

ABRIL
2011

ISSN 0716-968X

BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Abril 2011



AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIRECCIÓN NACIONAL

María Cecilia Sánchez Toro	Directora del Trabajo
Alfonso Eduardo Stier Pino	Subdirector del Trabajo
Inés Viñuela Suárez	Jefe División Jurídica
Jorge Arriagada Hadi	Jefe División Inspección
María Soledad Neveu Muñoz	Jefe División Relaciones Laborales
Mario Garrido Méndez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Andrea Fraga Yoli	Jefe División Estudios
Fernando Antonio Castro Estrada	Jefe División Recursos Humanos
Alejandro Rojas Bustos	Jefe Departamento Tecnologías de Información
Fernando Ahumada Cepeda	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Horacio Ara Martínez	I Región de Tarapacá (Iquique)
Marcelo Pizarro San Martín	II Región de Antofagasta (Antofagasta)
Darío Silva Marchant	III Región de Atacama (Copiapó)
Luis Rodrigo Fernández Portaluppi	IV Región de Coquimbo (La Serena)
Denisse Alejandra Fredes Quiroga	V Región de Valparaíso (Valparaíso)
Ricardo Jofré Muñoz	VI Región del Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región del Maule (Talca)
Rodrigo Reyes Cortez	VIII Región del Bío Bío (Concepción)
Juan Del Pino Saavedra	IX Región de La Araucanía (Temuco)
Camila Jordán Lapostol	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
Eugenio Canales Canales	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Giovanni Torteroglio Suazo	XII Región Magallanes y la Antártica Chilena (Punta Arenas)
Ramón Ángel Ferrada Espinosa	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Sandra Melo Solari	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Luis Latorre Vera	XIV Región de Los Ríos (Valdivia)
Marcelo Cortés Moreno	XV Región de Arica y Parinacota (Arica)



Año XXIV N° 267
Abril de 2011

BOLETÍN OFICIAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Principales contenidos

PRENSA

- Ministra Matthei lanza nueva ofensiva fiscalizadora para que empleadores regularicen mora presunta previsional.
- Activa participación de la Dirección del Trabajo en "Gobierno en Terreno".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

CARTILLA

- La Gratificación Legal

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.501. Ministerio de Educación. Calidad y Equidad de la Educación.
- Ley N° 20.504. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Modifica el régimen jurídico del transporte público concesionado.
- Complementación. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Complementa publicación de la Ley N° 20.504, publicada en la edición del Diario Oficial N° 39.914, de fecha 19 de marzo de 2011.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Informalidad laboral. Actos administrativos. Calificación jurídica de los hechos. Control Jurisdiccional.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *CIRCULAR Y DICTAMEN.*

Propietario
Dirección del Trabajo

Representante Legal
CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Director Responsable
ALFONSO EDUARDO STIER PINO
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO



Editorial

En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos un abstract de la investigación realizada por el Departamento de Estudios denominada “El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres”, publicada en Temas Laborales N° 27, diciembre 2010.

En la sección de Normas Legales y Reglamentarias, publicamos la Ley N° 20.501, sobre calidad y equidad de la educación, y la Ley N° 20.504, que modifica el régimen jurídico del transporte público concesionado incorporando diversas normas de interés laboral, de seguridad social y de salud.

Del apartado correspondiente a normativa interna, destacamos la publicación de la circular N° 16, de 2011, de la División de Relaciones Laborales que agrega a las instrucciones vigentes, un nuevo criterio para resolver los recursos administrativos de reconsideración previstos en el artículo 511 del Código del Trabajo y los artículos 53 y 60 de la Ley N° 19.880, que afecten a multas originadas en reclamos administrativos.

Se expone la Cartilla sobre Gratificación elaborada por el Servicio en cumplimiento de su misión de difundir la normativa laboral.

Se consigna, además, un comentario de Marta Donaire Matamoros, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre Informalidad laboral; Actos administrativos; Calificación jurídica de los hechos, y Control jurisdiccional.

Alfonso Eduardo Stier Pino

INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

COMITÉ DE REDACCIÓN

Rosamel Gutiérrez Riquelme
ABOGADO
DIVISIÓN JURÍDICA

Ingrid Ohlsson Ortiz
ABOGADA
CENTRO DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN
D.R. METROPOLITANA

Víctor Verdugo Pérez
ABOGADO
DIVISIÓN INSPECCIÓN

Carlos Ramírez Guerra
ADMINISTRADOR PÚBLICO
EDITOR DEL BOLETÍN OFICIAL

Agustinas 1253 Piso 10º, Santiago
www.direcciondeltrabajo.cl

CONSEJO EDITORIAL

ALFONSO EDUARDO STIER PINO

Ingeniero Civil Industrial
Subdirector del Trabajo

INÉS VIÑUELA SUÁREZ

Abogada
Jefe de División Jurídica

JORGE ARRIAGADA HADI

Ingeniero (e) Agrícola
Jefe de División Inspectiva

SOLEDAD NEVEU MUÑOZ

Abogada
Jefe de División de Relaciones Laborales

ANDREA FRAGA YOLI

Abogada
Jefe de División de Estudios

ALEJANDRO ROJAS BUSTOS

Ingeniero Civil en Informática
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

ÍNDICE DE MATERIAS

PRENSA **10**

- Ministra Matthei lanza nueva ofensiva fiscalizadora para que empleadores regularicen mora presunta previsional.
- Activa participación de la Dirección del Trabajo en “Gobierno en Terreno”.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS **14**

- El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

CARTILLA **20**

- La Gratificación Legal

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS **26**

- Ley N° 20.501. Ministerio de Educación. Calidad y Equidad de la Educación.
- Ley N° 20.504. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Modifica el régimen jurídico del transporte público concesionado.
- Complementación. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Complementa publicación de la Ley N° 20.504, publicada en la edición del Diario Oficial N° 39.914, de fecha 19 de marzo de 2011.

DEL DIARIO OFICIAL **62**

JURISPRUDENCIA JUDICIAL **64**

- Informalidad laboral. Actos administrativos. Calificación jurídica de los hechos. Control Jurisdiccional.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO **71**

- Índice Temático

0942/013, 22.02.2011

A una asistente de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, que durante el período de interrupción de actividades escolares 2010, no hizo uso de su feriado legal por encontrarse con licencia maternal, no le asiste el derecho a que dicho beneficio se acumule con el feriado que le corresponde entre los meses de enero y febrero de 2011.

1.033/014, 02.03.2011

La competencia de esta Dirección para conocer de los vicios o irregularidades de un procedimiento disciplinario incoado en establecimientos de salud administrados por Corporaciones de Salud creadas por las Municipalidades, comprende exclusivamente el control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, y excluye el examen, comprobación o modificación de los hechos que obren en el respectivo expediente sumarial.

1.088/015, 09.03.2011

- 1) Los profesionales de la educación contratados para desempeñar labores docentes en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", al estar regidos por el Estatuto Docente, pueden celebrar con el sostenedor, un contrato indefinido, a plazo fijo o, de reemplazo, en las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 del referido cuerpo legal.
- 2) El contrato de un docente contratado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", que haya durado más de seis meses continuos con un sostenedor del sector particular subvencionado y que termine en el transcurso del mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el sólo ministerio de la ley, por los meses de enero y febrero del respectivo año.
- 3) El feriado de los docentes del sector particular subvencionado, contratados para realizar labores docentes relacionadas con el Plan de Mejoramiento Profesional, será el período de interrupción de las actividades escolares o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto Docente.
- 4) El sostenedor de un establecimiento educacional del sector particular subvencionado, debe dar aviso de término de los contratos de trabajo de los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- 5) Los docentes contratados para realizar talleres, que no son requisito de promoción del alumno como, asimismo, para ejecutar actividades curriculares no lectivas, sin considerar aula, ambos, considerados dentro del Plan de Mejoramiento Profesional, quedan regidos por el Estatuto Docente, por ser funciones docentes.
- 6) La doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, surte todos sus efectos desde la fecha en que fue emitida.

RESOLUCIÓN Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**82****1. RESOLUCIÓN****176 (exenta) 08.03.2011*****Departamento de Inspección.***

Establece y sistematiza la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección.

2. CIRCULARES**10 (extracto), 11.02.2011*****Dirección del Trabajo.***

Instruye sobre la confección de estadísticas de uso frecuente en la Dirección del Trabajo en materia de mediación.

11 (extracto), 16.02.2011***Departamento de Gestión y Desarrollo.***

Remite "Programa de Monitoreo y Seguimiento del Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana (SIAC).

13 (extracto), 23.02.2011***Departamento de Gestión y Desarrollo.***

Remite "Plan Anual del Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana (SIAC) 2011".

16, 04.03.2011***Departamento Relaciones Laborales.***

Complementa instrucciones sobre criterios a aplicar para resolver recursos administrativos en materia de montos de multas aplicadas en procesos de conciliación.

22 (extracto), 24.03.2011***Departamento de Gestión y Desarrollo.***

Imparte instrucciones y define documentos de trabajo a los Centros de Responsabilidad del país, para el desarrollo del Control de Gestión 2011.

23 (extracto), 21.03.2011***Depto. Administración y Finanzas.***

Instruye sobre control y resguardo de bienes de consumo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Circular y Dictamen.**87****1. CIRCULAR****2.717, 28.02.2011**

Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT). Complementa circular N° 2.582, de 18 de noviembre de 2009, e imparte instrucciones sobre remisión de información asociada a la resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades (RECA).

2. DICTAMEN**12.941, 07.03.2011**

Afiliación a C.C.A.F. de empresas con establecimientos en regiones.

Ministra Matthei lanza nueva ofensiva fiscalizadora para que empleadores regularicen mora presunta previsional

25-Mar-2011

La secretaria de Estado, junto a la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, anunciaron el envío de una segunda carta a las empresas que a la fecha no han respondido el primer llamado.



La ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, lanzó una nueva ofensiva fiscalizadora para que casi 20.000 empresas paguen las deudas previsionales que mantienen con sus trabajadores.

Una nueva carta fue enviada a los empleadores que se encuentran en situación de mora presunta previsional. La misiva llegará a aquellas empresas que no respondieron un primer llamado de la autoridad realizado a fines de febrero para que normalicen su irregularidad, haciendo hincapié en que es la última oportunidad que tienen para hacerlo.

En dependencias de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, en calle Moneda de Santiago, la ministra del Trabajo y Previsión Social, Evelyn Matthei, y la directora nacional del Trabajo, María Cecilia Sánchez, hicieron entrega de 19.811 cartas a una empresa de encargos, las que comenzaron a ser distribuidas inmediatamente. Los empleadores, una vez recibida ésta, tienen un plazo de cinco días para responder.

La ministra Matthei se mostró "contenta con los buenos resultados que hemos tenido con la primera carta". No obstante, advirtió a aquellos empleadores que "no han contestado, los vamos a ir a fiscalizar y los vamos a mandar a los Tribunales de Justicia. Las cotizaciones se tienen que pagar, y si alguien no lo ha hecho con un trabajador, porque ya no es miembro de la empresa, entonces también lo tiene que clarificar".

Asimismo, la secretaria de Estado destacó esta modalidad de fiscalización por carta, por cuanto ello permite la normalización de irregularidades como la mora presunta, sin tener que recurrir a fiscalizadores en terreno. "Ustedes comprenderán que tenemos 440 fiscalizadores en todo el país, y para la Dirección del Trabajo hubiera sido muy difícil visitar a 22 mil empleadores", dijo la ministra.

La directora del Trabajo, en tanto, recordó que en el sitio web institucional <www.direcciondeltrabajo.cl> hay un banner "donde con sólo ingresar el RUT se sabe de inmediato qué deuda previsional tiene, y también hay un enlace a Previred para solucionar el problema".

Esta fiscalización masiva a empleadores que han caído en la figura legal de mora presunta se inició el 24 de febrero. Ese día, la DT, a través de Previred, envió alrededor de 22 mil cartas-notificación de la irregular situación.

A la fecha, 1.806 empleadores respondieron plenamente a este primer llamado, lo que involucra un total de 35.908 trabajadores.

La segunda carta, al igual que la primera, explica la situación que les afecta y la forma de resolverla, pero ahora se señala de manera perentoria a qué se verán expuestos de mantener su posición: "Habiéndose cumplido el plazo señalado en la misiva anterior, y no constando en los registros la regularización de los trabajadores individualizados, se le informa que se iniciarán las acciones judiciales de cobranza pertinentes por los organismos previsionales respectivos, sin perjuicio de activar una fiscalización de la Dirección del Trabajo a su empresa", reza la carta.

Multas de hasta 1 UF por trabajador

Las multas van desde 0,2 UF a 1 UF por cada trabajador y por cada mes, dependiendo de la infracción que se constate, y de si las instituciones no informadas son, respectivamente, las Administradoras de Fondos de Pensiones o la Administradora del Fondo de Cesantía.

Además, los empleadores que no cumplan arriesgan que la Tesorería General de la República les retenga la devolución de impuestos; el embargo de algunos bienes; ser excluido de cualquier beneficio fiscal al que postule, y también que sea publicado en el boletín de infractores a la legislación laboral y previsional.

Activa participación de la Dirección del Trabajo en “Gobierno en Terreno”

28-Mar-2011

Directora Nacional, María Cecilia Sánchez, estuvo en la jornada efectuada en una población de Recoleta, Región Metropolitana, atendiendo variadas consultas de la gente.



Una fructífera jornada de acercamiento informativo hacia la comunidad cumplieron el sábado 26 de marzo los equipos de la Dirección del Trabajo que participaron en la jornada de “Gobierno en Terreno” a lo largo de todo el país.

Treinta y cinco servicios públicos instalaron sus módulos de atención en todas las regiones y atendieron una multiplicidad de consultas de la población, entre las 11 de la mañana y pasadas las 14 horas.

En la Región Metropolitana, la DT estuvo en Puente Alto, Buin, Talagante, Colina y Recoleta.

A esta última comuna del sector norte de Santiago acudió la directora del Trabajo, María Cecilia Sánchez, acompañada por el Director Regional Metropolitano Poniente, Ramón Ferrada.

La jornada se desarrolló en el parque central de la población Quinta Bella. Allí, María Cecilia Sánchez encabezó la actividad junto al ministro de Obras Públicas, Hernán de Solminihac, el intendente Metropolitano, Fernando Echeverría y la alcaldesa de Recoleta, Sol Letelier.



Las autoridades recorrieron todos los stands de variados servicios del Estado y luego la directora del Trabajo se instaló en el módulo de la DT para responder consultas de la población.

En el lugar, María Cecilia Sánchez compartió con los tres funcionarios que, encabezados por Ramón Ferrada, cumplieron con esta labor de acercamiento a la comunidad.

Similar labor de beneficio social cumplieron los funcionarios de la Dirección Regional Metropolitana Oriente en Puente Alto y Buin, encabezados por su directora, Sandra Melo, y los otros 14 directores regionales en todo el país.

El derecho a ganar lo mismo.

Ley 20.348: igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

El presente documento es un resumen de la publicación Temas Laborales N° 27 “El Derecho a Ganar lo Mismo. Ley 20.348: Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres”, elaborada durante el año 2010, por las investigadoras de la Dirección del Trabajo Helia Henríquez y Verónica Riquelme, y que se encuentra disponible en nuestro sitio web <www.direcciondeltrabajo.cl>. En ella, se da cuenta de lo ocurrido a poco más de un año de la entrada en vigencia de la Ley 20.348, que modificó el Código del Trabajo afirmando el derecho de no discriminación salarial basada en el género. Es decir, estipulando que a iguales funciones una mujer y un hombre deben ganar el mismo sueldo o salario.

Introducción

La remuneración es una dimensión central de las relaciones laborales; y en este punto -clave de toda contratación de trabajo- tanto la realidad mundial como la chilena muestran que, a igual trabajo existe una distancia entre el salario de los hombres y el de las mujeres.

Se trata de una de las formas más violentas de discriminación, sobre la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado que eliminarla es “*fundamental para alcanzar una igualdad de género genuina y fomentar la equidad social y el trabajo decente*” (OIT, 2003).

En Chile, pese a que nunca fue realmente observado, el principio de equidad salarial entre mujeres y hombres estuvo presente desde las primeras leyes laborales, que datan de mediados de la década del 20 del siglo pasado. ^[1]

Aquellas normas concordaban con la regulación internacional que ya en el Tratado de Paz de Versalles, del 28 de junio de 1919, planteó el principio de la equidad salarial, el que tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la OIT en el año 1944. De ahí en adelante, ha sido reiteradamente planteado por una serie de pactos y convenciones internacionales, muchos de ellos ratificados por Chile, entre los que destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Convenio N° 100, de la OIT (1951) el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

Mujeres y Trabajo

Actualmente, el aporte de las mujeres al ingreso de los hogares es cada vez más significativo y va de la mano del aumento en la participación en el mercado de trabajo.

La tasa de participación laboral femenina subió en Chile de 30.9%, en los años 90, al 41.3% en 2009. En los mismos años, el porcentaje en que las mujeres aportan al ingreso del hogar aumentó del 28.7% al 38.6%, mostrando una realidad que, poco a poco, obliga a dejar de lado la tradicional idea de que su participación en el presupuesto familiar es secundaria. Y no sólo eso. Si hablamos de las jefas de hogar –que hoy lideran

un tercio (33.1%) de los hogares– su contribución es la principal y, en ocasiones, la única. La proporción de ellas aumenta a 43.2% en los hogares pobres y al 47.9% –casi a la mitad– en los indigentes, según la Encuesta de Caracterización Social (Casen, 2009) del Mideplan.

Uno de los argumentos planteados en la discusión parlamentaria que llevó a la aprobación de la Ley de Igualdad de Remuneraciones, que analizamos aquí, fue el hecho de que eliminar la brecha de ingresos debido al género implicaría en Chile “una reducción del 8% de la extrema pobreza, y un aumento del 2% en el ingreso per cápita promedio”. [2]

En materia de políticas públicas nacionales, desde los años 90 la inserción social de las chilenas ha sido materia de diversas iniciativas específicas orientadas a disminuir la condición social desmedrada de las mujeres. Entre éstas ha sido prioritario facilitar su ingreso al mercado de trabajo y disminuir la desigualdad de género que allí impera. La brecha salarial es reconocida como grave expresión de esta inequidad y, consecuentemente, han sido diseñadas y puestas en práctica medidas tendientes a reducirla. Pero el avance real ha sido lento. [3]

Principales aspectos de la ley

La Ley 20.348: resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones al modificar el Código del Trabajo, principalmente incorporando un nuevo artículo 62 bis a dicho cuerpo legal, la ley:

- **Reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo.** Esta es la disposición de fondo y constituye una obligación de todo empleador. El principio rige también para el sector público y protege a las funcionarias a contrata de la Administración del Estado (art. 62 bis inciso primero y art. 10 inciso cuarto del DFL N° 29 de 2005).
- Indica que para poder ejercer este derecho, ambos trabajadores –hombre y mujer– deben realizar igual trabajo.
- **Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio.** Para esto, indica cinco razones no excluyentes: que el varón sea más idóneo, tenga mayor capacidad o más calificación que la trabajadora, que se le haya entregado mayor responsabilidad o que sea más productivo (art. 62 bis).
- **Establece las siguientes medidas específicas para favorecer su cumplimiento:** las empresas con 10 trabajadores o más deben diseñar un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (art. 154 número 13); las grandes empresas, de 200 empleados o más, además de cumplir con lo anterior, están obligadas a describir la totalidad de los cargos que existen en la empresa, según sus **características técnicas esenciales**, con el objeto de asegurar que no sean concebidos para uno u otro sexo. Tanto el procedimiento como el registro de los cargos deben ser parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas (art. 154 número 6).
- **Determina que el empleador dispone de treinta días contados** desde efectuado el reclamo para dar respuesta escrita y justificada a dicha petición (art. 154 número 13)
- **Establece que las denuncias ante los tribunales** por infracción al principio que resguarda esta ley serán sometidas al Procedimiento de Tutela Laboral, que contempla el Código del Trabajo, caracterizado sobre todo por su agilidad (procedimiento contemplado en los arts. 485 y siguientes de dicho cuerpo legal).

La situación chilena

Utilizando los datos de la Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile, el último informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2010) señala que en los años 60 las chilenas ganaban, en promedio, la mitad de lo que obtenían los hombres frente al mismo trabajo.

Esta amplia brecha ha ido reduciéndose, según la tendencia confirmada por diversos análisis realizados en las últimas décadas. En los datos de la encuesta Casen (Mideplan) la brecha de género en cuanto al ingreso promedio por hora de asalariados era de 20,1%, en 1990 y había bajado a 15,8% en 2009. Por su parte, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE) mostró que en el trimestre octubre-diciembre de 2009, la brecha de los salarios entre hombres y mujeres, calculada según los ingresos promedios mensuales, era de 12,7%.

Al desagregar la información por nivel de estudio, las cifras demuestran que –al igual que en otros países– la brecha entre ingresos promedio por hora de hombres y mujeres aumenta en la medida en que lo hace el nivel educacional. Así, entre asalariados y asalariadas con educación universitaria y de postgrado supera el 35%, mientras que en el segmento con educación básica o primaria, sólo alcanza al 13,9%.

Otro aspecto en el que coinciden los estudios es que la brecha entre remuneraciones aumenta al subir el nivel de ingresos. Para Chile, la encuesta Casen deja ver que, entre 1990 y 2009 –es decir, en un periodo de casi 20 años– esta diferencia se redujo de manera general, pero permaneció más amplia en los sectores de mayores ingresos, siendo muy escasa en el primer quintil de ingreso autónomo del hogar, que refleja la realidad de las familias más pobres del país.

Cohérentemente con los datos que muestran la brecha según el nivel educacional, las cifras dejan ver que la mayor diferencia de ingresos se produce en el grupo de trabajadores/as más calificados: 36,4% en profesionales, científicos e intelectuales, y 30,5% entre los técnicos y profesionales de nivel medio. En trabajadores no calificados, en cambio, la brecha de ingresos por hora promedio es bastante más baja, llegando sólo al 10,9%.

Para aquellas empresas que tengan diez trabajadores o más, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad es un instrumento de la mayor importancia para la eficacia de la Ley 20.348 sobre equidad salarial, ya que todas las empresas deben consignar allí el procedimiento obligatorio por medio del cual una trabajadora, que sienta vulnerado su derecho de igualdad salarial, puede plantear internamente el reclamo. La ley también obliga a las empresas con más de 200 trabajadores/as a describir todos los cargos y sus funciones.

