacerse de cargo de los trabajadores, por constituir una obligación propia del empleador en consonancia con la característica de "ajenidad" del contrato de trabajo, asumiéndose por la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N° 842/40, de 9.03.2001 y N° 3.516/113, de 28.08.2003 (citado este último en vuestra presentación), que el empleador se encuentra obligado a asumir el costo de la ropa de trabajo no sólo en la situación prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo, sino también cuando el uso de la misma ha sido exigida por el empleador por razones de imagen corporativa. Quedan, así, estos descuentos dentro de aquellos indebidos, tal como sucede con aquellos especialmente descritos en el inciso final del artículo 58 del mismo cuerpo legal, fundadas buena parte de ellas, en el otorgamiento de beneficios (en este caso, ropa de trabajo) por parte del empleador, que no habilitan para deducir, retener ni compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones de los trabajadores.
- 5) La cláusula 4.b., párrafo tercero, del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, al disponer que un beneficio que responde a los caracteres propios de una remuneración, se pagará más allá del límite máximo a que autoriza el legislador, cual es, un mes, tal como lo dispone categóricamente el inciso 1° del artículo 55 del Código del Trabajo.
- 6) La cláusula 6.d.1, párrafo 7° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, por cuanto contradeciría lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, norma que exige que medie acuerdo escrito del trabajador, exigiendo que las sumas o porcentajes a descontar se encuentren determinados en dicho acuerdo y sin que implique asumir una decisión "irrevocable" hacia futuro, de serle practicado el descuento en comento, frente a otros préstamos, como sucede en el caso de la cláusula en comento.

- 7) La cláusula 6.d.2, párrafo 8° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho, toda vez que permite se practiquen descuentos de los haberes que corresponda en el finiquito, incluida la indemnización por años de servicios, afectando, así, al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contenida en el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo, según el cual, en el ámbito que refiere tal cláusula, no procede jurídicamente pactar descuentos contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos.
- 8) La cláusula 6.d.3, párrafo 9° del Acuerdo Marco, no resulta ajustada a derecho al limitar la libertad de todo trabajador, en tanto persona, para obligarse frente a terceros ajenos a la relación laboral, limitando con ello, la libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes, que garantiza el artículo 19 N° 23 de la Constitución.
- 9) La Dirección del Trabajo no tiene competencia para pronunciarse sobre la eventual nulidad de una o más cláusulas del denominado Acuerdo Marco, ni de las cláusulas que, acorde a éste, se hubieren incorporado a los pertinentes instrumentos colectivos, sin que lo anterior sea obstáculo para ilustrar acerca de la concordancia o no de tales cláusulas con la legislación laboral vigente, tarea ésta ineludible para este Servicio 74

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

- 10 (*extracto*), 19.01.09. *División de Inspección*
Establece nuevo Procedimiento de Fiscalización Especial para la micro y pequeña empresa (MYPE) en la modalidad y plazos que indica 90
- 11, 23.01.09. *Departamento Jurídico*
Complementa instrucciones contenidas en Circular N° 34 respecto de reclamos por autodespido para las Regiones donde esté vigente o entre en vigencia la reforma procesal laboral 90
- 15 (*extracto*), 28.01.09. *Departamento de Gestión y Desarrollo*
Instruye sobre medición de indicador tiempo promedio para realizar denuncia de práctica antisindical al Tribunal o responder a usuario 93
- 17, 11.02.09. *Departamento de Gestión y Desarrollo*
Reitera irrestricto cumplimiento de norma legal que evita la exigencia de presentación de antecedentes que no estén relacionados con el procedimiento administrativo de que trata la gestión y a no requerir a las personas documentos que ya obran en poder de la Administración 93

2.- Orden de Servicio

2 (extracto), 30.01.09. Oficina de Contraloría

Imparte instrucciones permanentes sobre el cumplimiento de la jornada de trabajo y los correspondientes controles horarios dispuestos al efecto, por parte de de los funcionarios de este Servicio 94

3.- Resolución

096 (extracto), 30.01.09. Departamento de Inspección

Fija obligación y forma de registrar horario de inicio y término de jornadas de trabajo para fiscalizadores de terreno y deja sin efecto resolución exenta que indica 94

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.508, 12.02.09.

Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 a fin de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.308, sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios 95

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes

3.649, 11.12.08.