La actuación que le corresponde a la Dirección del Trabajo

Diversas son las acciones que este Servicio debe –o puede– realizar con respecto a las leyes laborales en general y a ésta, en particular.

- **Emitir dictámenes**

Sobre la ley de equidad salarial –entre septiembre de 2009 y hasta la fecha de la publicación de la citada investigación– han sido elaborados al menos cinco dictámenes que aclaran importantes dudas sobre su aplicación concreta. [4] Entre las cuestiones más relevantes que éstos han resuelto, o complementado, están las siguientes:

- **La ley 20.348 sólo se refiere a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres** y nada dice de las diferencias entre personas del mismo sexo; este criterio ha sido confirmado en los dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo.
- **Es posible asignar remuneraciones distintas frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, en la medida que estén fundadas en criterios objetivos.** “Este precepto reco-

noce de esta forma, la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga el trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, etc. (Dictamen 1187/018 y Dictamen 4930/086).

- **El Reglamento Interno constituye un instrumento fundamental para el cumplimiento de la ley 20.348.** Lo anterior, atendido a que deberá contener:
 - i) **El procedimiento a que serán sometidos los reclamos relativos a infracciones al artículo 62 bis.** (Dictamen 4910/065, Dictamen 1187/018). (Dictamen 3723/052).
 - ii) **La descripción de los cargos, en el caso de las empresas con 200 trabajadores y más.** [5] (Dictamen 1187/018, Dictamen 4910/065).
- **Fiscalizar por iniciativa propia o por petición.**

La Dirección del Trabajo puede evaluar –por iniciativa propia– diversos incumplimientos a la ley ya sean de fondo o forma, incluyéndolos en un programa de fiscalización o en otra actuación similar. Una circular reciente del Servicio fija orientaciones para hacer esta fiscalización, indicando que la revisión jurídica estará orientada, preferentemente, hacia los reglamentos internos que hayan sido impugnados por los delegados del personal, trabajadores u organizaciones sindicales de la respectiva empresa, así como de aquellos respecto de los cuales los fiscalizadores hubieren detectado ilegalidades o presentasen dudas que justifiquen dicha revisión.

La indagación podría estar dirigida a uno o más sectores (aquellos en que el empleo es más feminizado, por ejemplo), y utilizar métodos menos costosos que la fiscalización clásica (encuestas vía internet, por señalar alguno).

- **Pronunciarse ante las denuncias e impugnaciones de los trabajadores relativos al incumplimiento de las empresas frente las obligaciones de modificar el Reglamento Interno**

Como fue dicho, las empresas deben fijar un procedimiento para operar internamente frente a los reclamos por discriminación salarial, y las grandes empresas, integrar un registro de todos los cargos y funciones. Es, por tanto, parte de los deberes de la Dirección del Trabajo fiscalizar que estas modificaciones sean efectivamente realizadas por las empresas a las que les corresponde.

Las dificultades de la ley: protección con límites

El contenido de la Ley 20.348 no ha estado exento de polémica, desde el momento de su discusión en el Congreso. Si bien el proyecto de ley planteaba que, en materia de remuneraciones, “deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de **igual valor**”, terminología empleada en el derecho internacional tanto por el Convenio 100 de la OIT como por la mayoría de los países que han legislado, tras la discusión parlamentaria se resolvió que la ley chilena utilizaría el concepto de **el mismo trabajo**.

Por otra parte, una de las potenciales dificultades de invocar esta ley es el hecho de que la trabajadora que se siente afectada debe interponer el reclamo estando la relación laboral vigente y actuar siguiendo el procedimiento que la propia empresa definió.

Cabe preguntarse si, en verdad, una trabajadora podrá invocar un derecho cuando está en condiciones de tan desigual poder. ¿Es suficiente la protección con que cuenta para formular un reclamo sobre una conducta de la empresa que incide en uno de los aspectos más conflictivos en la relación laboral, como es la remuneración?

Según los abogados de la Dirección del Trabajo es especialmente difícil que ellas, efectivamente, ejerzan su derecho. La información estadística del Servicio indica que la gran mayoría de los reclamos son formulados después de terminado el vínculo laboral, tras un despido (la mayoría de los casos), luego del retiro voluntario de la trabajadora o una vez cumplido el plazo de duración del contrato.

En la ley analizada es más difícil aún la reclamación, porque la trabajadora no sólo debe tomar la decisión de denunciar a su empleador, sino que debe primero reclamar ante él mismo para poder configurar la queja judicial. Por otra parte, la trabajadora debe plantear un reclamo por vulneración de un derecho y actuar en forma aislada, individual, fuera de las discusiones colectivas sobre remuneraciones que ocurren en el marco de la negociación colectiva regulada legalmente, o en otra instancia de diálogo de la empresa o de la sección.

En este mismo sentido, casi todos los casos llegados a la Dirección del Trabajo –sean consultas, reclamos, objeciones a la descripción de cargos u otros–, el actor ha sido el sindicato, representando a una o más trabajadoras (o trabajadores) o planteando una situación general. Debido a todo lo anterior, y considerando los distintos factores, hay quienes plantean que este tipo de reclamo debiera ser hecho por el sindicato ante el empleador o la Inspección del Trabajo, pero a título general, incluyendo a todos los trabajadores en situación de discriminación salarial en la empresa.

Asimismo, otra dificultad de la aplicación de la ley es el hecho de que, para hacer valer las trabajadoras el derecho a la paridad salarial frente a trabajadores hombres que desarrollan igual función, es necesaria que sea conocida la remuneración de los otros. Pero, ella ha sido –y es aún– considerada como un asunto correspondiente al ámbito privado de las personas, de mal gusto preguntar a otra persona cuánto gana, y conflictivo que una trabajadora pida estos datos a la empresa.

Al no aplicarse el criterio de transparencia en el sector privado –no así en el público–, el secreto se instala, aunque no de similar manera: es distinto según sea la escala salarial incluida en una negociación colectiva o los bonos entregados a los gerentes. Así, puede haber desigualdades de género que correspondan al tipo descrito por la ley, sin que las trabajadoras objetivamente discriminadas lleguen a saberlo.

Las empresas tienden a mantener en reserva esta información por temor a que la competencia ofrezca a algún trabajador un mejor sueldo, haciéndolo migrar. Otra razón es el hecho de que podrían producirse conflictos al conocerse la falta de equidad salarial y la enorme distancia que, a veces, existe en la escala salarial.

De esta manera, el derecho a igualdad de remuneraciones está restringido a aquellas situaciones en que la trabajadora conoce la remuneración de todos quienes prestan el mismo servicio.

Aunque sea posible solicitar acceso al monto del salario de todos quienes cumplen la misma función en esa empresa, esta petición sobrepasa el ámbito habitual de acción de una trabajadora, y la pone en riesgo de ser catalogada como conflictiva, ya que nunca ha sido bien aceptada la obligación de las empresas de entregar información a los trabajadores. En otros términos, su acción puede ser considerada como una demanda excesiva, molesta. Las trabajadoras saben esto y, sin duda, tomarán la decisión sólo cuando tengan claros indicios de que pueden tener éxito en su demanda, pero sin turbulencias.

Consideraciones finales

El tema de la desigualdad salarial es antiguo y su rectificación ha sido impulsada y desarrollada por los principales organismos supranacionales.

Aunque los resultados de las acciones emprendidas son precarios y el diferencial de remuneraciones entre trabajadores y trabajadoras no ha desaparecido en ninguna parte del mundo, la brecha viene reduciéndose. En ese avance juegan un papel las políticas que tienen la expresa orientación de subsanar esta situación.

Chile ha recurrido también recientemente a la regulación legal para enfrentar esta discriminación salarial con la entrada en vigencia de la Ley 20.348, que prohíbe que las trabajadoras sean discriminadas en la remuneración frente a sus pares hombres, cuando realizan el mismo trabajo.

Las limitaciones introducidas en la discusión parlamentaria debilitan la protección al salario de las mujeres, especialmente de aquellas que laboran en empresas más pequeñas y en sectores en los cuales las ocupaciones están más segregadas.

Esto plantea un desafío a la institucionalidad pública que debe velar por la eficacia de esta norma. En este cuadro, la preocupación por el aporte que una política así haga a la igualdad de género este estudio.

Hay, por otra parte, un grado bajo de cumplimiento de las obligaciones iniciales del empleador, pese a las consultas que hicieron antes que la ley entrara en vigencia. En parte de los casos que han llegado a las Inspecciones del Trabajo no había procedimiento de reclamo definido en la empresa, ni estaban descritos los cargos, ambas exigencias de la ley para facilitar la acción de fondo.

Así y todo ha habido denuncias en la mayor parte de las regiones del país. En algunos casos la trabajadora ha concurrido por sí misma, pero la mayor de las veces lo ha hecho apoyada por su sindicato.

Según lo prescrito por la Ley 20.348, la conducta discriminatoria puede corregirse en el espacio privado de la propia empresa con una modificación de algunas contrataciones, pero constituirá una dinámica de acatamiento que no es fácil recoger por el Servicio.

En este contexto, la iniciativa estará entregada a las trabajadoras y, más que a ellas, a las organizaciones sindicales, ya que la Dirección del Trabajo sólo puede dar cuenta de los conflictos que se dejan ver cuando el reclamo iniciado por la trabajadora no prospera y ella prosigue actuando para que su derecho sea reconocido.

Este es un marco en el que es indispensable informar, promover, incentivar y capacitar a los actores para que ajusten su comportamiento a la nueva regulación, insistiendo en que el valor social de la igualdad es lo que, en definitiva, esta norma afirma.

NOTAS

- [1] Hasta 1978 en el Código del Trabajo el artículo 35 que señalaba: "En la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales" (Título II, Del Contrato para Obreros).
- [2] Sernam, en la presentación del proyecto de ley.
- [3] Para mayor información al respecto, ver los planes de igualdad de oportunidades para las mujeres 1994-1999, 2000-2010 y 2010-2020.
- [4] Ver dictámenes: 3723/052 del 15/09/2009; 4910/065 del 03/12/2009; 1019/012 del 05/03/2010; 1187/018 del 10/03/2010 y 4930/086 del 16/11/2010
- [5] Distintas intervenciones de autoridades durante la tramitación de la ley confirman esta idea: "la no discriminación de género en materia remuneracional también amerita una regulación reglamentaria, como acontece con muchas otras materias", y señalan la necesidad de la existencia "un instrumento que proporcione un parámetro más o menos objetivo que permita evaluar las características de los distintos cargos" (Dictamen 3723/052).
- [6] De no haber pasado por ese paso previo, en el Servicio le indicarán que lo haga.
- [7] Ver Orden de Servicio N° 09 del 31 de diciembre de 2008, que imparte instrucciones sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

La Gratificación Legal

CONCEPTO

La gratificación es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, sea por la modalidad señalada en el artículo 47, es decir, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o por la vía del artículo 50, esto es, pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

CLASIFICACIÓN

En relación a su origen, la gratificación se clasifica en:

- i) Legal.
- ii) Convencional.

La convencional se sub-clasifica en:

- i) Garantizada.
- ii) No garantizada.

La gratificación legal es la que se encuentra regulada en el Capítulo V del Código del Trabajo, artículo 46 y siguientes. La gratificación legal opera en el evento que las partes no hayan pactado algún tipo de gratificación y, en los casos en que las partes hayan pactado una gratificación cuyo monto resulte inferior a la cantidad que corresponde pagar como gratificación legal.

La gratificación convencional es aquella estipulada en los contratos individuales o en instrumentos colectivos de trabajo. El monto, la forma de pago y todas las condiciones de la gratificación convencional son las que hayan estipulado las partes.

Las partes al pactar la gratificación convencional no pueden pactar un monto o modalidad inferior a la gratificación legal, en virtud del carácter irrenunciable de los derechos laborales. Si la gratificación convencional es de un monto inferior a la legal, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia resultante.

La gratificación convencional garantizada es aquella que se exige aun cuando la empresa no haya obtenido utilidades líquidas, o sea, el empleador se encuentra obligado a pagarla con prescindencia de si obtuvo utilidades. Este tipo de gratificación requiere siempre de un acuerdo expreso entre trabajador y empleador mediante el cual se acuerda pagar una gratificación garantizada. La gratificación convencional no garantizada es la que está sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

REQUISITOS DE LA GRATIFICACIÓN LEGAL

Para que sea exigible la gratificación legal se requiere la concurrencia de los requisitos que a continuación se indican:

- a) Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros, o cooperativas.
- b) Que las empresas o establecimientos indicados, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro.
- c) Que se encuentren obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.

En consecuencia:

- a) Se debe tratar de un establecimiento minero, industrial, comercial o agrícola, empresa o cualesquiera otros, o bien una cooperativa.
- b) La expresión “cualesquiera otros que persigan fines de lucro” que utiliza el artículo 47 significa que se encuentran obligados a gratificar a sus trabajadores todas las personas naturales o jurídicas que persiguiendo fines de lucro y que llevando libros de contabilidad obtengan utilidades líquidas en su ejercicio comercial.

Una empresa persigue fines de lucro cuando los beneficios pecuniarios que de ella provienen, se reparten entre sus asociados y pasan a aumentar los bienes del patrimonio individual de cada socio. Por el contrario, una institución no persigue fines de lucro cuando las ganancias que ella obtenga no se incorporan al patrimonio de sus asociados, destinándose, por el contrario, al otorgamiento de beneficios de carácter colectivo. En otras palabras, las ganancias o utilidades no son repartidas entre los asociados.

Así por ejemplo, las corporaciones y fundaciones que administran establecimientos educacionales subvencionados y particulares, no se encuentran obligadas a pagar gratificación legal ya que no persiguen fines de lucro.

En cambio, los establecimientos educacionales particulares subvencionados y particulares pagados que no son administrados por Corporaciones o Fundaciones deben gratificar a sus trabajadores en el evento que obtengan utilidades en el ejercicio comercial.

Ahora bien, tratándose de una cooperativa obviamente no es exigible el requisito consignado en la letra b) precedente, esto es, que persiga fines de lucro, de forma tal que si se dan los restantes elementos nacerá la obligación de gratificar al personal.

c) La ley al señalar como requisito la obligación de llevar libros de contabilidad, no ha efectuado ninguna distinción en relación con el sistema de contabilidad utilizado por la empresa, por lo tanto, basta que el empleador se encuentre obligado a llevar libros de contabilidad para que concurra este requisito.

En las empresas que tienen varias faenas y llevan contabilidad centralizada, para distribuir las utilidades la utilidad líquida que sirve de base para el pago de la gratificación legal debe distribuirse entre todos los trabajadores de la empresa.

La utilidad líquida de una empresa que cuenta con varios establecimientos y lleva contabilidad separada debe procederse al pago de la gratificación considerando independientemente cada uno de los establecimientos, atendiéndose al resultado del respectivo balance.

La obligación de los contribuyentes de presentar una sola Declaración de Renta Anual por las diversas actividades que puedan desarrollar, es una obligación accesoria de naturaleza tributaria que dice relación con la administración del impuesto y que no tiene relevancia para otros efectos, en consecuencia, no opera la misma regla.

d) Por último, la empresa debe obtener utilidades o excedentes líquidos en su giro. Para los efectos de la gratificación legal se considera utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores. Por su parte, la utilidad líquida es la que resulta de restar de la cantidad fijada como utilidad el diez por ciento del capital propio del empleador.

Los trabajadores, los sindicatos de trabajadores y delegados del personal, pueden solicitar al Servicio de Impuestos Internos la certificación de utilidades líquidas obtenidas por la empresa, a objeto de determinar el pago de las gratificaciones correspondientes. También pueden solicitar la aludida certificación los Sindicatos Interempresa, Federaciones y Confederaciones, pero solamente respecto de las empresas a que se encuentren vinculados sus asociados.

El momento en que queda determinada la existencia o inexistencia del derecho a gratificación legal en favor de los trabajadores es al cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre, generalmente, al 31 de diciembre de cada año.

CARACTERÍSTICAS DE LA GRATIFICACIÓN LEGAL

La gratificación legal presenta dos características básicas:

- a) Es un beneficio de carácter anual. Al ser un beneficio anual el empleador se encuentra obligado a pagarla, a más tardar, en el mes de abril del año siguiente del ejercicio comercial, sin perjuicio de conceder anticipos mensuales, bimensuales, trimestrales, etc.
- b) Es un beneficio sujeto a una condición suspensiva. La condición suspensiva a que está sujeta la gratificación legal es la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades en el ejercicio comercial respectivo.

SISTEMAS DE PAGO

En el evento que se haya convenido una gratificación, sea en el contrato individual o en un instrumento colectivo, se debe pagar en los términos, fechas y condiciones indicadas en el respectivo instrumento.

Si las partes no han pactado nada respecto a la gratificación legal, entran a regir las disposiciones legales contenidas en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Existen dos sistemas de pago establecidos en la ley:

- a) El del prorrateo del 30% de la utilidad líquida, regulado en el artículo 47 del Código del Trabajo.
- b) El de abono del 25% sobre las remuneraciones devengadas por el trabajador, regulado en el artículo 50.

La elección de cualquiera de los sistemas de pago indicados en el número precedente corresponde al empleador.

El hecho de elegir uno de los sistemas señalados, no obliga al empleador a continuar el próximo año con el mismo.

Además, el empleador puede aplicar indistintamente cualquiera de los sistemas a cada uno de los trabajadores de la empresa.

En todo caso, si el empleador convencionalmente se ha obligado a pagar la gratificación legal a través de uno de los sistemas de pago deberá pagar la gratificación de acuerdo al sistema pactado con los trabajadores, sin que sea procedente que pueda optar por uno u otro.

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado que el plazo que tiene el empleador para optar al sistema de pago de la gratificación legal se cuenta desde la presentación de la liquidación ante el Servicio de Impuestos Internos y hasta el momento en que efectivamente se verifique el pago del aludido beneficio. El empleador puede ejercer la facultad de opción, aun en el evento que el pago del beneficio no se efectúe en la oportunidad legal correspondiente. Sin embargo, los Tribunales de Justicia, en algunos fallos, han sostenido que si el empleador no ejerce el derecho de opción en la oportunidad legal correspondiente, lo pierde. Debiendo, en tales casos gratificar conforme al artículo 47 del Código del Trabajo.

SISTEMA DE PRORRATEO

El sistema de prorrato que regula el artículo 47 consiste en que el empleador debe pagar como gratificación, a lo menos, el 30% de las utilidades líquidas que obtenga en el respectivo ejercicio comercial.

El monto que corresponde al trabajador se determina en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

La expresión “devengado por cada trabajador” significa que para calcular la gratificación legal deben considerarse todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales valuables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo en el respectivo período anual, tales como, sueldo, sobresueldo, comisión, bonos, incentivos, etc.

Los montos que arroje este sistema de pago no se encuentran sujetos a límite alguno.

El empleador puede pactar el pago de anticipos de gratificación por el monto que se estime del caso. El solo hecho que el empleador otorgue anticipos o abonos a cuenta de gratificación no significa, necesariamente, que ha optado por una u otra modalidad de pago de la gratificación legal

SISTEMA DE ABONO DEL 25%

El sistema del 25% del artículo 50 del Código del Trabajo consiste en que el empleador se exime de la obligación de pagar gratificación en proporción a las utilidades de la empresa en el respectivo ejercicio comercial, en la medida que pague al trabajador el 25% de lo devengado en el mismo período por concepto de remuneraciones. En otros términos, el empleador deberá pagar al trabajador el 25% de todas las remuneraciones que éste haya devengado durante el año. (01 de enero al 31 de diciembre). Si el empleador opta por pagar a sus trabajadores las gratificaciones legales en los términos del artículo 50, el tope máximo de la gratificación que corresponde a cada trabajador no podrá exceder de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Para el pago de la gratificación legal de acuerdo al artículo 50 deben considerarse todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero percibidas por el trabajador como retribución de los servicios prestados para el empleador, por ejemplo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, bonos, etc. En definitiva, se deben considerar todos los emolumentos que revistan el carácter de remuneración y que su pago sea mensual.

Si no se abona mensualmente el 25% el empleador no pierde la opción del artículo 50 del Código del Trabajo toda vez que no existe obligación de otorgar anticipos o abonos mensuales.

En todo caso, no existe inconveniente jurídico para que el empleador, optando por el sistema del artículo 50, pague el 25% de las remuneraciones devengadas por el trabajador, en una sola oportunidad. Tampoco existe inconveniente para que efectúe uno, dos o más anticipos o abonos durante el año.

El solo hecho que el empleador otorgue anticipos o abonos a cuenta de gratificación no significa, necesariamente, que ha optado por el sistema del artículo 50, conservando la facultad de optar por el sistema del prorrato del artículo 47.

Para determinar el tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales se debe considerar el Ingreso Mínimo vigente al 31 de diciembre del respectivo año, toda vez que esa es la fecha en que, por cerrarse el ejercicio comercial, oportunidad en que se confecciona el balance correspondiente, se determinan la existencia de utilidades.

En el evento que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo, el tope de 4,75 Ingresos Mínimos a que alude el artículo 50 del Código del Trabajo debe aplicarse en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo a lo percibido.

En los casos que el dependiente ha estado sujeto a licencia médica por algunos meses durante el año, el tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, no se aplica en forma proporcional al tiempo laborado.

Para calcular los porcentajes de variaciones de la remuneración que indica el artículo 50 se debe determinar el porcentaje de variación que hayan experimentado las remuneraciones del trabajador en el ejercicio comercial, o sea, es necesario considerar las variaciones experimentadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año respectivo. Así, por ejemplo, si un dependiente al inicio del ejercicio, es decir, en el mes de enero, percibía una remuneración mensual de \$100.000 y al término del ejercicio comercial, o sea, al mes de diciembre percibe \$ 150.000 por concepto de remuneraciones mensuales, el porcentaje de variación es de un 50% dentro del ejercicio comercial. Este porcentaje debe aplicarse a las remuneraciones percibidas por el trabajador dentro del mismo ejercicio comercial a fin de determinar el 25% que corresponde pagar al empleador por concepto de gratificaciones.

ANTICIPOS DE GRATIFICACIÓN

Las partes de la relación laboral, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pueden celebrar los pactos que estimen convenientes, siempre que no infrinjan el ordenamiento jurídico vigente y que no constituyan renuncia de derechos, de tal manera que no existe inconveniente jurídico para que acuerden el pago de anticipos con cargo a la gratificación legal.

Si se ha otorgado anticipos a título de gratificación, al momento de efectuarse la liquidación definitiva, deben incrementarse en la variación que hubiere experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a aquel en que se efectuó el anticipo y el mes anterior a aquel en que se concluyó el pago de dicho beneficio.

GRATIFICACIÓN Y DESCUENTO DE COTIZACIONES

Las sumas que se paguen a título de gratificaciones, cualquiera que fuere su naturaleza, siguen la misma suerte que las demás remuneraciones, es decir, están afectas al descuento de las mismas cotizaciones que aquéllas. Considerando que las imposiciones deben pagarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel dentro del cual las remuneraciones se pagaron o debieron pagarse, no cabe sino concluir que las imposiciones que se paguen sobre las gratificaciones, deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes de mayo, ya que la obligación de pagarlas se entiende cumplida dentro del mes de abril anterior para efectos del vencimiento del plazo para presentar el balance correspondiente ante el Servicio de Impuestos Internos.

Para determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a imposiciones e impuestos en relación con el límite máximo de imponible mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que corresponda y a los cuocientes se sumarán las respectivas remuneraciones mensuales. Las imposiciones e impuestos se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumadas a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponible.

Los anticipos que se otorguen a cuenta de gratificación están afectos a imposiciones y la oportunidad legal para su declaración y pago es dentro de los primeros diez días del mes siguiente a su pago.

Finalmente, debe tenerse presente que no resulta jurídicamente procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con la gratificación legal.

OTROS ALCANCES

Los trabajadores cuyos contratos tengan una duración de treinta días o menos o una prórroga de éstos, que sumada al período inicial, no exceda de sesenta días, no tienen derecho a gratificación, ya que en la remuneración convenida se le entienden incluidos los derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

La Dirección del Trabajo ha expresado que procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual una gratificación convencional garantizada de monto equivalente o superior a la legal, que se pague mes a mes y, por tanto, que debe incluirse en la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Los períodos durante los cuales el trabajador, por cualquier circunstancia, incluida la huelga, no ha desarrollado un trabajo efectivo, no afectan su derecho a la gratificación bastando, por tanto, para impetrarla, con que durante los mismos se haya mantenido la vigencia de la respectiva relación laboral.

Para los efectos del cálculo de la gratificación legal de los trabajadores que no laboraron el año completo por haber hecho efectiva la huelga, debe atenderse exclusivamente al monto de las remuneraciones mensuales devengadas por éstos en el referido período anual y no al tiempo efectivo de prestación de servicios durante el señalado período.

La gratificación legal que debe pagarse a trabajadores sujetos a licencia médica, por enfermedad común o por cualquier otra causa, debe calcularse tomando también en consideración el subsidio a que ha tenido derecho.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN**CALIDAD Y EQUIDAD DE LA EDUCACIÓN^(*)****LEY N° 20.501**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley,

Proyecto de ley

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican:

1. Sustitúyese en el artículo 1° la frase “decreto con fuerza de ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992” por la siguiente: “decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación”.
2. Elimínase en el inciso primero del artículo 7° la coma (,) que sigue a la expresión “para la función” y agrégase la siguiente frase “o del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso final del artículo 24,”.
3. Reemplázase la letra a) del inciso segundo del artículo 7° bis, por la siguiente:

“a) En el ámbito administrativo: Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal regido por la ley N° 19.464. En el ejercicio de estas facultades podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de esta ley; proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como el regido por la ley N° 19.464; designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 C de esta ley; ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento; proponer al sostenedor los incrementos de las asignaciones contempladas en el inciso primero del artículo 47 y las asignaciones especiales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del mismo artículo; y promover una adecuada convivencia en el establecimiento.”.

4. Agrégase el siguiente artículo 8° bis, nuevo:

“Artículo 8° bis.- Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa.

Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los profesionales de la educación. Al respecto los profesionales de la educación tendrán atribuciones para tomar medidas administrativas y disciplinarias para imponer el orden en la sala, pudiendo solicitar el retiro de alumnos; la citación del apoderado, y solicitar

^(*) Publicada en el Diario Oficial de 26.02.2011.

modificaciones al reglamento interno escolar que establezca sanciones al estudiante para propender al orden en el establecimiento.”.

5. Reemplázase en el artículo 10 la frase “la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza” por la siguiente: “el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370, con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación”.

6. Agrégase en el artículo 14 el siguiente inciso segundo, pasando el actual a ser tercero:

“Los docentes tendrán derecho a ser consultados por el Director en la evaluación del desempeño de su función y la de todo el equipo directivo, así como en las propuestas que hará al sostenedor para mejorar el funcionamiento del establecimiento educacional.”.

7. Intercálanse en el artículo 15 los siguientes incisos segundo y tercero, pasado el actual segundo a ser cuarto:

“Los Consejos de Profesores deberán reunirse a lo menos una vez al mes, y sus reflexiones y propuestas quedarán registradas en un acta numerada de sus sesiones.

Los Consejos de Profesores participarán en la elaboración de la cuenta pública del Director, y en la evaluación de su gestión, de la del equipo directivo y de todo el establecimiento.”.

8. Reemplázase en el inciso final del artículo 21 la frase “comunicadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente” por la siguiente: “determinadas por el sostenedor respectivo mediante resolución fundada. Ésta deberá publicarse en la página web del municipio o estar siempre disponible a quien lo solicite”.

9. Derógase el artículo 23.

10. Modifícase el artículo 24 de la siguiente forma:

a) Reemplázase en el inciso segundo la frase “la Secretaría Regional Ministerial Educacional correspondiente” por la siguiente: “el director del establecimiento educacional con acuerdo del Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal”.

b) Agrégase el siguiente inciso final:

“Asimismo, podrán incorporarse a la función docente directiva quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional, sin que les sea exigible el requisito establecido en el número 4 del inciso primero del presente artículo.”.

11. Elimínase en el inciso final del artículo 25 la siguiente oración: “Las vacantes para ejercer la función docente-directiva siempre serán provistas por concurso público y el nombramiento o designación tendrá una vigencia de cinco años.”.

12. Elimínase en el inciso segundo del artículo 26 el adverbio “no”.

13. Modifícase el artículo 28 de la siguiente forma:

a) Sustitúyese en el inciso primero la expresión “dos veces” por la expresión “al menos una vez”.

b) Elimínase el inciso segundo.

14. Reemplázase la letra a) del artículo 30 por la siguiente:

“a) Técnico pedagógica, con excepción de la de los Jefes Técnicos.”

15. Reemplázase el inciso segundo del artículo 31 por el siguiente:

“El secretario municipal de la respectiva comuna actuará como ministro de fe.”

16. Reemplázase el artículo 31 bis por el siguiente:

“Artículo 31 bis.- Establécese el siguiente mecanismo de selección directiva para proveer las vacantes de los cargos de director de establecimientos educacionales:

Existirá una comisión calificadora integrada por el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda; un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública, creado en la ley N° 19.882, o un representante de este Consejo elegido de una lista de profesionales de reconocido prestigio en el ámbito educacional aprobada por el propio Consejo; y un docente perteneciente a la misma dotación municipal que se desempeñe en otro establecimiento educacional elegido por sorteo. En este último caso, el docente deberá cumplir con alguno de los siguientes requisitos: Pertenecer a la red de Maestros de Maestros o estar acreditado como Profesor de Excelencia Pedagógica, según lo dispuesto en la ley N° 19.715, o haber sido evaluado como profesor de desempeño destacado, de acuerdo a la evaluación dispuesta en el artículo 70 de esta ley.

Para efectos de conformar la comisión calificadora, en el caso que el municipio tenga un solo establecimiento educacional o que ningún docente de la dotación cumpla con los requisitos establecidos en el inciso anterior, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal lo elegirá por sorteo entre los pertenecientes a la dotación respectiva.

Estarán inhabilitados para formar parte de las comisiones calificadoras a que hace referencia el presente artículo quienes tengan, con cualquiera de los postulantes, una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y tercero por afinidad.

Los concursos a los cuales convocarán las respectivas municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por la Corporación Municipal, según corresponda. Dichos organismos pondrán todos los antecedentes a disposición de la comisión calificadora.

Un reglamento establecerá las normas de constitución y funcionamiento de estas comisiones.”

17. Sustitúyese el artículo 32 por el siguiente:

“Artículo 32.- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, deberá definir el perfil profesional del director, el que podrá considerar los siguientes aspectos: Las competencias, aptitudes y certificaciones pertinentes que deberán cumplir los candidatos. Estos perfiles deberán ser aprobados por el sostenedor. Para estos efectos, el Ministerio de Educación creará un banco de perfiles profesionales de acuerdo a las necesidades de los distintos tipos de establecimientos educacionales que deberán estar siempre disponibles en su página web.

El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, convocará a un concurso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará a través de la página web de la respectiva municipalidad o en un diario de circulación nacional. En estos anuncios se informará, a lo menos, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñar el cargo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.

En la misma fecha de la publicación mencionada en el inciso anterior, las convocatorias serán comunicadas al Ministerio de Educación con el objeto que sean ingresadas en un registro público que el Ministerio administrará para apoyar la difusión de los concursos.

Asimismo, desde la fecha de publicación del concurso, deberá estar disponible para todos los interesados la proposición de convenio de desempeño a que hace referencia el artículo 33.”

18. Agrégase el artículo 32 bis:

“Artículo 32 bis.- La selección será un proceso técnico de evaluación de los candidatos que incluirá, entre otros aspectos, la verificación de los requisitos solicitados en el perfil definido en el artículo anterior, entrevistas a los candidatos y la evaluación de los factores de mérito, de liderazgo y de las competencias específicas, cuya ponderación será determinada por cada sostenedor.

El proceso de evaluación deberá considerar el apoyo de asesorías externas registradas en la Dirección Nacional del Servicio Civil, con la finalidad de preseleccionar los candidatos que serán entrevistados por la comisión calificadora. Estas asesorías deberán ser elegidas por el miembro de la comisión calificadora del Consejo de Alta Dirección Pública, creado en la ley N° 19.882, o su representante y podrán ser financiadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación.

Con posterioridad, la comisión calificadora deberá entrevistar a cada uno de los candidatos preseleccionados, proceso para el cual podrá contar con apoyo externo. Luego de ello, la comisión calificadora deberá presentar un informe con la nómina de los postulantes seleccionados. Dicha nómina contará con un mínimo de tres y un máximo de cinco candidatos, los que serán presentados al sostenedor quien podrá nombrar a cualquiera de ellos o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.

En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes el número de integrantes de la nómina podrá contener dos candidatos si no hubiera más postulantes que cumplan con los requisitos.

El nombramiento del director del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 34 de la presente ley.

Si el director designado renunciare dentro de los dos meses siguientes a su nombramiento, el sostenedor podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por la comisión calificadora para dicho cargo, sin necesidad de llamar a un nuevo concurso.

Un reglamento determinará los requisitos y las tareas que deberá cumplir la asesoría externa en el proceso de preselección, considerando la matrícula, la ruralidad y otras características del establecimiento educacional respectivo.”

19. Sustitúyese el artículo 33 por el siguiente:

“Artículo 33.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los directores de establecimiento educacionales suscribirán con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

Asimismo, el convenio de desempeño deberá regular la forma de ejercer las atribuciones que la letra a) del artículo 7° bis de esta ley entrega a los directores.

Los convenios tendrán una duración de 5 años contados desde el nombramiento del director del establecimiento educacional, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que podrá postular el director en ejercicio. Estos concursos deberán realizarse con la anticipación necesaria para que el cargo no quede vacante.

En caso de que sea necesario reemplazar al director del establecimiento, ya sea por su ausencia o por encontrarse vacante el cargo, dicho reemplazo no podrá prolongarse más allá de seis meses desde que dejó de ejercer sus funciones, al cabo de los cuales obligatoriamente deberá llamarse a concurso.”

20. Reemplázase el artículo 34 por el siguiente:

“Artículo 34.- El Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

Corresponderá al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca. En este caso se deberá realizar un nuevo concurso sin perjuicio de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 33.”

21. Agréganse los siguientes artículos:

“Artículo 34 A.- Los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación antes de asumir al cargo de director de establecimiento educacional, y el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, podrán continuar desempeñándose en la dotación docente en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal, sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley. En el caso de que no exista disponibilidad en la respectiva dotación o cuando por resolución del sostenedor se determine que deban dejar de pertenecer a la dotación municipal, tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio en la respectiva municipalidad o corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once descontada la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley.

Cuando la causal de término de la relación laboral referida en el inciso anterior se aplique a profesionales que no pertenecían a la respectiva dotación docente tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de seis y un mínimo de uno, descontada la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley.

Artículo 34 B.- En los casos en que el director del establecimiento educacional haya pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir dicho cargo, y termine el período de su nombramiento sin que vuelva a postular al concurso o en caso de que lo pierda, podrá continuar desempeñándose en la respectiva dotación docente en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal, sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley. En el caso de que no exista disponibilidad en la respectiva dotación o cuando por resolución del sostenedor se determine que deba dejar de pertene-

cer a la dotación municipal, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio en la respectiva municipalidad o corporación, o fracción superior a seis meses con un máximo de once.

Cuando la causal de término de la relación laboral referida en el inciso anterior se aplique a profesionales que no pertenecían a la respectiva dotación docente, tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de seis y un mínimo de uno.

Artículo 34 C.- Los profesionales de la educación que cumplan funciones de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico serán de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional. Atendidas las necesidades de cada establecimiento educacional, el director podrá optar por no asignar todos los cargos a que hace referencia este inciso. En todo caso, quienes se desempeñen en estas funciones deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 24 de esta ley.

El director podrá nombrar en los cargos mencionados en el inciso anterior a profesionales que pertenezcan a la dotación docente de la comuna respectiva. Tratándose de profesionales externos a la dotación docente de la comuna, el director del establecimiento educacional requerirá de la aprobación del sostenedor para efectuar sus nombramientos.

Cuando cesen en sus funciones los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir los cargos a que se refiere este artículo, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5º de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley; o a poner término a su relación laboral con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once descontada la asignación que establece el artículo 51 de esta ley.

En los casos en que los profesionales no hayan pertenecido a la respectiva dotación, sólo tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses con un máximo de seis y un mínimo de uno.

Artículo 34 D.- Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público.

Dichos funcionarios serán nombrados por el sostenedor entre cualquiera de quienes integren la nómina propuesta por el Sistema de Alta Dirección Pública mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico. La administración de este proceso corresponderá y será de cargo del Consejo de Alta Dirección Pública.

Para estos efectos se constituirá una comisión calificadora que estará integrada por el sostenedor o su representante; un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública, creado en la ley Nº 19.882, o un representante de este Consejo elegido de una lista de profesionales aprobada por el propio Consejo; y un director de establecimiento educacional municipal de la respectiva comuna que haya sido electo por el sistema establecido en esta ley, el cual será elegido por sorteo. En caso de no existir directores que cumplan con estas características, el sorteo se realizará entre los directores de todos los establecimientos municipales de la comuna.

Artículo 34 E.- El sostenedor deberá definir el perfil profesional, el que deberá considerar las competencias y aptitudes que deberán cumplir los candidatos y los desafíos del cargo.

A estos concursos podrán postular aquellos profesionales que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres. En los casos en que la persona nombrada como Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal no sea profesional de la educación, dicho Departamento deberá contar con la asesoría de un docente encargado del área técnico-pedagógica.

Desde la fecha de publicación del concurso, deberá estar disponible para todos los interesados la proposición de convenio de desempeño.

Si el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal renunciare dentro de los dos meses siguientes a su nombramiento, el sostenedor podrá designar a otro de los integrantes de la terna presentada por la comisión calificadora para dicho cargo, sin necesidad de llamar a un nuevo concurso.

Artículo 34 F.- Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal suscribirán el convenio de desempeño con el respectivo sostenedor.

Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá informar al sostenedor y al concejo municipal anualmente el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

Los nombramientos tendrán una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que podrá postular el titular en ejercicio. Estos concursos deberán realizarse con la anticipación necesaria para que el cargo no quede vacante.

El sostenedor determinará anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando éstos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal. En estos casos se deberá realizar un nuevo concurso.

En caso de que sea necesario reemplazar al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal, ya sea por su ausencia o por encontrarse vacante el cargo, dicho reemplazo no podrá prolongarse más allá de seis meses desde que dejó de ejercer sus funciones, al cabo de los cuales obligatoriamente deberá llamarse a concurso.

Artículo 34 G.- Los Jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal gozarán de una asignación de administración de educación municipal.

Esta asignación se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional para docentes de enseñanza media y alcanzará los siguientes porcentajes mínimos de acuerdo a la matrícula municipal total de la comuna. En caso de que ésta sea de 399 o menos alumnos, será de un 25%; en caso de que sea de entre 400 y 799 alumnos, la asignación será de un 75%; en caso de que sea de 800 a 1.199 alumnos, dicha asignación será de un 150%; y si tuviese una matrícula total de 1.200 o más alumnos, será de un 200%.

La asignación establecida en el inciso anterior se calculará anualmente considerando el promedio de la asistencia media del año anterior que reciba subvención escolar.

Artículo 34 H.- Los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación antes de asumir el cargo de Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal, y el cese de sus funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, podrá continuar desempeñándose en la dotación docente en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal, sin derecho a la asignación establecida en el artículo 34 G de esta ley. En el caso de que no exista disponibilidad en la respectiva dotación o cuando por resolución del sostenedor se determine que deba dejar de pertenecer a la dotación municipal, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio en la respectiva municipalidad o corporación, o fracción superior a seis meses con un máximo de once descontada la asignación establecida en el artículo 34 G de esta ley.

Cuando la causal de término de la relación laboral referida en el inciso anterior se aplique a profesionales que no pertenecían a la respectiva dotación docente tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de seis y un mínimo de uno, descontada la asignación establecida en el artículo 34 G.

Artículo 34 I.- En los casos en que el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal haya pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir dicho cargo, y termine el período de su nombramiento sin que vuelva a postular al concurso o en caso de que lo pierda, podrá continuar desempeñándose en la respectiva dotación docente si existe disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma municipalidad o corporación municipal, sin derecho a la asignación establecida en el artículo 34 G de esta ley. En el evento de que no exista disponibilidad en la respectiva dotación o cuando por resolución del sostenedor se determine que deba dejar de pertenecer a la dotación municipal, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio en la respectiva municipalidad o corporación, o fracción superior a seis meses con un máximo de once.

Cuando la causal de término de la relación laboral referida en el inciso anterior se aplique a profesionales que no pertenecían a la respectiva dotación docente tendrán derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de seis y un mínimo de uno.

Artículo 34 J.- En aquellas comunas que tengan menos de 1.200 alumnos matriculados en establecimientos educacionales municipales, los concursos para Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal serán convocados y administrados por la municipalidad respectiva. Ésta pondrá todos los antecedentes a disposición de la comisión calificadora.

La selección del Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal deberá someterse al procedimiento establecido para la selección de directores de establecimientos educacionales, contemplado en los artículos 31 bis y siguientes de esta ley, con excepción de la integración de la composición de la comisión calificadora. En estos casos dicha comisión deberá estar compuesta por el sostenedor o su representante; un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública, creado en la ley N° 19.882, o un representante de este Consejo elegido de una lista de profesionales aprobada por éste; y un director de establecimiento educacional municipal de la respectiva comuna que haya sido designado por el sistema establecido en esta ley, el cual será elegido por sorteo. En caso de no existir directores que cumplan con estas características, el sorteo se realizará entre los directores de todos los establecimientos municipales de la comuna. En las situaciones a que se refiere este artículo, el número de integrantes de la nómina podrá contener dos candidatos si no hubiera más postulantes que cumplan con los requisitos.”

22. Elimínase en el inciso segundo del artículo 46 la frase:

“El reglamento y sus modificaciones serán comunicados a la Dirección Provincial de Educación.”

23. Elimínase el punto final (.) del inciso segundo del artículo 47 y agrégase la siguiente frase “y a la evaluación que realicen según lo establecido en el artículo 70 bis.”

24. Modifícase el artículo 51 de la siguiente forma:

a) En el inciso primero reemplázase la frase “hasta los siguientes porcentajes máximos” por la siguiente frase: “los siguientes porcentajes mínimos”.

b) En el inciso segundo agrégase a continuación de la palabra “cuenta” la expresión “, entre otras,”

c) Agréganse los siguientes incisos tercero, cuarto, quinto y sexto:

“Tratándose de establecimientos educacionales con una matrícula total de entre 400 y 799 alumnos, la asignación para su director será de un 37,5%. Si el establecimiento tuviese una matrícula total de 800 a 1.199 alumnos, dicha asignación será de un 75%, y si tuviese una matrícula total de 1.200 o más alumnos, será de 100%. Con todo, en el caso de establecimientos educacionales con una matrícula total de hasta 150 alumnos la asignación de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico pedagógica no podrá exceder los porcentajes establecidos en el inciso primero. Tratándose de establecimientos educacionales con una matrícula superior a 150 alumnos e inferior a 400, la asignación del director no podrá exceder de 37,5%.

La asignación establecida en el inciso anterior se calculará anualmente considerando el promedio de la asistencia media del año anterior que reciba subvención escolar.

Los establecimientos educacionales de alta concentración de alumnos prioritarios recibirán las siguientes asignaciones adicionales: En los establecimientos educacionales con una matrícula total de entre 400 y 799 alumnos, la asignación para su director será de un 37,5%. Si el establecimiento tuviese una matrícula total de 800 a 1.199 alumnos, dicha asignación será de un 75%, y si tuviese una matrícula total de 1.200 o más alumnos, será de 100%. Para estos efectos, se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios, aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N° 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.

En ningún caso los profesionales que desempeñen cargos directivos y técnico pedagógicos de un establecimiento educacional podrán percibir asignaciones mayores a las del director del mismo establecimiento.”

25. Modifícase el artículo 70 de la siguiente forma:

a) Reemplázase el inciso séptimo, por el siguiente:

“Cada vez que un profesional de la educación resulte evaluado con desempeño insatisfactorio, deberá ser sometido al año siguiente a una nueva evaluación, pudiendo el sostenedor exigirle que deje la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en aula. Si el desempeño en el nivel insatisfactorio se mantuviera en la segunda evaluación consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente. Los profesionales de la educación que resulten evaluados con desempeño básico deberán evaluarse al año subsiguiente, pudiendo el sostenedor exigirle que deje la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en aula. En caso de que resulten calificados con desempeño básico en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño básico o insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.”

b) Agrégase el siguiente inciso octavo, pasando el octavo a ser noveno, y así sucesivamente:

“Para los efectos de lo dispuesto en el inciso segundo letra a) del artículo 7º bis de esta ley, se entenderá por mal evaluado a quienes resulten evaluados con desempeño insatisfactorio o básico.”