Las pensiones de jubilación, se encuentran gravadas con el impuesto único a la renta, el cual es aplicado al momento de que éstas son percibidas por los pensionados – En aquellos casos en que un contribuyente perciba en uno o más meses del ejercicio, rentas de más de un empleador, patrón o pagador, la reliquidación del impuesto único de segunda categoría, de los respectivos períodos, debe efectuarse anualmente considerando la totalidad de las respectivas rentas, incluyendo las pensiones de jubilación percibidas, por así disponerlo expresamente el texto del artículo 47 antes citado – La finalidad de la reliquidación es preservar la equidad tributaria con el objeto de que la carga tributaria que grava los sueldos y pensiones sea la misma, independientemente de la circunstancia que los contribuyentes que perciban estas rentas las reciban de una sola fuente o de más de un empleador o pagador 98

3.651, 11.12.08.

Contribuyentes que por los retiros de Ahorro Previsional Voluntario quedan afectos a los recargos establecidos en el artículo 42 bis, N° 3, de la Ley sobre Impuesto a la Renta – se encuentran afectos a los recargos porcentuales los retiros de cotizaciones voluntarias, depósitos de ahorro previsional vo-

luntario o ahorro previsional voluntario colectivo efectuados por personas que, sin ser pensionadas, no cumplan con el requisito de edad establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, aun cuando cumplan con el requisito de poder generar una determinada pensión mínima establecida en el artículo 68 letra b) de ese mismo Decreto Ley – El Servicio de Impuestos Internos, a través de la Res. Ex. N° 34, del 13.11.2002, estableció para las instituciones que administran los APV (cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario), la obligación de certificar a sus ahorrantes la información relativa a los depósitos y retiros de tales conceptos y acogidos al artículo 42 bis de la ley del ramo, utilizando para tales efectos el Modelo de Certificado N° 24	100
---	-----

SUPERINTENDENCIA DE SALUD. Circular

IF/89, 29.12.08.

Instruye a las aseguradoras respecto al expediente electrónico y la notificación electrónica de resoluciones de juicios arbitrales y reclamos administrativos	103
---	-----



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXII • Nº 242
Marzo de 2009

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.legalpublishing.cl
acliente@legalpublishing.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La regulación del despido colectivo en el ámbito de la Unión Europea.

CARTILLA

- Riesgos en la minería de altura geográfica.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.321. Sobre contrato especial de los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.
- Ley Nº 20.317. Da el carácter de irrenunciables a los excedentes de cotización de Salud en Isapres.
- Ley Nº 20.328. Perfecciona el Seguro Obligatorio de Cesantía e introduce cambios a otras normas legales.
- Ley Nº 20.326. Establece incentivos tributarios transitorios, concede un bono extraordinario para las familias de menores ingresos y establece otras medidas de apoyo a la inversión y al empleo.
- Decreto Nº 137 (2008). Subsecretaría del Trabajo. Establece Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecida en la Ley Nº 20.267.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Trabajadores con fuero sindical. Separación ilegal. Reincorporación.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares.*

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. *Selección de Dictámenes.*

SUPERINTENDENCIA DE SALUD. *Circular.*

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	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
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	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 de los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	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 (Poniente)
Rafael Merino Mercado	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
María E. Elgueta Acevedo	XIV Región de los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo



En Doctrina, Estudios y Comentarios, José Castro, abogado y asesor del Subsecretario del Trabajo, en el contexto de la actual crisis económica internacional, revisa la regulación europea y española en materia de despido colectivo –inexistente en nuestro país–, lo que resulta importante de considerar cuando se habla de flexibilidad o de rigidez de nuestro sistema jurídico laboral, y respecto de las herramientas con que verdaderamente cuenta el empleador en Chile para hacer frente a las fluctuaciones del mercado.

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación
y Conciliación

D.R. Metropolitana

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

De la sección Normativa legal, destacamos la publicación de las Leyes N°s. 20.321, que agrega el Capítulo VII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, sobre contrato especial de los tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga; la N° 20.317, que da el carácter de irrenunciables a los excedentes de cotización de Salud en Isapres, y la N° 20.328, que perfecciona el Seguro Obligatorio de Cesantía e introduce cambios a otras normas.

Se consigna también un fallo, en sede judicial, sobre trabajadores con fuero sindical; separación ilegal, y reincorporación.

Se expone la cartilla informativa sobre riesgos en la minería de altura geográfica.

Pedro Julio Martínez

Abogado

Subdirector del Trabajo

Composición : **LegalPublishing**
Miraflores 383, Piso 10.
Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.
San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Pedro Julio Martínez

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Gabriel Ramírez Zúñiga

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

Roberto Rodríguez Moreira

Licenciado en Matemáticas y Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información (S)

Marcela Torrejón Román

Periodista
Jefe de la Oficina de
Comunicación y Difusión

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.