26. Sustitúyese el artículo 70 bis por el siguiente:

“Artículo 70 bis.- Sin perjuicio de la evaluación docente establecida en el artículo 70, los sostenedores podrán crear y administrar sistemas de evaluación que complementen a los mecanismos establecidos en esta ley para los docentes que se desempeñen en funciones de docencia de aula.

Asimismo, podrán evaluarse mediante estos sistemas quienes no ejerzan funciones de docencia de aula y quienes se desempeñen en funciones en los Departamentos de Administración de Educación Municipal.

Los mecanismos, instrumentos y la forma de ponderar los resultados de la evaluación deberán ser transparentes. Estos contemplarán la medición de factores tales como habilidades personales, conductas de trabajo, conocimientos disciplinarios y nivel de aprendizaje de los alumnos, debiendo garantizar la objetividad en las calificaciones. Estas evaluaciones podrán ser llevadas a cabo directamente o a través de terceros.”

27. Modifícase el artículo 72 de la siguiente forma:

a) En el inciso primero:

i. Reemplázase la letra b) por la siguiente:

“b) Por falta de probidad, conducta inmoral, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la ley Nº 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan.

En el caso que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte a un profesional de la educación, la designación del fiscal recaerá en un profesional de la respectiva Municipalidad o Departamento de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, designado por el sostenedor.”

ii. Agrégase en la letra c) el siguiente párrafo segundo:

“Se entenderá por no concurrencia en forma reiterada la inasistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.”

iii. Agrégase el siguiente párrafo segundo a la letra h):

“Se entenderá por salud incompatible, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad.”

iv. Agrégase la siguiente letra l):

“l) Por disposición del sostenedor, a proposición del director del establecimiento en el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso tercero letra a) del artículo 7º bis de esta ley, tratándose de los docentes mal evaluados en virtud de lo dispuesto en el artículo 70 de esta ley. Para estos efectos, los establecimientos que contaren con menos de 20 docentes podrán poner término anualmente a la relación laboral de un docente.”

b) Reemplázase en el inciso segundo la letra “i)” por la letra “j)” y

sustitúyese la conjunción “e” que la antecede por “y”.

c) Sustitúyese el inciso final por el siguiente:

“Tratándose de los casos establecidos en las letras b) y c) precedentes, se aplicará lo establecido en el artículo 134 de la ley N° 18.883.”

28. Modifícase el artículo 73 de la siguiente forma:

a) Sustitúyese, en el inciso primero, la letra “i)” por la letra “j)”.

b) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

“Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponerse término a su relación laboral, se deberá proceder, en primer lugar, con quienes tengan sesenta o más años si son mujeres o sesenta y cinco o más años si son hombres, y no se encuentren calificados como destacados o competentes; en segundo lugar, con los profesionales que se encuentren en edad de jubilar, independiente de su calificación. Se proseguirá con los profesionales que, no encontrándose en edad de jubilar, sean calificados como insatisfactorios o básicos; en seguida, con quienes tengan salud incompatible para el desempeño de la función, en los términos señalados en la letra h) del artículo 72; finalmente, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas, si lo anterior no fuere suficiente. Lo anterior será independiente de la calidad de titulares o contratados de los docentes.”

c) Suprímense los incisos tercero y cuarto.

29. Agrégase el siguiente artículo 73 bis:

“Artículo 73 bis.- Los docentes que dejen de pertenecer a la dotación docente como consecuencia de la causal establecida en la letra g) del artículo 72 de la presente ley, tendrán derecho a una bonificación de cargo del Ministerio de Educación. Los docentes que dejen de pertenecer a la dotación docente como consecuencia de la causal establecida en la letra l) del artículo 72 de la presente ley, tendrán derecho a una bonificación de cargo del empleador. En ambos casos, esta bonificación se calculará de la siguiente forma:

a) Si el promedio mensual de las 12 últimas remuneraciones anteriores al mes en que el profesional de la educación dejó de pertenecer a la dotación docente del sector municipal es inferior a 14,32 unidades tributarias mensuales, el bono será de 79,58 unidades tributarias mensuales.

b) Si el promedio de remuneraciones señalado en la letra anterior es igual o superior a 14,32 unidades tributarias mensuales e inferior a 19,10 unidades tributarias mensuales, el bono será de 120,97 unidades tributarias mensuales.

c) Si el promedio de remuneraciones señalado en la letra a) es igual o superior a 19,10 unidades tributarias mensuales e inferior a 23,87 unidades tributarias mensuales, el bono será de 135,29 unidades tributarias mensuales.

d) Si el promedio de remuneraciones antes señalado es igual o superior a 23,87 unidades tributarias mensuales, el bono será de 143,25 unidades tributarias mensuales.

Sin perjuicio de lo anterior, si el profesional hubiese pactado con su empleador una indemnización a todo evento conforme al Código del Trabajo, tendrá derecho a la indemnización pactada si ésta fuese mayor.

Los profesionales de la educación que deban ser evaluados de conformidad al artículo 70 de esta ley, y se negaren a ello sin causa justificada, se presumirán evaluados en el nivel de desempeño insatisfactorio, no tendrán derecho a los planes de superación profesional, mantendrán su responsabilidad de curso y la obligación de evaluarse al año siguiente.

Quienes se hayan negado a ser evaluados de acuerdo al mecanismo establecido en el artículo 70 de la presente ley no tendrán derecho a bonificación o indemnización alguna.

Este bono se pagará por una sola vez a los profesionales de la educación señalados en este artículo, en el mes subsiguiente a aquel en que dejen de pertenecer a la dotación docente del sector municipal, no será imponible ni tributable, será incompatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento.”

30. Reemplázase el inciso primero del artículo 74 por el siguiente:

“Dentro de los 5 años siguientes a la percepción de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 73 y 73 bis, el profesional de la educación que la hubiere recibido, sea en forma parcial o total, no podrá ser incorporado a la dotación docente de la misma Municipalidad o Corporación.”

31. Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 75:

a) Reemplázase en el inciso primero la frase “refiere el artículo 73” por “refieren los artículos 73 y 73 bis”.

b) Sustitúyese el inciso segundo por el siguiente:

“Si el profesional de la educación estima que la Municipalidad o Corporación, según corresponda, no observó en su caso las condiciones y requisitos que señalan las causales de término de la relación laboral establecidas en la presente ley, incurriendo por tanto en una ilegalidad, podrá reclamar por tal motivo ante el tribunal de trabajo competente, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones. En caso de acogerse el reclamo, el juez ordenará la reincorporación del reclamante.”

32. Elimínanse del artículo 77 sus incisos segundo y tercero.

Artículo 2º.- Reemplázase el artículo 15 de la ley Nº 19.715 por el siguiente:

“Artículo 15.- La Asignación de Excelencia Pedagógica se pagará a los docentes de aula, conforme a tramos a los que accederán de acuerdo al resultado que hayan obtenido en la evaluación que da origen a esta asignación y el grado de concentración de alumnos prioritarios del establecimiento en que se desempeñe. Para estos efectos, se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios, aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley Nº 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.

Esta asignación tendrá el carácter de imponible y tributable y tendrá una duración de 4 años contados desde el mes de marzo del año de la postulación, salvo que, con anterioridad al término de los 4 años, el profesional obtenga una nueva acreditación en el mismo u otro tramo, caso en el cual comenzará a regir un nuevo período de 4 años.”

Artículo 3º.- Créase un fondo para el financiamiento de las asesorías externas para efectos de implementar el mecanismo de selección directiva establecidas en el artículo 31 bis del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

Un reglamento determinará los requisitos para acceder a estos recursos y su forma de distribución.

El Fondo a que se refiere este artículo tendrá una duración de 5 años contados desde la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 4°.- Créase por una sola vez una asignación denominada "bono especial para docentes jubilados", en adelante el bono, con el objeto de reconocer a aquellos docentes que se encuentren jubilados a diciembre de 2010.

Tendrán derecho a percibir este bono aquellos profesionales de la educación que registren 300 o más meses de cotizaciones continuas o discontinuas en uno o más de los sistemas de pensiones en Chile y que hayan trabajado por un mínimo de 10 años en establecimientos educacionales fiscales o en establecimientos municipales administrados directamente o a través de corporaciones municipales y que la suma de sus pensiones y beneficios previsionales sean inferiores o iguales a \$250.000 mensuales brutos. Para estos efectos se considerarán todo tipo de pensiones y beneficios previsionales, cualquiera sea su naturaleza y origen. Se calcularán en base al valor promedio que la suma de ellos hayan tenido en los últimos 6 meses.

En los casos en que la suma de las pensiones y beneficios previsionales sean inferiores o iguales a \$150.000 mensuales brutos, serán beneficiarios de un bono único de \$2.000.000.

En los casos en que la suma de las pensiones y beneficios previsionales sean superiores a \$150.000 y menores o iguales a \$200.000 mensuales brutos, serán beneficiarios de un bono único de \$1.500.000. Tratándose de pensiones y beneficios previsionales cuyas sumas sean superiores a \$200.000 y menores o iguales a \$250.000, serán beneficiarios de un bono único de \$1.000.000.

El bono precedente no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal. No serán beneficiarios de este bono quienes hayan obtenido beneficios superiores a los \$2.000.000 por la aplicación de cualquiera de las siguientes disposiciones: Con lo establecido en los artículos segundo y tercero transitorio de la ley N° 20.158; con lo establecido en el artículo sexto transitorio de la ley N° 19.933; con lo establecido en el artículo tercero transitorio de la ley N° 19.715; con lo establecido en la ley 19.504, y con lo establecido en los artículos 8° y 9° transitorios de la ley N° 19.410.

El mecanismo de acreditación de los requisitos establecidos para el otorgamiento de este bono, su forma de implementación y de pago será fijado a través de un reglamento del Ministerio de Educación suscrito por el Ministerio de Hacienda.

No existirán beneficiarios de este bono en caso de fallecimiento del profesional de la educación que podría haber sido causante del beneficio, siendo éste intransmisible.

Artículo 5°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales:

1. Modifícase el artículo 9°, en el siguiente sentido:

i. Sustitúyese el inciso primero por el siguiente:

"Artículo 9°.- El valor unitario mensual de la subvención por alumno para cada nivel y modalidad de la enseñanza, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.), corresponderá al siguiente:

Enseñanza que imparte el establecimiento	Valor de la subvención en U.S.E. factor artículo 9° (incluye incrementos fijados por leyes Mos. 19.662 y 19.808)	Valor de la subvención en U.S.E. por aplicación del factor artículo 7° ley N° 19.933	Valor de la subvención en U.S.E.
Educación Parvularia (1° Nivel de Transición)	1,74265	0,17955	1,9222
Educación Parvularia (2° Nivel de Transición)	1,74265	0,17955	1,9222
Educación General Básica (1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 6°)	1,74658	0,17997	1,92655
Educación General Básica (7° y 8°)	1,89565	0,19546	2,09111
Educación Especial Diferencial	2,79658	0,59727	6,39385
Necesidades Educativas Especiales de carácter Transitorio	4,96143	0,59727	5,5587
Educación Media Humanístico-Científica	2,11678	0,21818	2,33496
Educación Media Técnico-Profesional Agrícola Marítima	3,13727	0,32402	3,46129
Educación Media Técnico-Profesional Industrial	2,4474	0,25252	2,69992
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	2,19518	0,22634	2,42152
Educación Básica de Adultos (Primer Nivel)	1,29547	0,13317	1,42864
Educación Básica de Adultos (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	1,71879	0,13317	1,85196
Educación Básica de Adultos con oficios (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	1,93046	0,13317	2,06363
Educación Media Humanístico-Científica de adultos (Primer Nivel y Segundo Nivel)	2,0946	0,18363	2,27823
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Agrícola y Marítima (Primer Nivel)	2,36078	0,18363	2,54441
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Agrícola y Marítima (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	2,89313	0,18363	3,07676
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Industrial (Primer Nivel)	2,1371	0,18363	2,32073
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Industrial (Segundo Nivel y Tercer Nivel)	2,2211	0,18363	2,40574
Educación Media Técnico-Profesional de Adultos Comercial y Técnica (Primer Nivel, Segundo Nivel y Tercer Nivel)	2,0946	0,18363	2,27823

ii. Sustitúyese el inciso noveno por el siguiente:

“En el caso de los establecimientos educacionales que operen bajo el régimen de jornada escolar completa diurna, el valor unitario mensual por alumno, para los niveles y modalidades de enseñanza que se indican, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.), será el siguiente:

Enseñanza que imparte el establecimiento	Valor de la subvención en factor artículo 9° en U.S.E. (incluye incrementos fijados por leyes N°s. 19.662 y 19.808)	Valor de la subvención en U.S.E. factor artículo 7° ley N° 19.933	Valor de la subvención en U.S.E.
Educación General Básica 3° a 8° años	2,43079	0,24655	2,67734
Educación Media Humanístico-Científica	2,90192	0,29481	3,19673
Educación Media Técnico-Profesional Agrícola Marítima	3,91566	0,40013	4,31579
Educación Media Técnico-Profesional Industrial	3,06363	0,31177	3,3754
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica.	2,90192	0,29481	3,19673

iii. Reemplázase el inciso undécimo por el siguiente:

“Los establecimientos educacionales que atiendan alumnos de educación especial de 3° a 8° años, o su equivalente, beneficiarios de la subvención especial diferencial, correspondientes a las discapacidades que el reglamento autorice para operar bajo el régimen de jornada escolar completa diurna, tendrán derecho a percibir, en caso de funcionar bajo el referido régimen, una subvención mensual cuyo valor unitario por alumno, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.), será de 7,39674 más el factor del artículo 7° de la ley N° 19.933 que corresponde a 0,74991 U.S.E., en total 8,14665 U.S.E. En el caso de los alumnos de educación especial beneficiarios de la subvención de Necesidades Educativas Especiales de Carácter Transitorio, integrados en un establecimiento de enseñanza regular que funcione en régimen de jornada escolar completa, el valor unitario de la subvención educacional (U.S.E.) por alumno será de 6,33267 más el factor del artículo 7° de la ley N° 19.933, que corresponde a 0,74991 U.S.E., en total 7,08258 U.S.E.”

2. Modifícase el artículo 12, en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese el inciso cuarto por el siguiente:

“No obstante, aquellos establecimientos rurales que al 30 de junio de 2004 estén ubicados en zonas limítrofes o de aislamiento geográfico extremo y tengan una matrícula igual o inferior a 17 alumnos percibirán una subvención mínima de 55,32110 unidades de subvención educacional (U.S.E.), más el factor del artículo 7° de la ley N° 19.933, que corresponde a 5,18320 U.S.E., en total 60,50430 U.S.E., y el incremento a que se refiere el artículo 11. Los establecimientos a que se refiere este inciso serán determinados por decreto del Ministerio de Educación.”

b) Reemplázase el inciso quinto por el siguiente:

“Los establecimientos educacionales rurales a que se refiere el inciso anterior, que se incorporen al régimen de jornada escolar completa diurna percibirán una subvención mínima de 68,49979 unidades de subven-

ción educacional (U.S.E.), más el factor del artículo 7° de la ley N° 19.933, que corresponde a 6,42972 U.S.E., en total 74,91951 U.S.E., y el incremento a que se refiere el artículo 11.”

3. Sustitúyese el artículo undécimo transitorio por el siguiente:

“Artículo undécimo transitorio.- El valor unitario mensual por alumno a que se refiere el artículo 9° de esta ley, para la educación de adultos de aquellos cursos que aún no apliquen el nuevo marco curricular establecido en el decreto supremo N° 239, de 2004, de Educación, será el siguiente, expresado en unidades de subvención educacional (U.S.E.):

Enseñanza que imparte el establecimiento	Valor de la subvención en U.S.E. (incluye incrementos fijados por leyes N°s. 19.662 y 19.808	Valor de la subvención en U.S.E. factor artículo 7° ley N° 19.933	Valor de la subvención en U.S.E.
Educación General Básica de Adultos	1,29547	0,13317	1,42864
Educación Media Humanístico-Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 20 y no más de 25 horas semanales presenciales de clases)	1,47211	0,15128	1,62339
Educación Media Humanístico-Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 26 horas semanales presenciales de clases)	1,78262	0,18363	1,96625

Artículo 6°.- Modificase el artículo 8° de la ley N° 19.979, como sigue:

a) En el inciso segundo, agrégase la siguiente letra f):

“f) Enfoque y metas de gestión del Director del establecimiento, en el momento de su nominación, y los informes anuales de evaluación de su desempeño.”

b) En la letra d) del inciso tercero, agrégase la siguiente frase final: “La evaluación del equipo directivo y las propuestas que hará el Director al sostenedor deben ser dialogados en esta instancia.”

Artículo 7°.- Derógase el artículo 36 de la ley N° 20.079.

Artículo 8°.- Modificase el artículo 11 de la ley N° 20.159 de la siguiente forma:

a) Reemplázase en el inciso primero la frase “originados por el ajuste de su dotación docente de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación” por la siguiente “contemplados en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y en el plan de retiro y las indemnizaciones contempladas en la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, así como los originados por el término de la relación laboral del personal no docente.”

b) Sustitúyese, en el inciso tercero, la frase “percibida en el mes anterior al anticipo” por “percibida en el mes de febrero del año en que se otorga el anticipo” y agrégase luego de la frase “no podrán exceder,” la siguiente: “por aplicación de ésta u otras leyes.”

Artículo 9°.- El Ministerio de Educación distribuirá \$30.000 millones entre los municipios y corporaciones municipales para financiar el plan de retiro dispuesto en el artículo noveno transitorio y siguientes y los demás gastos necesarios para poner término a la relación laboral de quienes se beneficien de dicho plan. Dichos recursos se entregarán de acuerdo a la siguiente tabla:

Año	Monto (en millones)
2011	\$20.000
2012	\$10.000

Para efectos de la distribución de los recursos, el Ministerio de Educación, mediante resolución exenta suscrita por la Dirección de Presupuestos, establecerá el monto al que anualmente accederá cada municipalidad. Para la determinación de dichos montos se considerará:

- Un 20% por partes iguales entre las municipalidades.
- Un 50% en función directa del total de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales administrados por cada municipalidad en el año escolar 2010.
- Un 30% según el índice de vulnerabilidad escolar de los establecimientos educacionales municipales de cada comuna, determinado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

En el caso que los recursos otorgados en virtud del inciso primero no sean suficientes para financiar el plan de retiro dispuesto en el artículo noveno transitorio y siguientes y los demás gastos necesarios para poner término a la relación laboral de los beneficiarios de dicho plan, podrá utilizarse el mecanismo establecido en el artículo 11 de la ley N° 20.159.

Artículo 10.- Luego de financiado el plan de retiro del artículo noveno transitorio y siguientes, los recursos mencionados en el inciso primero del artículo anterior que quedarán disponibles deberán ser destinados al pago de los gastos indemnizatorios contemplados en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y demás indemnizaciones contempladas en la presente ley.

En caso de que hubiesen recursos disponibles luego de pagadas las obligaciones que establece este artículo, dichos recursos deberán ser utilizados en otros usos asociados a la gestión educacional.

Artículo 11.- La utilización de los recursos obtenidos en virtud de esta ley a fines diferentes de los indicados expresamente en el artículo 10, por parte de la municipalidad o corporación correspondiente, será sancionada de conformidad a la escala de penas establecida en el artículo 233 del Código Penal. Sin perjuicio de lo anterior, los alcaldes de aquellas municipalidades que incurran en una aplicación indebida de los fondos percibidos de conformidad a esta ley, incurrirán en la causal de notable abandono de sus deberes conforme a lo establecido en la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior.

Artículo 12.- Modifícase la ley N° 20.248 de la siguiente manera:

a) Sustitúyese en el artículo 1° la frase “educación parvularia y educación general básica.” por la siguiente: “educación parvularia, educación general básica y enseñanza media.”

b) En el número 3 del artículo 8°, agrégase a continuación de la expresión “todos los alumnos,” lo siguiente: “y contratación de personal idóneo para el logro de las acciones mencionadas en este número.”

c) Elimínase en el artículo 11, inciso primero, la siguiente frase: “de 4° y 8° básico, según corresponda.”

d) Reemplázase en el artículo 14 el cuadro de Valor de Subvención en U.S.E. por el siguiente:

	Desde 1° nivel de transición hasta 4° año de educación básica	5° y 6° año básico	7° y 8° año básico	Desde 1° año hasta 4° año de enseñanza media
A: Establecimientos educativos autónomos	1.4	0.93	0.47	0.47
B: Establecimientos educativos emergentes	0.7	0.465	0.235	0.235

e) Modifícase el artículo 16 de la siguiente forma:

i. Sustitúyese la tabla incluida en el inciso segundo por la siguiente:

Tramos según el porcentaje de alumnos prioritarios del establecimiento educativo	Desde el 1° nivel de transición hasta 4° año básico (U.S.E.)	5° y 6° año básico (U.S.E.)	7° y 8° año básico (U.S.E.)	Desde 1° año hasta 4° año de enseñanza media (U.S.E.)
60% o más	0,302	0,202	0,101	0,101
Entre 45% y menos de 60%	0,269	0,179	0,090	0,090
Entre 30% y menos de 45%	0,202	0,134	0,067	0,067
Entre 15% y menos de 30%	0,118	0,078	0,040	0,040

ii. Sustitúyese en el inciso cuarto la frase “educación parvularia y de educación general básica” por la siguiente: “educación parvularia, educación general básica y enseñanza media”.

iii. Sustitúyese en el inciso quinto la locución “y de educación general básica” por la siguiente: “, educación general básica y enseñanza media”.

f) Sustitúyese en el artículo 18, inciso primero, las frases: “aplicados al 4° y 8° año de educación general básica, según corresponda, durante el período a que se refiere el artículo 21 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio de Educación.” por la siguiente: “a que se refiere el artículo 37 de la Ley General de Educación.”.

g) Reemplázase el inciso cuarto del artículo 20 por el siguiente:

“Este aporte adicional será de 0,7 U.S.E. por los alumnos que cursen desde el primer y segundo año de transición de la educación parvularia y hasta el 4° año de la educación general básica; de 0,465 U.S.E. en el caso de los alumnos que cursen 5° y 6° año de la educación general básica; de 0,235 U.S.E. por los alumnos que cursen 7° y 8° año de la educación general básica; y de 0,235 U.S.E. por los alumnos que cursen desde el 1° hasta 4° año de enseñanza media.”.

h) Agrégase el siguiente artículo duodécimo transitorio:

“Artículo duodécimo.- Los niveles de 1º año de enseñanza media a 4º año de enseñanza media se incorporarán gradualmente a la percepción de la subvención escolar preferencial, de la subvención por concentración de alumnos prioritarios y de los aportes adicionales establecidos en esta ley, a razón de un nivel por año, comenzando el año escolar 2014 con 1º año de enseñanza media.”

Artículo 13.- Reemplázase la tabla de la letra h) del artículo 46 de la ley N° 20.370, General de Educación, por la siguiente:

Matrícula proyectada (cantidad de alumnos)	Monto a acreditar (unidades de fomento)
0 - 100	200
101 - 200	300
201 - 400	600
401 - 600	1.000
601 o más	1.400

Artículo 14.- Agrégase en la ley N° 19.933 el siguiente artículo 17 bis:

“Artículo 17 bis.- Los profesionales de la educación que reciban la Asignación Variable por Desempeño Individual establecida en el artículo precedente, mientras se desempeñen en establecimientos con una alta concentración de alumnos prioritarios recibirán dicha asignación aumentada en un 30%. Para estos efectos se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N° 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.

En los casos de los establecimientos que atiendan alumnos que cursen entre primero y cuarto año de educación media y, por tanto, no hayan sido identificados como prioritarios de acuerdo a lo establecido en el artículo 2º de la ley N° 20.248, el cálculo de la concentración de alumnos prioritarios a que se refiere el inciso anterior se hará en la forma que determine un reglamento dictado por el Ministerio de Educación, suscrito por el Ministerio de Hacienda.”

Artículo 15.- Agrégase el siguiente artículo 4º bis, en la ley N° 19.464:

“Artículo 4º bis.- Los asistentes de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo. Del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física, psicológica y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios, degradantes o maltratos psicológicos por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa; a participar de las instancias colegiadas de ésta, y a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento en los términos previstos por la normativa interna.

Revestirá especial gravedad todo tipo de violencia física o psicológica cometida por cualquier medio, incluyendo los tecnológicos y cibernéticos, en contra de los asistentes de la educación.”

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero. Los sostenedores podrán optar por convocar a nuevos concursos a través de los sistemas de selección establecidos en los artículos 31 bis y siguientes y 34 D y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, aun cuando los Jefes de los Departamentos de Administración de la Educación Municipal y los directores de establecimientos educacionales no hayan completado sus períodos de nombramiento. Éstos se mantendrán en sus cargos hasta el nombramiento de los nuevos profesionales, de acuerdo a los sistemas de selección mencionados.

Con posterioridad a los nombramientos referidos en el inciso anterior los Jefes de los Departamentos de Administración de la Educación Municipal y los directores de establecimientos educacionales permanecerán en la dotación docente por el mismo número de horas que servían, manteniendo las asignaciones que les correspondían hasta el cumplimiento del período para el cual habían sido nombrados, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° del mencionado decreto con fuerza de ley, n establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación.

Cuando los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal y los directores de establecimientos educacionales cumplan el período para el cual habían sido contratados el sostenedor podrá optar entre que continúen en la dotación docente desempeñándose en las mismas funciones mencionadas en el inciso anterior por el mismo número de horas que servían sin necesidad de concursar, sin derecho a percibir las asignaciones de los artículos 34 G y 51 del mencionado decreto con fuerza de ley; o ponerle término a su relación laboral en cuyo caso tendrán derecho a las indemnizaciones, establecidas en el artículo 73 del citado decreto con fuerza de ley.

Artículo segundo. Una vez finalizado el período de nombramiento de aquellos Jefes de los Departamentos de Administración de la Educación Municipal y directores de establecimientos educacionales que al publicarse esta ley se encontraren ejerciendo sus cargos y cuyos sostenedores no hubiesen adelantado sus concursos de acuerdo a lo prescrito en el artículo primero transitorio de esta ley, el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose, en el caso de existir disponibilidad en la dotación docente, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, por el mismo número de horas que servían sin necesidad de concursar, o ponerles término a sus relaciones laborales en cuyo caso tendrán derecho a las indemnizaciones, establecidas en el artículo 73 del mencionado decreto.

Artículo tercero. Los Subdirectores, Inspectores Generales y Jefes Técnicos de establecimientos educacionales que estuvieren en ejercicio al publicarse esta ley podrán mantenerse en sus cargos, cuando así lo decida el director.

Cuando el director cambie a alguno de dichos funcionarios de los mencionados cargos, éstos permanecerán en la dotación docente de la respectiva municipalidad por el mismo número de horas que servían, manteniendo las asignaciones que les correspondían hasta el cumplimiento del período para el cual habían sido nombrados, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° del mencionado decreto con fuerza de ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación.

Al término del período de su nombramiento, el sostenedor podrá optar entre que continúe desempeñándose, en el caso de existir disponibilidad en la dotación docente, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° del citado decreto con fuerza de ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, por el mismo número de horas que servían sin necesidad de concursar; o ponerle término a sus relaciones laborales en cuyo caso tendrán derecho a la indemnización establecidas en el artículo 73 del mencionado decreto. En el caso que el Jefe Técnico del establecimiento educacional no haya sido nombrado por un plazo fijo, se considerará que faltan tres años para el fin de su nombramiento contados desde la fecha de publicación de esta ley.

Artículo cuarto. Las modificaciones establecidas en el artículo 1° de esta ley regirán a contar del día 1 del tercer mes desde su publicación.

Con todo, lo dispuesto en los artículos 7° bis a), 34 C, 34 G y 51 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, sólo será aplicable quienes ingresen a la dotación docente a través de los nuevos mecanismos de selección que contempla esta ley o en virtud de su nombramiento como personal de exclusiva confianza de los directores de establecimientos educacionales.

Mientras no entre a regir el reglamento a que se refiere el artículo 31 bis del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, que establece las normas de constitución y funcionamiento de las comisiones calificadoras para la selección de directores, se mantendrán los mecanismos de selección vigentes a la fecha de publicación de esta ley. Lo establecido en el mencionado cuerpo legal no será aplicable a los concursos de selección de directores que se hayan iniciado y que se encuentren en trámite con anterioridad a la vigencia del mencionado reglamento.

Quienes a la fecha de publicación de esta ley perciban asignaciones de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica las mantendrán de acuerdo a la legislación vigente a dicha fecha y por el plazo que les faltare para completar su período de nombramiento.

Artículo quinto. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo cuarto transitorio, los directores de establecimientos educacionales que hayan obtenido dentro de los últimos dos años la subvención por desempeño de excelencia, establecida en el artículo 15 de la ley N° 19.410, tendrán las facultades establecidas en los artículos 7° bis a) y 34 C del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, a contar de la fecha de publicación de esta ley.

Artículo sexto. El pago de las indemnizaciones establecidas en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, se entenderá postergado hasta el cese definitivo de los servicios en la respectiva dotación docente municipal, en los casos en que concurra alguna causa que otorgue derecho a percibirlo.

Artículo séptimo. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15 de la ley N° 19.715, los profesionales de la educación que a la fecha de su publicación estén acreditados como profesores de excelencia pedagógica, según lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio de Educación, mantendrán la asignación de acuerdo a la normativa vigente al momento de su obtención.

Los profesionales mencionados en el inciso anterior podrán postular a la asignación contemplada en el artículo 15 de la ley referida debiendo ajustarse a la normativa vigente.

Artículo octavo. Facúltase al Presidente de la República para dictar, en el plazo de un año contado desde la publicación de la presente ley, un decreto con fuerza de ley expedido por intermedio del Ministerio de Educación, el que también deberá ser suscrito por el ministro de Hacienda, que contenga las normas necesarias para reestructurar el funcionamiento, el monto de los beneficios y el número de beneficiarios de la Asignación de Excelencia Pedagógica, a que se refiere el artículo 15 de la ley N° 19.715.

Dicho decreto con fuerza de ley deberá considerar para los pagos de la asignación de excelencia pedagógica los resultados que hayan obtenido en el examen de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

TRAMO DE LOGROS	MONTO MENSUAL JORNADA 44 HORAS SEMANALES
Primero	\$150.000
Segundo	\$100.000
Tercero	\$50.000

Los profesionales de la educación que reciban esta asignación y mientras se desempeñen en establecimientos con una alta concentración de alumnos prioritarios recibirán la asignación aumentada en un 40%. Para estos efectos, se entenderá por establecimiento educacional de alta concentración de alumnos prioritarios, aquellos que tengan, al menos, un 60% de concentración de alumnos prioritarios de acuerdo a la ley N° 20.248, hayan o no suscrito el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa a que se refiere dicha ley.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior sólo tendrán derecho a las asignaciones mencionadas quienes superen el puntaje mínimo que para cada tramo determine el Ministerio de Educación.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a partir del año 2012.

Artículo noveno. Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que durante el año escolar 2011 pertenezcan a la dotación docente del sector municipal, ya sea administrada directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, sea en calidad de titulares o contratados, y que al 31 de diciembre de 2012 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven. Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria con carácter irrevocable ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 1 de diciembre del 2012, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos cuarto y sexto de este artículo.

Esta bonificación tendrá un monto de hasta \$20.000.000 (veinte millones de pesos), y será proporcional a las horas de contrato y los años de servicio en la respectiva dotación docente o fracción superior a seis meses con un máximo de once años. El monto máximo de la bonificación corresponderá al profesional de la educación que renuncie voluntariamente durante el período comprendido entre la entrada en vigencia de esta ley y el 31 de julio de 2012, que tenga once años o más de servicio en la respectiva dotación docente y un contrato por 44 horas.

Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia dentro del plazo a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al ciento por ciento de la bonificación, que se calculará proporcionalmente a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.

La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible con toda indemnización o bonificación que, por concepto de término de la relación o de los años de servicio que pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera fuera su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente a las que se refieren el artículo 73 y 2º transitorio del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1997, del Ministerio de Educación, y con las que se hubieren obtenido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 7º y 9º transitorios de la ley Nº 19.410, o en la ley Nº 19.504, o en el artículo 3º transitorio de la ley Nº 19.715, o 6º transitorio de la ley Nº 19.933, y en los artículos segundo y tercero transitorios de la ley Nº 20.158. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, cuyo monto fuere mayor, podrá optar por esta última.

Los profesionales de la educación que, cumpliendo con los requisitos señalados en el inciso primero, formalicen su renuncia entre el 1 de agosto de 2012 y el 1 de diciembre del mismo año, tendrán derecho a la bonificación señalada en el inciso tercero precedente rebajada en un veinte por ciento, la que se calculará en forma proporcional a las horas de contrato que sirvan y la antigüedad en la respectiva dotación, considerando un máximo de once años.

Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.

La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible en los mismos términos señalados en el inciso quinto de este artículo.

Esta bonificación será incompatible para quienes tengan la calidad de funcionarios públicos afectos al decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.

El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

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

Artículo décimo. Facúltase a los sostenedores de establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, para que desde el 2 de diciembre de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013, puedan declarar vacante la totalidad de las horas de contrato servidas por cada profesional de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior, no presentaron su renuncia voluntaria a la dotación docente en los plazos y en la forma señalada en el artículo anterior.

Los profesionales de la educación cuyas horas se declaren vacantes tendrán derecho a la bonificación señalada en el inciso tercero del artículo precedente rebajada en un treinta por ciento, la que se calculará en forma proporcional a las horas de contrato que sirvan, con un máximo de 44, y la antigüedad en la respectiva dotación, con un máximo de once años. Para el cálculo de la bonificación de cada profesional de la educación, se considerará el número de horas de contrato vigentes en la respectiva comuna al 1 de diciembre de 2010.

El término de la relación laboral, sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación al que se le haya declarado vacante el total de las horas en la dotación docente del sector municipal a que pertenece. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación.

Esta bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible en los mismos términos que señala en el artículo noveno transitorio.

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

Artículo undécimo. Los profesionales de la educación a quienes se les aplique lo establecido en los artículos noveno y décimo transitorios precedentes, y que se encuentren en la situación descrita en el artículo 41 bis del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, mantendrán su derecho a la prórroga de la relación laboral y al pago de sus remuneraciones por el período que en esta última disposición se señala.

Artículo duodécimo. El pago de las bonificaciones a que se refieren los artículos noveno y décimo transitorios de la presente ley, será de cargo de los sostenedores del sector municipal hasta un monto equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas renunciadas o declaradas en vacancia, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once.

Para los efectos del pago de la diferencia entre lo que corresponde pagar al sostenedor municipal de acuerdo al inciso anterior y los montos de la bonificación por retiro señalados en los artículos noveno y décimo transitorios de esta ley, el Fisco otorgará a los sostenedores del sector municipal un aporte extraordinario equivalente a dicha diferencia.

En los casos en que, por presentarse la renuncia en el plazo posterior al 31 de julio de 2012 o bien por haber sido declarada la vacancia de la totalidad de las horas, y en consecuencia el valor de la bonificación correspondiente al docente se reduzca en 20% o 30% de acuerdo a lo establecido en el inciso cuarto del artículo noveno transitorio y en el inciso segundo del artículo décimo transitorio, respectivamente; el pago con cargo al sostenedor municipal se reducirá en las mismas proporciones.

Por resolución del Ministerio de Educación se fijará el aporte fiscal extraordinario y anticipos de subvención de todo tipo a que se refiere esta ley.

Artículo decimotercero. El mayor gasto fiscal que irrogue la presente ley durante el año 2011, se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio de Educación. 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 pudiere financiar con esos recursos.

Artículo decimocuarto. Lo dispuesto en el artículo 5° de la presente ley entrará en vigencia a partir del mes de marzo del año 2012.

Artículo decimoquinto. En los casos de los establecimientos que atiendan alumnos que cursen entre primero y cuarto año de educación media y, por tanto no hayan sido identificados como prioritarios de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° de la ley N° 20.248, el cálculo de la concentración de alumnos prioritarios referido en los artículos 2° permanente y octavo transitorio de la presente ley, y el artículo 51 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, se hará en la forma que determine un reglamento dictado por el Ministerio de Educación, visado por el Ministerio de Hacienda.

Artículo decimosexto. Lo dispuesto en el artículo 16 de la ley N° 20.248, entrará en vigencia el primer día del mes siguiente de publicada esta ley.

Artículo decimoséptimo. El Ministerio de Educación distribuirá \$30.000 millones entre los municipios y corporaciones municipales que, habiendo utilizado la totalidad de los fondos mencionados en el artículo 9°, y posteriormente, aquellos autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 de la ley N° 20.159, no alcancen a financiar el plan de retiro establecido en el artículo noveno transitorio y siguientes de la presente ley.

Para acceder a los fondos establecidos en el inciso anterior, el municipio y las corporaciones municipales que los requieran deberán acreditar ante el Subsecretario de Educación que han seguido la forma de financiamiento dispuesta en el inciso precedente y que requieren recursos adicionales para el financiamiento del mencionado plan de retiro, debiendo justificar el monto de recursos requeridos.

El subsecretario de educación, mediante resolución exenta, determinará la forma en que se distribuirán dichos recursos, la que deberá ser en proporción a los recursos faltantes en los municipios para financiar el plan de retiro establecido en los artículos noveno transitorio y siguientes de la presente ley.

Luego de financiado el plan de retiro, los recursos mencionados en el inciso primero que quedaren disponibles deberán ser destinados al pago de los gastos indemnizatorios contemplados en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación y demás indemnizaciones contempladas en la presente ley.

En caso que hubiese recursos disponibles, luego de pagadas las obligaciones que establece este artículo, dichos recursos deberán ser utilizados en otros usos asociados a la gestión educacional. Para efectos de

la distribución de estos recursos, el Ministerio de Educación, mediante resolución exenta suscrita por la Dirección de Presupuestos, establecerá el monto al que anualmente accederá cada municipalidad. Para la determinación de dichos montos se considerará:

- Un 20% por partes iguales entre las municipalidades.
- Un 50% en función directa del total de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales administrados por cada municipalidad en el año escolar 2010.
- Un 30% según el índice de vulnerabilidad escolar de los establecimientos educacionales municipales de cada comuna, determinado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

Artículo decimotavo. Facúltase al Ministerio de Educación para que, hasta el 31 de diciembre de 2011, suscriba convenios con las municipalidades para aumentar, en forma excepcional, los anticipos a que se refiere el artículo 11 de la ley N° 20.159 y determine el monto máximo y las condiciones en que serán trasladados los recursos a que se refiere el artículo anterior.

Para acceder a estos recursos los municipios que administren directamente o a través de corporaciones sus establecimientos educacionales, deberán acreditar que los recursos recibidos en función del artículo 9°, sumados a los recursos que puedan solicitar a través de lo establecido en el artículo 11 de la ley N° 20.159, y a aquellos contemplados en el artículo decimoséptimo transitorio de la presente ley, resultan insuficientes para solventar los gastos originados por la aplicación del plan de retiro a que se refieren el artículo noveno transitorio y siguientes de la presente ley.

Tratándose de los anticipos a que se refiere el inciso primero, el reintegro de los recursos anticipados deberá efectuarse a partir del mes siguiente al de su percepción, en cuotas iguales, mensuales y sucesivas, que se descontarán de la subvención de escolaridad a que se refiere este artículo. El número de dichas cuotas no podrá exceder de 144.

El monto total máximo de los anticipos a que se refiere este artículo, para todas las municipalidades del país, no podrá superar los \$178.000 millones, en el período de ejecución del plan de retiro.

Por resolución exenta dictada por el Ministerio de Educación y de acuerdo a lo establecido en el respectivo convenio, se fijará el monto del anticipo de recursos de las subvenciones otorgado a una municipalidad, la identificación de los receptores de la bonificación y los montos a percibir por tal concepto por cada uno de ellos, así como otras condiciones necesarias. Copia de dicha resolución deberá ser remitida a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

Mediante decreto del Ministerio de Educación, suscrito por el Ministro de Hacienda, se establecerá la forma, plazos y límites bajo los que operará la facultad establecida en este artículo.

Las municipalidades y corporaciones municipales que deseen recibir este anticipo de subvención deberán demostrar la viabilidad financiera del plan de retiro que pretendan financiar con estos recursos, comprometiéndose a disminuir sus gastos mensuales en el trimestre posterior a la recepción del anticipo de subvención. Asimismo, se obligan a no incrementar el gasto total en remuneraciones del mes de diciembre de 2010, durante los 60 meses siguientes a la recepción del anticipo de subvención, con la sola excepción de futuros incrementos de remuneraciones que estén asociados a incrementos en la matrícula, o a incrementos en las subvenciones, donde los mayores ingresos excedan al incremento en remuneraciones.

Artículo decimonoveno. Créase, de manera transitoria y a partir de 2011, un fondo por un total de \$45.000 millones, que deberán ser utilizados para fines educacionales y serán distribuidos a municipios y corporaciones municipales de acuerdo a la siguiente tabla:

Año	Monto (en millones de pesos)
2011	\$ 10.000
2012	\$ 15.000
2013	\$ 20.000

Para el año 2011, los recursos se repartirán mediante resolución exenta del Ministerio de Educación suscrita por la Dirección de Presupuestos, donde se establecerá el monto de estos recursos que le corresponderá a cada municipalidad. Para la determinación de dichos montos, se considerará:

- a) Un 20% por partes iguales entre las municipalidades.
- b) Un 35% en función directa del total de alumnos matriculados en los establecimientos educacionales administrados por cada municipalidad en el año escolar 2010.
- c) Un 35% según el índice de vulnerabilidad escolar de los establecimientos educacionales municipales de cada comuna, determinado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.
- d) Un 10% según el número total de establecimientos educacionales administrados por el municipio o la corporación.

Para el año 2012, el 70% de los recursos se repartirán de acuerdo a la fórmula de cálculo mencionada en el inciso anterior. El 30% restante, en base a los resultados que alcancen los establecimientos educacionales administrados por el municipio o corporación municipal en el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño establecido en la ley N° 19.410, según se establezca en el reglamento.

Para el año 2013, el 60% de los recursos se repartirán de acuerdo a la fórmula de cálculo mencionada en el inciso segundo. El 40% restante, en base a los resultados que alcancen los establecimientos educacionales administrados por el municipio o corporación municipal en el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño establecido en la ley N° 19.410, según se establezca en el reglamento.

Artículo vigésimo. Antes del 30 de septiembre del 2011, el Presidente de la República enviará al Congreso Nacional uno o más proyectos de ley por medio de los cuales se aborde la institucionalidad de la educación municipal. Asimismo, antes del 1 de marzo de 2012, el Presidente de la República enviará uno o más proyectos de ley que modernicen la carrera docente.”

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

Santiago, 8 de febrero de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Fernando Rojas Ochagavía, Ministro de Educación (S).- Rodrigo Álvarez Zenteno, Ministro de Hacienda (S).- Claudio Alvarado Andrade, Ministro Secretario General de la Presidencia (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saludo atentamente a usted, Javier Ojeda Laso, Subsecretario de Educación (S).

Tribunal Constitucional
Proyecto de ley sobre la calidad y equidad de la Educación
(Boletín N° 7329-04)

La Secretaria del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal, ejerciera el control de constitucionalidad respecto del artículo 1 del proyecto y por sentencia de 27 de enero de 2011 en los autos Rol N° 1.911-11-CPR:

Se declara: Que la letra b) del número 31 del artículo 1° del proyecto de ley sometido a control preventivo de esta Magistratura, es constitucional.

Santiago, 27 de enero de 2011.- Marta de la Fuente Olguín, Secretaria.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTES

MODIFICA EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRANSPORTE PÚBLICO CONCESIONADO^(*)

LEY N° 20.504

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley,

Proyecto de ley:

“**Artículo único.** Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.696:

1) Modifícase el artículo 3° en el siguiente sentido:

a) Agrégase, en el inciso sexto, el siguiente texto, sustituyéndose el punto final (.) por una coma (,): “en particular en aquellas ciudades declaradas zonas saturadas de contaminación las respectivas bases de licitación deberán contemplar puntajes adicionales por la presentación de flotas con tecnologías no contaminantes. Las bases también deberán establecer exigencias que aseguren a los trabajadores condiciones de seguridad e higiene acordes con los requerimientos de las funciones desempeñadas. Asimismo, se considerará especialmente a aquellos postulantes que exhibieren u ofertaren mejores condiciones de empleo y remuneraciones para los trabajadores.”

b) Sustitúyese el inciso octavo por el siguiente:

“La licitación a que se refiere el inciso segundo deberá avisarse en el Diario Oficial y en a lo menos dos diarios de la respectiva ciudad con 30 días de anticipación y realizarse sobre bases técnicamente definidas por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. La concesión respectiva que derive de una licitación deberá otorgarse mediante resolución fundada y concretarse en un contrato entre la empresa beneficiada y el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, en el cual ambas partes se obligan a los términos incluidos en las bases de la licitación y en el que se establecen sanciones para cada parte en el caso de incumplimiento. Dicha resolución deberá ser visada por el Ministro de Hacienda”.

c) Incorpórase, como inciso noveno, el siguiente:

“El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones podrá designar un administrador provisional en los casos previstos en las letras b), c), d), y e) del artículo 3° decies, de entre las personas que estén inscritas en el registro público de administradores provisionales que al efecto llevará dicho Ministerio. El administrador tendrá las facultades necesarias para velar por el cumplimiento del contrato de concesión y, especialmente, aquellas correspondientes al giro ordinario de la empresa cuya concesión haya concluido o se le haya puesto término por los casos antes indicados, que la ley y el estatuto señalan para el directorio o quien haga sus veces y al gerente. El administrador provisional responderá hasta de la culpa levisísima en el ejercicio de sus funciones. Sin perjuicio de lo anterior, la persona a la cual se le ha caducado su concesión

(*) Publicada en el Diario Oficial de 19.03.2011.

por las causales establecidas en las bases de licitación quedará inhabilitada para presentarse nuevamente, por sí o por interpósita persona, sea ésta natural o jurídica, en procesos de licitación de concesiones de uso de vías y servicios complementarios reguladas por esta ley hasta por el plazo de cinco años contado desde que quede ejecutoriada la sentencia que caducó la concesión.”

d) Agrégase el siguiente inciso décimo, nuevo:

“El administrador provisional no podrá tener intereses económicos o patrimoniales comprometidos en alguna de las empresas operadoras del sistema. La misma prohibición se extiende a sus parientes colaterales y en línea recta, hasta el tercer grado por consanguinidad.”

e) Reemplázase el inciso noveno, que pasó a ser undécimo, por el siguiente:

“El Ministerio podrá efectuar dicha designación desde que se encuentre notificada la resolución que pone término a la concesión. La interposición de recursos administrativos y jurisdiccionales en contra de la resolución que declara la caducidad de la concesión no suspenderá la designación del administrador provisional. El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones podrá designar un nuevo concesionario dentro del plazo máximo de dieciocho meses contado desde la fecha en que la resolución que pone término anticipado ha quedado ejecutoriada, para lo cual podrá disponer una nueva licitación pública. Por razones de interés público y de buen servicio, cuando se verifique alguno de los supuestos establecidos en el inciso segundo de este artículo, también podrá, en forma transitoria, contratar directamente, hasta por tres años o hasta el término del plazo de la concesión, mediante decreto firmado por el Ministro de Transportes y Telecomunicaciones y el de Hacienda. Quien celebre contratos directos con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones se entenderá concesionario para los efectos de esta ley. El administrador provisional cesará en sus funciones cuando sea removido por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, sea excluido del Registro de Administradores Provisionales o por el solo ministerio de la ley cuando entre en funciones el nuevo concesionario. El Reglamento establecerá los términos y condiciones para la designación, rendición de cuentas y cesación del administrador provisional. La remuneración del administrador provisional será pagada por el concesionario a cuyo respecto operó el término anticipado del contrato con cargo a sus ingresos y fijada por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y no podrá exceder en un 50% a la remuneración promedio que percibe un gerente general de esta industria.”

f) Reemplázanse, en el inciso décimo, que pasó a ser duodécimo, la locución “del decreto” por “de la resolución”.

g) Agrégase el siguiente inciso decimotercero, nuevo:

“En todo caso, cualquiera que sea la causal de término o de caducidad de la concesión, deberán resguardarse los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, en los términos previstos en la ley.”

h) Sustitúyase el inciso undécimo, que pasó a ser decimocuarto, por el siguiente:

“Excepcionalmente, el Ministerio podrá nombrar un administrador provisional, previa autorización judicial, una vez iniciado el procedimiento de caducidad de una concesión y siempre que se haya producido la paralización del servicio de transporte por dos o más días consecutivos. Será competente para conocer de esta solicitud el juez de letras de turno en lo civil de la comuna en que preste servicios el concesionario. Si éstos comprenden más de una comuna, corresponderá al juez de turno en lo civil de la comuna de asiento de Corte de Apelaciones. En caso de que las comunas se encuentren bajo la jurisdicción de distintas Cortes de Apelaciones, el conocimiento corresponderá al del tribunal de turno en lo civil de la Corte más antigua. El juez deberá conocer de esta solicitud sin forma de juicio, oyendo previamente al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que deberá acompañar una certificación de los hechos por parte de un ministro de fe. Esta solicitud deberá ser resuelta en el plazo de cuarenta y ocho horas. En contra de la resolución del tribunal que resuelva la solicitud procederá el recurso de apelación, el que será concedido en el solo efecto

devolutivo de acuerdo a las reglas de los incidentes. Tan pronto asuma su cargo, el administrador provisional deberá levantar un inventario de los activos que están afectos a la concesión, así como del estado de cumplimiento del pago de las remuneraciones y obligaciones de seguridad social.”

i) Incorpórase el siguiente inciso decimosexto, nuevo:

“La caducidad de la concesión podrá ser declarada fundadamente por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones en los casos de incumplimiento grave de las obligaciones del concesionario conforme a los términos previstos en las bases de licitación y en los respectivos contratos. En todo caso, cualquiera que sea la causal de término o de caducidad de la concesión, deberán resguardarse los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, en los términos previstos en la ley. Siempre se considerará incumplimiento grave de las obligaciones del concesionario, que da lugar a la caducidad de la concesión, los atrasos u omisiones en el pago de remuneraciones y obligaciones de seguridad social que excedan tres períodos mensuales o la existencia de más de cuatro condenas ejecutoriadas dentro de un año calendario por infracciones a normas sobre jornadas de trabajo, remuneraciones, feriados, protección a la maternidad, sindicalización y prácticas antisindicales”.

j) Elimínase en el inciso decimonoveno, que ha pasado a ser vigésimo tercero, la frase “sin forma de juicio, oyendo al Ministerio,”.

k) Sustitúyese en el inciso vigésimo tercero, que pasó a ser vigésimo séptimo, la referencia “vigésimo primero” por “vigésimo quinto”.

2) Agrégase en el artículo 3º quinquies el siguiente inciso segundo:

“Asimismo, el concesionario deberá constituir garantías específicas que serán ejecutadas en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores, en la forma, monto y oportunidad establecida en las bases de licitación. En caso de cobro de dichas garantías específicas y que no fueren renovadas oportunamente, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones estará facultado para cobrar la garantía de fiel cumplimiento del contrato”.

3) Sustitúyese el artículo 3º sexies por el siguiente:

“Artículo 3º sexies.- Del contrato de concesión y de los principios que inspiran su celebración y ejecución. El transporte nacional remunerado de pasajeros prestado en el marco de un contrato de concesión en los casos indicados en el inciso segundo del artículo 3º, tendrá por finalidad satisfacer el interés público y deberá propender a la prestación de un servicio de transporte eficiente, seguro y de calidad. El contrato de concesión garantizará la continuidad, permanencia y seguridad de los servicios de transportes.

Podrá comprender, asimismo, la contratación de los servicios complementarios necesarios para cumplir con dicha finalidad, conforme a lo establecido en las bases de licitación respectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones podrá licitar, en cualquier momento, la prestación de los servicios complementarios, con independencia de la forma o modalidad bajo la cual se presten los servicios de transportes..

4) Incorpóranse los siguientes artículos 3º septies a 3º terdecies, nuevos:

“Artículo 3º septies.- Modificación del contrato de concesión. Los contratos de concesión podrán ser modificados conforme a lo establecido en las respectivas bases de licitación.

Las bases de la licitación deberán contener causales de modificación unilateral de los contratos de concesión por parte del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que tengan por objeto garantizar la continuidad, seguridad y eficiencia del servicio de transporte.

Las bases también deberán contener causales que aseguren a los trabajadores un trabajo en condiciones de seguridad e higiene acordes con los requerimientos de las funciones desempeñadas. Además deben expresarse causales de modificación unilateral del contrato de concesión orientadas a garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social.

Si el interés público así lo exigiere, siempre que no fuere aplicable otra causal de término, el Presidente de la República, mediante decreto fundado, suscrito por el Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, que deberá llevar, además, la firma del Ministro de Hacienda, podrá poner término anticipado a la concesión. El decreto supremo que declare el término anticipado, señalará el plazo y condiciones de término de la concesión, así como las garantías necesarias para asegurar la continuidad del servicio.

El procedimiento y metodología de cálculo de la indemnización será el que se establezca en las respectivas bases de licitación, en su defecto, se determinará conforme al procedimiento a que se refiere el artículo primero transitorio de esta ley.

Artículo 3º octies.- Supervigilancia, control e información. Los concesionarios quedarán sujetos a la supervigilancia y control del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Para tales efectos, conforme a lo establecido en las bases de licitación, éste podrá pedir informes e inspeccionar las instalaciones y vehículos que comprende el servicio, revisar y exigir información contable debidamente auditada y, en general, adoptar las medidas necesarias para velar por el cumplimiento de sus obligaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones podrá requerir a los concesionarios la información sobre la relación entre su activo y pasivo circulante, y entre su patrimonio y deudas totales, con una periodicidad no inferior a un mes.

Los concesionarios deberán informar los hechos esenciales relacionados con la administración y funcionamiento de la concesión conforme lo establezcan las bases.

Los concesionarios deberán informar mensualmente el pago de remuneraciones y estado del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social que a éstos correspondan, respecto de sus trabajadores. Lo anterior deberá ser acreditado mediante los certificados, comprobantes y declaraciones juradas que establezcan las respectivas bases de licitación.

El no acatamiento por parte de los concesionarios de las obligaciones de información en los plazos establecidos para el efecto en la ley, el reglamento o las bases de licitación, podrá ser sancionado con una multa de hasta 200 UTM por cada vez que se verifique y por cada día de atraso, conforme lo establezcan las bases de licitación.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio fiscal. Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones podrá establecer en las bases respectivas otros mecanismos de cobro y recaudación de las multas.

La aplicación de las multas que se imponga a los concesionarios deberá someterse a lo dispuesto en el artículo 10 de la ley Nº 20.378. Su reclamación administrativa se sujetará a lo establecido en el artículo 59 de la ley Nº 19.880.

Artículo 3º nonies.- De los bienes afectos a la concesión. Los bienes afectos a la concesión estarán constituidos por aquellos bienes muebles e inmuebles necesarios para la prestación básica de los servicios entregados en concesión, conforme lo establezcan las bases de la licitación y siempre que tengan relación directa con los mismos.

El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones llevará, por medio de sus Secretarías Regionales Ministeriales o de la División o Unidad dependiente de la Subsecretaría de Transportes designada para este efecto, un registro de los bienes que estarán afectos a la concesión, conforme a las normas que establezca

el reglamento. El registro y las certificaciones que se emitan conforme al mismo tendrán la naturaleza de instrumento público.

No se entenderá cumplida la obligación de los concesionarios de incorporar y poner en marcha los vehículos, infraestructura y otros bienes comprometidos en los contratos de concesión, mientras éstos no hayan sido inscritos en dicho registro en los plazos y en la forma prevista en el reglamento y en las bases de licitación.

Desde el inicio de la concesión los bienes inscritos en dicho registro se entenderán afectos a la concesión, no obstante sean objeto de enajenación, transferencia o gravamen, salvo que sean desafectados de conformidad al reglamento. Lo señalado precedentemente también se aplicará durante el tiempo en que la concesión sea gestionada por un administrador provisional y mientras se mantenga en dicha función. La desafectación deberá ser aprobada o denegada por resolución fundada de la Subsecretaría de Transportes, que deberá pronunciarse en un plazo de diez días, contado desde la fecha de presentación de la solicitud. Los recursos que se interpongan en contra de dicha resolución se regirán por lo establecido en la ley N° 19.880.

Los bienes afectos a la concesión podrán quedar a disposición de un administrador provisional que nombre el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones en los casos previstos en esta ley. En estos supuestos, el uso de los bienes dará lugar a una indemnización a favor del anterior concesionario, salvo que se establezca una regla diversa en las bases de licitación.

Artículo 3° decies.- Causales de término de las concesiones. Las concesiones de uso de vías y de servicios complementarios reguladas por esta ley podrán terminar por las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del plazo previsto en el contrato.
- b) Mutuo acuerdo.
- c) Caducidad.
- d) Quiebra del concesionario.
- e) Reiterado incumplimiento grave de las normas laborales y de seguridad social con sus trabajadores. Se tendrán como vulneraciones de este tipo, entre otras, los atrasos u omisiones en el pago de remuneraciones, cotizaciones previsionales o de salud que excedan tres períodos mensuales o la existencia de más de cuatro condenas ejecutoriadas por infracciones a los derechos fundamentales del trabajador y a las normas sobre jornadas de trabajo, remuneraciones, feriados, protección a la maternidad, sindicalización y prácticas antisindicales.
- f) Por las demás que establezcan las leyes o las bases de licitación.

Artículo 3° undecies.- Término de mutuo acuerdo. En caso de término de la concesión de común acuerdo, siempre que no exista una causal de caducidad, el concesionario estará obligado a mantener la prestación del servicio por un período no inferior a seis meses desde la fecha en que la resolución que le pone término esté totalmente tramitada. En todo caso, el acuerdo suscrito deberá hacer referencia expresa a la situación laboral y a las obligaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al acuerdo, de los operadores y demás trabajadores. En caso de deudas pendientes el concesionario será directamente responsable, y el monto adeudado deberá ser descontado de toda suma que por este concepto perciba desde el Estado. No podrá haber mutuo acuerdo sino hasta que estén pagadas las cotizaciones.

Artículo 3° duodecies.- Quiebra del concesionario. Presentada una solicitud de quiebra de un concesionario, el secretario del tribunal deberá notificarla al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y a la Dirección del Trabajo, dentro de las veinticuatro horas siguientes, por carta certificada u otro medio impreso o

electrónico fidedigno, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 55 del Libro IV del Código de Comercio. Inmediatamente después de pronunciada la sentencia que declare la quiebra de un concesionario el secretario del tribunal la notificará al Ministerio antes referido, en el mismo plazo y forma.

Pronunciada la declaración de quiebra el fallido quedará inhabilitado, de pleno derecho, de la administración de la concesión y de los bienes afectos a ella. A su vez, estos bienes quedarán excluidos de la quiebra y de la administración del síndico.

Notificado de la sentencia que declare la quiebra de una empresa concesionaria, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones podrá disponer la administración provisional del servicio. Tan pronto asuma su cargo, el administrador provisional deberá levantar un inventario de los activos de la empresa declarada en quiebra y que están afectos a la concesión, así como del estado de cumplimiento del pago de las remuneraciones y obligaciones de seguridad social.

Todo conflicto que pudiere suscitarse entre el síndico y el administrador provisional será resuelto por el juez de la quiebra incidentalmente y en única instancia, oyendo previamente al Ministerio.

Artículo 3º terdecies.- De la continuidad del servicio. El Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones adoptará las medidas necesarias para garantizar la continuidad de la prestación del servicio público y resguardar los derechos de los usuarios de dichos servicios, así como los de los trabajadores del respectivo concesionario, pudiendo requerir, por medio del Ministerio del Interior, el auxilio de la fuerza pública para obtener el íntegro cumplimiento de sus órdenes, instrucciones y resoluciones. Todo esto no afectará el derecho a huelga ejercido en las condiciones previstas en la ley.

Lo anterior es sin perjuicio de que el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones determine la aplicación del régimen general previsto en el inciso primero del artículo 3º.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- Los contratos de concesión actualmente vigentes y celebrados de conformidad a lo previsto en el artículo 3º de la ley N° 18.696 seguirán rigiéndose por lo establecido en las bases de licitación y en los respectivos contratos, especialmente en lo que dice relación con las sanciones, multas y causales de caducidad que se puedan aplicar.

Sin perjuicio de lo anterior, por exigirlo el interés nacional y por causa de utilidad pública, siempre que no exista una causal de caducidad, se faculta al Estado a través del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones para poner término anticipado a los contratos indicados en el inciso anterior que comprendan la prestación de servicios concesionados de transporte público o servicios complementarios en las comunas de la Región Metropolitana, cuando un cambio de circunstancias hiciera innecesario el servicio para la satisfacción de las necesidades públicas o demandare su rediseño o complementación para efectos de mejorar la continuidad, condiciones de seguridad y calidad del sistema. Esta facultad podrá ser ejercida después de treinta días de publicada esta ley y hasta dentro del plazo de dos años contado desde la misma fecha.

Para tal efecto, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones comunicará mediante carta certificada al concesionario del inicio del proceso destinado a poner término al contrato de concesión. A partir de dicha notificación las partes tendrán el plazo de 30 días para acordar el monto de la indemnización por el término anticipado del contrato y, en su caso, las condiciones que se deban cumplir para garantizar la continuidad del servicio. Dicho acuerdo deberá aprobarse mediante resolución fundada del Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, la que deberá llevar la firma del Ministro de Hacienda, y en ella se dispondrá, además, el término anticipado de la concesión. El pago de la indemnización correspondiente se efectuará dentro del plazo y forma que se estipule. El pago de la indemnización o su consignación en el tribunal competente

extinguirá, por el solo ministerio de la ley, todos los derechos y obligaciones que emanen del contrato, salvo que las partes acuerden una fecha anterior.

En caso de que no exista acuerdo entre las partes la indemnización será fijada por el Panel de Expertos establecido por la ley N° 20.378, a solicitud del Ministerio, de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Dentro de los 10 días siguientes al vencimiento del plazo establecido para fijar el monto por mutuo acuerdo el Ministerio solicitará al Panel de Expertos la determinación del monto provisional de la indemnización. En su solicitud indicará el monto de indemnización propuesto al concesionario, que deberá contar con la aprobación del Ministerio de Hacienda, y acompañará todos los antecedentes que estime pertinentes, incluyendo los laborales. Esta presentación deberá ser notificada al concesionario, personalmente o por carta certificada.

b) El concesionario dispondrá de un plazo de cinco días, contados desde la notificación de la solicitud del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, para presentar su propuesta de indemnización y los antecedentes que considere pertinentes. Dicha presentación deberá contener la individualización del concesionario y la fijación de su domicilio en la ciudad de Santiago para efectos de las notificaciones, las cuales se realizarán de conformidad a lo establecido en los artículos 45 a 48 de la ley N° 19.880.

c) Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación indicada en la letra anterior o vencido el plazo para ello, el Secretario Abogado del Panel de Expertos pondrá los antecedentes en conocimiento de los integrantes del Panel.

d) El Presidente del Panel, inmediatamente después de la recepción de los antecedentes, convocará a una sesión extraordinaria que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la presentación, donde se acordará el procedimiento para su estudio y resolución. En todo caso el procedimiento deberá contemplar una audiencia con las partes, de la cual deberá dejarse constancia escrita. El procedimiento será comunicado por el Secretario Abogado a todas las partes.

e) La resolución del Panel deberá dictarse dentro del plazo de 30 días contados desde la sesión extraordinaria indicada en la letra d). La resolución deberá ser fundada y estará obligada a optar por una de las dos proposiciones vigentes, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallarse una alternativa distinta ni adoptarse un valor intermedio entre las proposiciones de ambas partes. La resolución será notificada a las partes dentro de los dos días siguientes a su dictación.

f) Luego de notificada la decisión del Panel de Expertos, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones dictará una resolución que concluya el procedimiento, en la cual constarán los fundamentos del término anticipado del contrato de concesión y el monto de la indemnización provisoria determinada por el citado Panel. La misma resolución podrá establecer las medidas necesarias para garantizar la continuidad del servicio. La resolución deberá notificarse al concesionario y será susceptible de los recursos indicados en esta ley. Si el concesionario solicita, a su costa, copia de todos los antecedentes fundantes de dicha resolución, éstas deberán ser puestas a su disposición dentro de las veinticuatro horas siguientes a su solicitud.

g) Vencido el plazo para la interposición de los recursos establecidos en esta ley sin que éstos se hubieren deducido, la indemnización provisional se tendrá por definitiva y su pago se verificará dentro de los 120 días siguientes a la total tramitación de la resolución correspondiente.

En el caso de que el pago se realice de común acuerdo, éste deberá constar por escritura pública, dejando constancia del cumplimiento del pago de las remuneraciones y de las obligaciones de seguridad social de cargo del concesionario.

En el caso de que el pago sea por consignación, el juez procederá conforme a lo establecido en el artículo 23 del decreto ley N° 2.186, de 1978. Los trabajadores podrán hacer efectivo el pago de sus remuneracio-

nes y las obligaciones de seguridad social insolutas sobre el monto consignado, conforme a lo establecido en dicha disposición.

Artículo segundo.- Dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la resolución que declara el término anticipado de los contratos el concesionario podrá reclamar de su legalidad ante el juez de letras en lo civil competente, en un procedimiento breve y sumario. El juez podrá suspender la ejecución de la resolución recurrida con el mérito de los antecedentes que se invoquen.

En el mismo plazo y procedimiento podrá el concesionario y el Ministerio impugnar el monto de la indemnización establecida en dicha resolución.

En el caso de que el concesionario reclame de la legalidad de la resolución, deberá impugnar el monto de la indemnización de forma subsidiaria a dicha reclamación”.

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

Santiago 17 de marzo de 2011.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Pedro Pablo Errázuriz Domínguez, Ministro de Transportes y Telecomunicaciones.- Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda.- Felipe Bulnes Serrano, Ministro de Justicia.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Saluda a usted, Gloria Hutt Hesse, Subsecretaria de Transportes.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTES

COMPLEMENTACIÓN(*)

Complementa publicación de la ley N° 20.504, publicada en la edición del Diario Oficial N° 39.914, de fecha 19 de marzo de 2011, en el sentido de agregar al final de la misma lo siguiente:

Tribunal Constitucional Proyecto de ley que modifica el régimen jurídico del transporte público concesionado (Boletín N° 7085-15)

La Secretaria del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que el Honorable Senado envió el proyecto de acuerdo enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal, ejerciera el control preventivo de constitucionalidad respecto del artículo de las normas que regulan materias propias de ley orgánica constitucional contenidas en el mismo y por sentencia de 15 de marzo de 2011 en los autos Rol N° 1.912-11-CPR.

Se declara:

Que las letras h) y j) del numeral 1) y el inciso cuarto del artículo 3° duodecimos contenido en el numeral 4), todos del Artículo único, y el artículo segundo transitorio del proyecto de ley que modifica el régimen jurídico del transporte público concesionado, sometido a control preventivo de esta Magistratura, en cuanto confieren nuevas atribuciones a los tribunales establecidos por la ley para ejercer jurisdicción, son constitucionales.

Santiago, 15 de marzo de 2011.- Marta de la Fuente Olguín, Secretaria.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 22.03.11.

DEL DIARIO OFICIAL

24 febrero

- Ley N° 20.491. Modifica el artículo único de la Ley N° 20.411, de 2009.
- Decreto N° 78 exento, de 22.02.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece orden de subrogación del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

25 febrero

- Ley N° 20.490. Aumenta las Plantas de Personal de Carabineros de Chile.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que aumenta las Plantas de Personal de Carabineros de Chile (Boletín N° 6962-02).

26 febrero

- Ley N° 20.501. Calidad y Equidad de la Educación (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley sobre la calidad y equidad de la Educación (Boletín N° 7329-04) (*publicado en esta edición del Boletín*).

2 marzo

- Decreto N° 173 exento, de 20.12.10, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Programa del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 2011.

5 marzo

- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

9 marzo

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de marzo de 2011 y 9 de abril de 2011.

10 marzo

- Decreto N° 3, de 18.01.11, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 2, de 2010 que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra.

11 marzo

- Decreto N° 163, de 3.03.11, de la Subsecretaría del Interior. Modifica horario de verano establecido en los decretos Nos 1.489, de 1970 y 1.142, de 1980, ambos del Ministerio del Interior.

12 marzo

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 3. Determina Interés Corriente por el lapso que indica.

15 marzo

- Ministerio de Hacienda. Rectifica Ley N° 20.493, sobre protección al contribuyente ante las variaciones en los precios internacionales de combustibles, publicada en la edición del 14 de febrero de 2010.

16 marzo

- Resolución N° 123, de 7.02.11, de la Contraloría General de la República. Fija normas sobre comunicaciones electrónicas e interoperabilidad con la Contraloría General de la República.

17 marzo

- Ley N° 20.505. Adelanta la plena vigencia del Sistema de Protección al Contribuyente del Impuesto Específico a los Combustibles (SIPCO) previsto en la Ley N° 20.493.

19 marzo

- Ley N° 20.504. Modifica el régimen jurídico del transporte público concesionado (*publicada en esta edición del Boletín*).

22 marzo

- Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Subsecretaría de Transportes. Complementa publicación de la ley N° 20.504, publicada en la edición del Diario Oficial N° 39.914, de fecha 19 de marzo de 2011 (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 37, de 24.01.11, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención establecida en el artículo 9° bis del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998.

23 marzo

- Decreto N° 35, de 24.01.11, del Ministerio de Educación. Modifica decreto N° 216, de 2003, que Reglamenta Subvención Anual Educacional Pro-retención de alumnos que se señalan de 7° año básico a 4° año medio humanístico-científico o técnico-profesional matriculados en establecimientos educacionales subvencionados y regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980.
- Decreto N° 38, de 24.01.11, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención especial diferencial a los(as) alumnos(as) integrados en cursos de enseñanza media.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio de Captación para operaciones reajustables de entre 90 y 365 días.

INFORMALIDAD LABORAL. ACTOS ADMINISTRATIVOS. CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS. CONTROL JURISDICCIONAL

DOCTRINA

Recurso de Protección deducido por don Mario Carvallo Vallejos, en representación de la Universidad Católica del Norte, en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo, por considerar arbitrario e ilegal la aplicación de la multa cursada por dicha Inspección, al considerar a dos personas, que prestaban servicios profesionales a honorarios, como trabajadores dependientes sujetos a contrato de trabajo, excediendo, a su juicio, las facultades que le han sido conferidas por ley, al realizar un acto jurisdiccional o de juzgamiento.

La fiscalización se originó en la denuncia efectuada por el Sindicato de la Universidad recurrente. A raíz de esta denuncia, se fiscalizaron las dependencias de la Universidad, constatando el fiscalizador actuante la existencia de un tiempo significativo en el desarrollo de las labores de los trabajadores en cuestión, cumplimiento de horario, existencia de supervisión, continuidad laboral, desarrollo de la función en dependencias de la recurrente, elementos que configuran una relación laboral, por lo que procedió a cursar la multa correspondiente, que originó el recurso de protección.

La Corte de Apelaciones de La Serena, conociendo del recurso de protección lo acoge, estimando que el fiscalizador realizó una calificación jurídica de los hechos, determinado que, la relación que unía a la recurrente con los trabajadores, era una relación laboral, regida por el Código del Trabajo, y no un vínculo de carácter civil. Lo anterior, a juicio de la Iltma. Corte constituye una actividad de valoración de pruebas las que han sido ponderadas y valoradas para luego calificar jurídicamente los hechos, conforme a las normas legales aplicables, lo que importa un trabajo de interpretación, función eminentemente jurisdiccional, que corresponde exclusivamente a los tribunales de justicia.

La Excma. Corte Suprema, conociendo de la apelación deducida por el Servicio en contra del fallo de primera instancia, lo revoca, rechazando el recurso, al estimar que la autoridad administrativa está facultada para calificar jurídicamente los hechos, siendo esta actividad parte de la función administrativa e indispensable para su ejercicio. Dicha actividad puede ser objeto de un control jurisdiccional, que ejerce el juez sobre la actividad administrativa, lo que involucra un control de legalidad de los distintos elementos de los actos administrativos, tales como, forma, competencia, objeto y motivos del acto. El más característico de ellos es el control sobre los motivos, que se refiere al análisis de los hechos que fundamentan el acto administrativo, caso en el cual el juez controla y verifica la existencia de aquellos que sirven de fundamento al acto, la calificación jurídica que de los mismos ha hecho la autoridad y, eventualmente, la apreciación de los hechos.

Por ello, la Excma. Corte entiende que la calificación jurídica de los hechos por sí sola no puede ser considerada ilegal, pues forma parte integrante de la actividad administrativa.

Agrega el Excmo. Tribunal que, la calificación jurídica de los hechos ocurre cada vez que en el procedimiento destinado a la elaboración de un acto administrativo, la autoridad administrativa aplica a un hecho una norma que le sirve de fundamento y que justifica su dictación, o un concepto jurídico indeterminado, por lo que privarla de dicha facultad paralizaría a la Administración y le impediría el cumplimiento de su función.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de La Serena.

La Serena, tres de enero de dos mil once.

Vistos:

A fojas 6 comparece don Mario Carvallo Vallejos, domiciliado en calle Pedro Pablo Muñoz N° 430, Of. N° 13, en representación de la Universidad Católica del Norte e interpone recurso de protección en contra de la Dirección del Trabajo, Servicio Fiscalizador, domiciliado en calle Agustinas N° 1253, Santiago, representada por su Directora Nacional, doña María Cecilia Sánchez Toro, abogada del mismo domicilio y en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo, unidad dependiente del anterior, domiciliada en calle Melgarejo N° 980, Coquimbo, representada por el Inspector Provincial don Osvaldo Patricio Veliz Rojas, del mismo domicilio, fundado en que, por resolución administrativa N° 7834/10/29 de 1 a 5, notificada con fecha 04 de octubre de 2010, dictada por la recurrida, aplicó cinco multas administrativas, por igual número de infracciones, que habría cometido en su calidad de empleadora la Universidad Católica del Norte, de la ciudad de Coquimbo, acto que estima arbitrario e ilegal, que vulnera las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 N° 3 inciso 4° y N° 24 de la Carta Fundamental.

Indica que el mencionado acto es ilegal y arbitrario, toda vez que el recurrido excedió de sus facultades al realizar un acto de jurisdicción o juzgamiento, toda vez que en virtud de una fiscalización laboral iniciada por el fiscalizador Jorge Valenzuela, el recurrido estimó que dos personas que prestaban servicios profesionales a honorarios de apoyo para un proyecto científico liderado por la Universidad, lo hacían en calidad de trabajadores dependientes sujetos a contrato de trabajo, tesis que supone una decisión jurisdiccional, sin contar con dicha facultad, imputando diversas infracciones al recurrente consistentes en la no escrituración de contrato de trabajo respecto de los servicios prestados por los trabajadores (sancionada con una multa de \$224.724), no inclusión de los trabajadores en los libros de asistencia, por lo que estos son llevados de manera irregular (sancionada con multa de \$786.534), no entrega de liquidaciones de remuneraciones a los referidos trabajadores por periodo que se indica en la respectiva infracción (sancionada con multa de \$786-534), no declaración de imposiciones al régimen de seguro de cesantía durante el referido período (sancionada con multa de \$2.369.484) y la no declaración de imposiciones al régimen de pensiones durante el mismo lapso (sancionado con multa de \$1.515.616).

Sostiene que la relación con los trabajadores a cuyo respecto se constataron las infracciones, es de carácter civil y que, en todo caso, la determinación de su naturaleza es una función jurisdiccional, constituyéndose así la recurrida en una comisión especial, afectando además el patrimonio de los recurrentes.

Finalmente, cita jurisprudencia de la Corte Suprema sobre esta misma materia y solicita se acoja el presente recurso, dejando sin efecto las sanciones aplicadas.

Acompaña la resolución que motiva el recurso.

A fojas 29 evacua informe doña Claudia Pinto Robles, abogado, por las recurridas Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo y Dirección del Trabajo, solicitando el rechazo de la presente acción, con expresa condena en costas.

Indica que con fecha 6 de agosto del año 2010, el sindicato de la Universidad recurrente realizó una presentación solicitando la fiscalización en atención a la situación laboral de dos trabajadores con ocasión de lo cual procedió a constituirse en las dependencias de la recurrida, el fiscalizador Jorge Valenzuela, quien luego de entrevistar a los mencionados trabajadores, constató la existencia de un tiempo significativo en el desarrollo de las labores de éstos, el cumplimiento de un horario determinado, la existencia de supervisión, continuidad laboral y desarrollo de la función en dependencias de la recurrente, todos elementos que configuran una relación laboral. Agrega que, en la respectiva acta de constatación levantada por el fiscalizador, la recurrente se allanó a corregir las infracciones, lo cual no cumplió con posterioridad.

Manifiesta que no existe una atribución de funciones distintas a las conferidas por ley, que se constataron hechos y no se ejerció jurisdicción, por lo que no se ha incurrido en un acto ilegal ni arbitrario, sin que se hayan conculcado las garantías constitucionales alegadas por el recurrente agregando, además, que en el acto de la fiscalización no se le exhibió contrato civil alguno ni boletas de honorarios.

Finalmente, señala que la resolución recurrida fue dictada en aplicación de las facultades legales contempladas en el Código del Trabajo, en la Ley N° 19.728 y el Decreto Ley N° 3.500, por lo que solicita el rechazo de la acción intentada en su contra.

Acompaña antecedentes fundantes de su informe.

A fojas 53, se traen los autos en relación.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

Primero: Que, el recurso de Protección contemplado en nuestro ordenamiento constitucional tiene por objeto poner fin a actos u omisiones arbitrarias e ilegales que causen privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos o garantías establecidas en el artículo 19 de la Constitución Política del Estado de Chile y que se precisan en el artículo 20 de la Carta Fundamental. Que, en consecuencia, la procedencia de un recurso de protección, supone la existencia cierta y comprobada de un acto u omisión arbitraria, atribuible a determinada persona, que provoque los efectos señalados respecto de determinados derechos o garantías constitucionales de las personas a favor de las cuales se recurre, indicadas en la citada norma constitucional.

Segundo: Que, en atención a la especial naturaleza del presente recurso, para que pueda prosperar es indispensable que quien lo intente acredite la existencia de un derecho que lo favorezca, que esté claramente establecido y determinado, por lo que no debe ser un derecho dubitado o controvertido, y que éste corresponda a alguno de aquellos a que se refiere el artículo 20 de la Carta Fundamental.

Tercero: Que, en este caso, las garantías constitucionales que habrían sido privadas, perturbadas o amenazadas al recurrente, son las contempladas en el artículo 19 N° 3 inciso 4° y 24 de la Constitución Política de la República de Chile, esto es, que nadie puede ser juzgado por Comisiones Especiales y el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales e incorporales, respectivamente, lo que se habría producido en la forma que se ha detallado en la parte expositiva del presente fallo, específicamente, al haberse dictado por un fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo, la Resolución N° 7834/10/29, 1 a 5, mediante la cual se le aplicaron a su representada, diversas multas por supuestas infracciones cometidas, para lo cual la Inspección del Trabajo estimó que dos personas que prestaban servicios profesionales a honorarios de apoyo para un proyecto científico de investigación, eran trabajadores dependientes, sujetos a contrato de trabajo, todo lo cual supone una decisión jurisdiccional, facultades o atribuciones constitucionales y legales de la que carece dicho organismo.

Cuarto: Que, por su parte, el recurrido, informando, ha señalado que, conforme a los artículos 1° del D.F.L. N° 2 de 1967, como el 505 del Código del Trabajo, a la Dirección del Trabajo se le ha entregado la función de fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, y son los fiscalizadores de este Servicio, los llamados a cons-

tatar la existencia o no de infracciones a dicha legislación laboral y, en caso afirmativo, imponer las multas prescritas por la ley. Que en cumplimiento de estas facultades y mediando una denuncia por informalidad laboral interpuesta por dirigentes sindicales, respecto de trabajadores afectados y ratificada por éstos, se constató por el fiscalizador, que en ellos se presentaban o concurrían todos los elementos que configuran una relación laboral, y en consecuencia, debía aplicarse toda la normativa del Código del Trabajo, como es escrituración del contrato, declaración y pago de cotizaciones previsionales, llevar registro de asistencia y liquidaciones de remuneraciones. Que no es efectivo haberse constituido en Comisión Especial, pues el fiscalizador sólo constató hechos y lo hizo en el ejercicio de sus facultades legales, y, en cuanto a la violación de su derecho de propiedad, tampoco, pues el hecho que la recurrente deba sujetarse a la ley, no puede pretenderse que ello signifique vulneración a la mencionada garantía constitucional.

Quinto: Que, conforme a estos antecedentes y de lo informado por la recurrida, corresponde determinar si el acto impugnado mediante el presente recurso, es o no arbitrario o ilegal, que ha afectado las garantías constitucionales antes aludidas.

Que, en el caso de autos, conforme a los propios antecedentes allegados, y como puede observarse de los documentos acompañados desde fs. 1 a 4, el fiscalizador cursó las multas administrativas que en ellos se consignan, una vez que concluyó que, a su juicio, la Universidad Católica del Norte, sede Coquimbo, no había escriturado contrato de trabajo respecto de los trabajadores Claudia Andrea Valenzuela Araya y Daniel Céspedes Ibacache, como, asimismo, respecto de ambos, no llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas, no entregar junto con el pago de remuneraciones, un comprobante con indicación del monto pagado y sus descuentos legales (liquidación de remuneraciones), no declarar oportunamente las cotizaciones previsionales y de salud. Que previamente, para exigir el cumplimiento de las mencionadas obligaciones laborales de parte de la empleadora, debió necesariamente calificar, jurídicamente, el tipo de relación o vínculo entre la recurrente Universidad Católica del Norte y los dos trabajadores, determinando finalmente que se trataba de una relación laboral regida por el Código del Trabajo, en su artículo 7°, esto es, una relación bajo subordinación y dependencia y que no se estaba ante un vínculo de carácter civil, consistente en contratos consensuales de prestación de servicios profesionales como lo sostenía la recurrente.

Sexto: Que, de los antecedentes descritos, es posible concluir que el fiscalizador, para calificar la relación entre la Universidad empleadora y doña Claudia Valenzuela y don Daniel Céspedes, procedió a realizar diversas acciones, de acuerdo a lo informado por el mismo recurrido, entrevistando a los trabajadores y, de acuerdo al procedimiento general de fiscalización, hacer observación directa, realizar entrevistas y análisis documental, constatando diversos hechos, para luego interpretar todos estos elementos (probatorios), concluyendo que en dichas relaciones se presentaban todos los elementos que configuran una relación laboral, lo que le llevó a considerar que, en estas circunstancias, la empleadora había incurrido en diversas infracciones al Código del Trabajo, aplicando las multas respectivas.

Que lo antes descrito, constituye, sin duda, a juicio de esta Corte, **una actividad de valoración de “pruebas” obtenidas, como son los testimonios, y documentales, como también de lo observado directamente, las que necesariamente han debido ser ponderadas y valoradas, para luego calificar jurídicamente estos hechos, conforme a las normas legales aplicables, todo lo cual, significa, ni más ni menos, un trabajo de interpretación**, como es tener por establecido la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia entre estos dos trabajadores con la Universidad Católica del Norte. Que, esta labor, es una función eminentemente jurisdiccional, que recae exclusivamente en los tribunales de justicia, quienes son los encargados de interpretar y calificar las relaciones laborales legalmente regladas, como es el caso de autos, en donde, por una parte, la citada Universidad afirma que el vínculo que la une con estas dos personas es de índole civil de prestación de servicios profesionales a honorarios, y encargadas de un proyecto científico liderado por la propia Universidad y, por otra, la posición de la Inspección del Trabajo que, en discordancia con la recurrente, decide calificar dichas relaciones como laborales, sujetas al Código del Trabajo.

Que el órgano fiscalizador laboral, conforme a las normas legales citadas –artículos 1° del D.F.L. N° 2 de 1967, como el 505 del Código del Trabajo– debe ejercer sus facultades fiscalizadoras y sancionadoras cuando se encuentren frente a infracciones evidentes, claras, precisas y determinadas en relación con las normas laborales a aplicar, **y, en los demás casos, como el de autos**, debe limitarse a constatar situaciones fácticas que indudablemente configuren infracciones a leyes laborales, situación en la que deben efectuar la denuncia pertinente, porque, como ya se ha expresado, la calificación jurídica de los hechos, y la valoración y ponderación de las pruebas, es una materia eminentemente jurisdiccional de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Séptimo: Que sobre esta materia, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha señalado que, reconociendo la importante función de la Dirección del Trabajo en orden a cautelar, en representación del Estado, el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios, fiscalizando la aplicación de la ley laboral, **tales facultades deben ejercerse sólo cuando dicho Servicio se encuentre frente a situaciones de infracción a las normas laborales, o sea, cuando con su actividad de fiscalización se sorprendan ilegalidades claras, precisas y determinadas.** Que dichas facultades se extralimitan, al proceder a calificar la relación existente entre empleador y personas determinadas, cuando ésta se controvierte, no pudiendo estimar que se trate de una relación laboral, cuestión que se encuentra al margen de las facultades conferidas a la Inspección del Trabajo por el Código de esta especialidad, la que debe ser resuelta por la Judicatura que conoce de estos asuntos.

Que, en estos casos, a juicio de la Corte Suprema, dicho Servicio, se arroga facultades propias y excluyentes de los tribunales competentes en dicha materia, esto es, de los Juzgados del Trabajo, vulnerando con ello la garantía prevista en el inciso 4° del N° 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, ya que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales sino por el tribunal que señale la ley y que se encuentre establecido con anterioridad por ésta, lo que no ha sido el caso, en que la Inspección recurrida asumió en la práctica la función que corresponde a los tribunales al decidir como lo hizo.¹

Octavo: Que, conforme lo expuesto precedentemente, al emitir, el órgano fiscalizador, la resolución N° 7834/10/29, ha excedido en sus facultades fiscalizadoras, ejerciendo atribuciones que son privativas del tribunal laboral correspondiente, por lo que dicho acto tiene el carácter de ilegal, vulnerándose con ello, la garantía establecida en el artículo 19 N° 3 inciso 4 de la Constitución Política de la República y, que asimismo, dicha resolución, declarada ilegal, al aplicar multas por las infracciones cometidas, conculca también la garantía constitucional del artículo 19 N° 24 de la Carta Fundamental, motivo por el cual deberá acogerse el presente recurso de protección.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 19 N° 3 inciso 4 y 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de las Garantías Constitucionales de 24 de Junio de 1992 y 4 de Marzo de 1998, se resuelve:

Que, **SE ACOGE, sin costas**, el recurso de protección deducido por don Mario Carvalho Vallejos, abogado en representación de la Universidad Católica del Norte, a fs.6 y siguientes, declarándose que **la Resolución N° 7834/10/29, 1 a 5, de fecha 7 de septiembre de 2010, extendida por don Jorge Eduardo Valenzuela Galleguillos, en su calidad de fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Coquimbo, deberá ser dejada sin efecto, mediante la dictación de una nueva resolución con efecto anulatorio, que dictará la autoridad administrativa recurrida o por quien corresponda.**

Notifíquese, comuníquese, regístrese y, en su oportunidad, archívese.

Redacción del Ministro titular don Raúl Beltrami Lazo.

¹ Corte Suprema. Rol 227-2009. 18/febrero/2009.

Rol N° 945-2010

Sentencia de la Excma. Corte Suprema

Recurso 4751

Recurso 451/2011 - Resolución: 7194 - Secretaría: ÚNICA

Santiago, veinticuatro de febrero del año dos mil once.

Vistos:

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

Y se tiene en su lugar y además presente:

Primero: Que la autoridad administrativa está facultada para calificar jurídicamente los hechos, siendo esta actividad parte de tal función. En efecto, es precisamente dicha calificación jurídica la que es indispensable para el ejercicio de esa labor, especialmente en lo concerniente a la imposición de sanciones administrativas, por lo cual no existe garantía constitucional alguna que deba protegerse por la presente vía, puesto que la Inspección del Trabajo de que se trata no ha actuado como comisión especial sino en el ejercicio de las facultades de que ha sido investida.

Segundo: Que el control de legalidad de los actos administrativos por parte del juez, ineludible para el estado de derecho, consiste en examinar el apego a la ley de los mismos en relación con sus distintos elementos, a saber: forma, competencia, fin, objeto y motivos del acto, siendo el control de estos últimos el más característico del control jurisdiccional, pues se refiere al análisis de los hechos que fundamentan el acto administrativo. Es precisamente por ello que la calificación jurídica que de los hechos realiza la autoridad, que corresponde a los previstos por el legislador para dictar el acto, no puede, por sí misma, constituir una ilegalidad, puesto que forma parte integrante de la actividad administrativa. Lo anterior no obsta a que si se incurre en un error en la calificación de los hechos, ella pueda ser controlada por el juez, quien por regla general, lo hará en un juicio en el cual se impugne la resolución de la Administración, como ocurre con el procedimiento jurisdiccional contemplado en su artículo 474 del Código del Trabajo, que resulta ser la vía adecuada para resolver el fondo de la controversia ventilada en esta sede extraordinaria; no correspondiendo, por consiguiente, por el solo hecho de que la autoridad administrativa haya interpretado jurídicamente hechos sujetos a su fiscalización, que se acoja un recurso de protección en su contra.

Tercero: Que en el procedimiento destinado a la elaboración de un acto administrativo, la calificación jurídica ocurre cada vez que la autoridad aplica a un hecho una norma o un concepto jurídico que le sirve de fundamento a aquél y que justifica su dictación, por lo que privarla de dicha facultad paralizaría a la Administración e impediría el cumplimiento de su función.

Por lo demás, así lo ha entendido la ley cuando, por ejemplo, el artículo 5° número 3 de la Ley N° 17.322 sobre Cobranza Judicial de Cotizaciones indica que la oposición del ejecutado será admisible cuando exista errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador, circunstancia que importa reconocer que le es permitido a la Administración llevar a cabo una calificación jurídica de las situaciones fácticas comprendidas en el ámbito de su competencia.

Cuarto: Que la atribución que se le reconoce a la Inspección del Trabajo tiene particular relevancia, por cuanto dicha repartición pública carece de titularidad para interponer denuncias ante los tribunales, por lo que al prohibirle efectuar la calificación jurídica en comento, se está despojando de contenido a las normas de protección al trabajador, toda vez que ningún órgano de control, sea jurisdiccional o administrativo, llevará a cabo dicha calificación, y la eventual conducta transgresora de la ley quedará sin sanción, salvo que sea el propio trabajador afectado el que reclame, lo que en muchos casos resulta ilusorio.

Quinto: Que descartada la ilegalidad, tampoco resulta establecido que la actuación de la autoridad administrativa procediera de manera arbitraria, al hacerlo ante circunstancias de hecho precisas, concretas y explicitadas en sus determinaciones, con lo cual se excluye cualquier arbitrariedad por ausencia de motivos y razonamientos, los que se consideraron al dictar los actos impugnados.

Sexto: Que, en consecuencia, al no haber incurrido entonces la Inspección del Trabajo en una actuación arbitraria o ilegal, desde que ha actuado en el desempeño de una actividad administrativa por expreso mandato de la ley, el recurso de protección deducido deberá ser desestimado.

Y de conformidad, además, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, **se revoca** la sentencia apelada de tres de enero último, escrita a fojas 55 y se declara que **se rechaza** el recurso de protección deducido en lo principal de la presentación de fojas 6.

Acordada con el voto en contra de la Ministro Señora Egnem, quien estuvo por confirmar el fallo apelado en virtud de sus propios fundamentos.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro Sr. Araya.

Rol N° 451-2011.

/2010 - Resolución: 4746 - Secretaría: ÚNICA

MARTA DONAIRE MATAMOROS
ABOGADA
UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISIÓN JURÍDICA

DEPARTAMENTO JURÍDICO

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Asistente de la educación. Sector Particular Subvencionado. Feriado. Incidencia de la Licencia Médica.	0942/013	22.02.2011	72
Corporación de Salud. Sumarios administrativos. Vicios de procedimientos.	1033/014	02.03.2011	73
Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Formas de contratación. Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Prórroga del contrato por enero y febrero. Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Feriado Legal. Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Término de Contrato. Aviso. Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Talleres. Aplicabilidad del Estatuto. Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Dictamen. Efecto en el tiempo.	1088/015	09.03.2011	75

ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN. SECTOR PARTICULAR SUBVENCIONADO. FERIADO. INCIDENCIA DE LA LICENCIA MÉDICA.**0942/013, 22.02.2011**

A una asistente de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, que durante el período de interrupción de actividades escolares 2010, no hizo uso de su feriado legal por encontrarse con licencia maternal, no le asiste el derecho a que dicho beneficio se acumule con el feriado que le corresponde entre los meses de enero y febrero de 2011.

Fuentes: Ley N° 19.464, artículo 2, inciso 1º, letra a). Código del Trabajo, artículo 74.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca si a una asistente de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, que durante el período de interrupción de actividades escolares 2010, no hizo uso de su feriado legal por encontrarse con licencia maternal, le asiste el derecho a que dicho beneficio se acumule con el feriado que le corresponde entre los meses de enero y febrero de 2011.

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

El personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado, conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, se encuentra regido en sus relaciones laborales con el sostenedor, por las normas del Código del Trabajo y, en determinadas materias, dentro de las cuales no se contempla el feriado, por la Ley N° 19.464, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 20.244.

Ahora bien, analizadas las disposiciones del citado Código del Trabajo, cabe señalar que en su artículo 74, dispone:

“No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato”.

De la norma legal transcrita se desprende que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que deben interrumpir sus funciones o actividades durante determinados períodos del año, no tienen derecho a feriado.

Cabe advertir que dicha norma legal, más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a este beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen estas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales que interrumpen actividades sólo entre los meses de enero y febrero de cada año o el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

Precisado lo anterior y, considerando las especiales características de los servicios que se prestan en los establecimientos educacionales no cabe sino sostener que el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento al feriado legal de los asistentes de la educación en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, necesariamente, en el período de interrupción de las actividades escolares, entre los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, sin que exista posibilidad alguna de suspender o trasladar el ejercicio de este beneficio en una época distinta a la de interrupción de actividades escolares.

De consiguiente, posible es afirmar que la circunstancia de otorgarse una licencia médica, cualquier sea su causa, durante el lapso en que el legislador entiende que el trabajador ha hecho uso de su feriado legal en

los términos del ya citado artículo 74 del Código del Trabajo, no le confiere a éste el derecho de ejercer el mismo en una oportunidad distinta, no pudiendo, por tanto, ser trasladado a otra época, y, por ende tampoco acumulado al período de interrupción de las actividades escolares de 2011.

En consecuencia, sobre la bases de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo en informar a Ud. que a una asistente de la educación del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de educación, que durante el período de interrupción de actividades escolares 2010, no hizo uso de su feriado legal por encontrarse con licencia maternal, no le asiste el derecho a que dicho beneficio se acumule con el feriado que le corresponde entre los meses de enero y febrero de 2011.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CORPORACIÓN DE SALUD. SUMARIOS ADMINISTRATIVOS. VICIOS DE PROCEDIMIENTOS.

1033/014, 02.03.2011

La competencia de esta Dirección para conocer de los vicios o irregularidades de un procedimiento disciplinario incoado en establecimientos de salud administrados por Corporaciones de Salud creadas por las Municipalidades, comprende exclusivamente el control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, y excluye el examen, comprobación o modificación de los hechos que obren en el respectivo expediente sumarial.

Fuentes: Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Empleados Municipales, Título V, de la Responsabilidad Administrativa.

Concordancia: Dictamen N° 2140/150, de 14.05.1998.

Por Memo del antecedente..., se solicita precisar una de las conclusiones del Dictamen N° 2140/150, de 14.05.1998 y la forma de actuar de las Inspecciones respecto a la materia. Se agrega, que en concepto de ese Departamento, los vicios de procedimiento en un sumario no serían susceptibles de fiscalizar por parte de nuestro Servicio.

Se omiten los fundamentos que darían sustento a esta opinión.

Al respecto, cúpleme manifestar a Ud., que el citado pronunciamiento concluyó en su punto N° 2, entre otros aspectos, que *“La Dirección del Trabajo es el organismo competente para resolver las denuncias por irregularidades existentes en un sumario en establecimientos de salud administrados por Corporaciones de Salud creados por las Municipalidades”*.

Cabe tener presente, que las Corporaciones Municipales, esto es, las empleadoras del personal que labora en los establecimientos de salud administrados por ellas, tienen el carácter de entidades del sector privado, de suerte tal que su personal necesariamente ha de detentar la calidad de trabajador de dicho sector, regido por las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y supletoriamente por la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Empleados Municipales.

Por tal razón, encontrándose el sector privado en el área de competencia de esta Dirección, no cabe sino concluir que corresponde a este Servicio resolver las denuncias por manifiestas irregularidades existentes en un sumario en los establecimientos de que se trata.

Sin perjuicio de lo anterior, para pronunciarse sobre los vicios o ilegalidades en que pudiera haberse incurrido durante la instrucción de un procedimiento disciplinario, es necesario tener presente -a su vez- la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, en el sentido que los sumarios administrativos agotan sus efectos una vez que se cumple en forma íntegra el objetivo perseguido por los mismos, vale decir, con la correspondiente aplicación de la medida disciplinaria o su sobreseimiento, por lo tanto, esta Dirección no se encuentra facultada para dejar sin efecto el acto terminal del sumario, cualquiera sea el motivo que se invoque, toda vez que ello implicaría declarar la nulidad del respectivo sumario administrativo, atribución que corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral (Dictámenes N°s. 2768/155, de 26.08.2002 y 1480/47, de 12.04.2005).

Así entonces, queda delimitada la competencia de esta Dirección para conocer de estos vicios e irregularidades, al lapso procedimental comprendido entre la resolución exenta que ordena la instrucción del sumario o investigación sumaria, y la resolución de término que sancione o sobresea.

No obstante, para el adecuado ejercicio de estas atribuciones, deben formularse precisiones adicionales.

Efectivamente, el control de legalidad que esta Dirección ejerce respecto a los procedimientos disciplinarios del sector salud, sólo comprende el examen de la **ritualidad formal** del procedimiento, con exclusión de los aspectos de hecho involucrados.

Pues bien, al pronunciarse el citado dictamen N° 2140/150, sobre la competencia de esta Dirección para conocer de las **"irregularidades existentes en un sumario"**, debe entenderse que estas prerrogativas especiales comprenden, exclusivamente, el control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, que incluye la comprobación y cumplimiento de los trámites esenciales a todo procedimiento de esta índole, el que desde luego, debe satisfacer los requerimientos constitucionales del debido proceso.

Tal examen incluirá -entre otros aspectos- la competencia de la autoridad que dicta la resolución que inicia el procedimiento, la instalación legal de fiscal y actuario, las normas sobre notificaciones, las causales de implicancia o recusación, las medidas preventivas de suspensión de funciones y destinación transitoria, la fundamentación legal de los cargos, los plazos para formular descargos y evacuar la vista o informe fiscal, instancias y trámites todos éstos, que deben cumplirse de manera estricta y literal conforme lo prescribe la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de los Empleados Municipales.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada, dictamen N° 2140/150, de 14.05.98, cuya aclaración se requiere, y criterios hechos valer, cúmpleme manifestar que la competencia de esta Dirección para conocer de los vicios o irregularidades de un procedimiento disciplinario incoado en establecimientos de salud administrados por Corporaciones de Salud creadas por las Municipalidades, comprende exclusivamente el control de legalidad formal del sumario administrativo o investigación sumaria, y excluye el examen, comprobación o modificación de los hechos que obren en el respectivo expediente sumarial.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ESTATUTO DOCENTE. SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL. FORMAS DE CONTRATACIÓN.**ESTATUTO DOCENTE. SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL. PRÓRROGA DEL CONTRATO POR ENERO Y FEBRERO.****ESTATUTO DOCENTE. SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL. FERIADO LEGAL.****ESTATUTO DOCENTE. SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL. TÉRMINO DE CONTRATO. AVISO.****ESTATUTO DOCENTE. SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL. TALLERES. APLICABILIDAD DEL ESTATUTO.****ESTATUTO DOCENTE. SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL. DICTAMEN. EFECTO EN EL TIEMPO.****1088/015, 09.03.2011**

- 1) Los profesionales de la educación contratados para desempeñar labores docentes en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", al estar regidos por el Estatuto Docente, pueden celebrar con el sostenedor, un contrato indefinido, a plazo fijo o, de reemplazo, en las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 del referido cuerpo legal.
- 2) El contrato de un docente contratado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", que haya durado más de seis meses continuos con un sostenedor del sector particular subvencionado y que termine en el transcurso del mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el solo ministerio de la ley, por los meses de enero y febrero del respectivo año.
- 3) El feriado de los docentes del sector particular subvencionado, contratados para realizar labores docentes relacionadas con el Plan de Mejoramiento Profesional, será el período de interrupción de las actividades escolares o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto Docente.
- 4) El sostenedor de un establecimiento educacional del sector particular subvencionado, debe dar aviso de término de los contratos de trabajo de los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- 5) Los docentes contratados para realizar talleres, que no son requisito de promoción del alumno como, asimismo, para ejecutar actividades curriculares no lectivas, sin considerar aula, ambos, considerados dentro del Plan de Mejoramiento Profesional, quedan regidos por el Estatuto Docente, por ser funciones docentes.
- 6) La doctrina de este Servicio contenida en dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, surte todos sus efectos desde la fecha en que fue emitida.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 6°, 41, 78, 79 letra d), 80, 82 y, 87. Decreto N° 453, de Educación de 1991, artículos 20, N° 1, letra a), 73 inciso 1°. Código del Trabajo, artículo 162, incisos 1°, 2°, 3° y 4°.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los docentes contratados en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2 de 1998, para realizar labores docentes vinculadas con el Plan de Mejoramiento de la Educación, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial :

- 1) Cuál es la duración de sus contratos de trabajo y si existe la figura del contrato de reemplazo, en caso de que los docentes de que se trata presenten licencias médicas y se deba contratar a otros.
- 2) Si les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por enero y febrero.
- 3) Conforme a qué normas deben hacer uso de su feriado legal.
- 4) Con cuanto tiempo de anticipación se debe dar aviso de término de sus contratos de trabajo.

- 5) Si los docentes que realizan talleres que no son requisito de promoción del alumno, como asimismo, aquellos que son contratados solamente para actividades curriculares no lectivas, estarían regidos por el Estatuto Docente.
- 6) Si la doctrina contenida en el dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, tiene efecto retroactivo.

Al respecto y previa respuesta a las consultas formuladas cabe señalar que este Servicio mediante Dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, ha señalado en su parte pertinente que *“El personal que desempeña funciones vinculadas al Plan de Mejoramiento de la Educación, financiado con cargo a los recursos de la Subvención Escolar Preferencial “SEP”, debe suscribir con su empleador contrato de trabajo, de concurrir vínculo de subordinación y dependencia y demás elementos que determinan su existencia”*

Esta Dirección ha concluido, asimismo que *“La normativa legal aplicable al contrato de trabajo del personal contratado como docente para prestar labores referidas al Plan de Mejoramiento de la Educación, será la prevista en el Estatuto Docente y supletoriamente en el Código del Trabajo y leyes complementarias y, para los asistentes de la educación, la contenida en el Código del Trabajo, leyes complementarias y en la Ley N° 19.464, modificada por la Ley N° 20.244.*

1) Precisado lo anterior y en cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 79 de la Ley N° 19.070, en su letra d), dispone:

“Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

“d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

“El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.”

“El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

“Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.

“Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato.

“Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo.”

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que, tratándose de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, los contratos en cuanto a su duración pueden ser indefinidos, a plazo fijo o de reemplazo.

Asimismo, se infiere, que la duración de los contratos a plazo fijo es de un año laboral docente, entendiéndose por tal “el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicia el año escolar siguiente”, sin perjuicio de

las alteraciones en las fechas de inicio y término del año escolar que pueda disponer el Ministerio de Educación, en virtud de las facultades que le son propias.

Se deduce, por su parte que existen dos excepciones en que el contrato siendo a plazo fijo puede extenderse por un período inferior al año laboral docente y que son, los **contratos residuales**, que es aquel que se celebra cuando termina el contrato de trabajo de un profesional de la educación en el transcurso del año laboral docente y es necesario contratar a otro, caso en el cual la relación laboral con este último debe extenderse por el tiempo que resta del correspondiente año laboral docente y, los contratos para **actividades extraordinarias o especiales**, que son los que se suscriben para la ejecución de actividades que por su naturaleza tienen una duración inferior al año laboral docente.

Finalmente, se establecen los **contratos de reemplazo**, que son aquellos en virtud del cual un docente presta servicios para suplir a otro profesional de la educación que transitoriamente no puede desempeñar sus funciones, cualquiera sea la causa. Este contrato dura el período de ausencia del profesional reemplazado o, uno inferior si así lo estipulan las partes.

Ahora bien, aplicando lo expuesto al caso en consulta preciso es sostener que los docentes contratados para realizar labores docentes vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, al estar regidos por el Estatuto Docente, tal como ya se estableció en dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, pueden celebrar con el sostenedor, dándose las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 ya transcrito y comentado, cualquiera de las formas de contratación antes mencionadas, sea, indefinida, a plazo fijo e, incluso en reemplazo de docentes que, habiendo sido igualmente contratados con cargo a la SEP no pueden desempeñar temporalmente el cargo.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 82 de la ley 19.070, inserto en el Título IV relativo al contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, entre los cuales se encuentran comprendidos aquellos que prestan servicios en establecimientos particulares subvencionados y, por ende, aplicable a los profesionales de la educación contratados con cargo a la Subvención Escolar Preferencias "SEP", para realizar labores docentes, establece:

"Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador".

Del precepto legal preinserto se colige que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que tenga contrato vigente en el mes de diciembre, esto es, entre el 1º y el 31 de dicho mes, y
- b) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Por lo tanto, en conformidad a la disposición legal transcrita, el contrato de un docente contratado con cargo a la SEP, que reúna las dos condiciones copulativas mencionadas precedentemente, se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero de cada año, por el solo ministerio de la ley.

3) En cuanto a esta pregunta, cabe señalar que el artículo 41 del Estatuto Docente, aplicable a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados con arreglo al D.F.L. N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998, en virtud de lo prevenido en el inciso final del artículo 80 del mismo cuerpo legal, previene:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero; o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda.

Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras, que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por un período de tres semanas consecutivas.

De la disposición legal precedentemente anotada se infiere que, por expreso mandato del legislador, el feriado legal del personal docente de que se trata, comprende el período de interrupción de actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero de cada año o, el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, período en el cual, sólo por excepción, éste podrá ser convocado a realizar actividades de perfeccionamiento o actividades curriculares no lectivas, por un lapso no superior a tres semanas seguidas como máximo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 23 del Decreto Nº 453, de 1991, reglamentario del Estatuto Docente, se entiende por año escolar el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el tiempo comprendido entre el 1º de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

En efecto, la referida disposición reglamentaria, establece:

“Se entiende por año escolar el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1º de marzo y el 31 de diciembre de cada año.”

De consiguiente, atendido que los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial “SEP”, para realizar labores docentes, se encuentran regidos por el Estatuto Docente, corresponde que los mismos hagan uso de su feriado en los términos previstos en el artículo 41 del referido cuerpo legal, esto es, el período de interrupción de actividades escolares o, el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente,

4) Respecto de esta consulta, previa respuesta a la misma, se hace necesario precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley Nº 19.070, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV.

Ahora bien, en lo que respecta al plazo de que dispone el empleador para dar aviso de término de contrato de trabajo a los docentes de que se trata, cabe señalar que la Ley Nº 19.070 se encarga de regular dicha materia sólo respecto de la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, para los efectos de liberarse del pago de la indemnización adicional, según se verá, rigiendo para el caso que opte por el pago de la referida indemnización como, asimismo, respecto de las demás causales de término de la relación laboral, los incisos 1, 2º, 3º y 4º del artículo 162 del Código del Trabajo, que prescriben al efecto:

“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

“Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días. Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

“Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación.

Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente”.

De este modo, de acuerdo con la norma legal antes transcrita, tratándose de las causales previstas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159 del Código del Trabajo y las establecidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, el empleador debe dar aviso por escrito del término de la relación laboral al docente, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a su separación o de seis días hábiles tratándose de caso fortuito o fuerza mayor.

Aparece, asimismo que respecto de la causal de término del contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o, desahucio, el aviso debe ser dado al trabajador, con copia a la Inspección, a lo menos con treinta días de anticipación al término de su relación laboral o bien se debe pagar al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

No obstante lo expuesto y tratándose de la causal de necesidades de la empresa o desahucio, tal como ya se señalara, existe norma especial, en el artículo 87 del Estatuto Docente, que prevé:

“Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor” por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle, además, de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

“Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

“El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente”.

De la disposición legal preinserta se infiere, que el empleador, al invocar las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra obligado al pago de una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Se deduce, asimismo, que no estará obligado al pago de dicha indemnización si es que cumple con dos requisitos copulativos, uno de los cuales y, en lo que nos interesa, es dar aviso de la terminación de los servicios al docente, a lo menos con sesenta días de anticipación al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y, que esta terminación se haga efectiva el día anterior a la fecha señalada.

5) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 6º del Estatuto Docente, establece:

“La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.

“Para los efectos de esta ley se entenderá por:

“a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.

“b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación; y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación”.

Por su parte el artículo 20 del Decreto N° 453, de 1991, de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, en su artículo 20, en su numerando 1, letra a), dispone:

“Constituyen actividades curriculares no lectivas entre otras, las siguientes:

1. Actividades relacionadas con planes y programas de estudio:

b) Funcionamiento de academias, talleres y clubes;”.

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que la función docente propiamente tal comprende tanto la docencia de aula como las actividades curriculares no lectivas, entendidas estas como aquellas funciones complementarias de la función docente de aula, señalándose de manera no taxativa algunas de ellas en el artículo 20 del Decreto Reglamentario N° 453, dentro de las cuales se comprenden los talleres.

Ahora bien, no habiendo el legislador hecho un distingo respecto de si los talleres, comprendidos como actividades de colaboración, deben ser requisito o no de promoción del alumno, preciso es sostener, aplicando el aforismo jurídico que, donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir, que todos los talleres, sin distinguir al respecto, constituyen una función docente al tenor del artículo 20 antes transcrito y comentado.

De este modo, preciso es sostener que los profesionales de la educación que realizan talleres vinculadas a la SEP, quedan regidos por el Estatuto Docente.

A igual conclusión ha de arribarse respecto del docente que ha sido contratado para realizar únicamente actividades curriculares no lectivas sin considerar dentro de las funciones pactadas la docencia en aula.

7) Finalmente y en cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que para resolver sobre la época desde la cual rige el pronunciamiento contenido en Dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, es menester recurrir a las reglas generales sobre los efectos de los actos administrativos y, en particular, a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo que se ha pronunciado sobre la data desde la cual rigen los pronunciamientos que se emiten mediante dictámenes.

Sobre esta materia, la doctrina vigente distingue entre aquellos dictámenes que al interpretar la legislación laboral producen un efecto meramente declarativo, de aquellos que, reconsiderando un pronunciamiento anterior lo revocan, modifican o dejan sin efecto. En la primera situación, el acto interpretativo se limita a reconocer un derecho ya existente, y en consecuencia éste puede ser exigido desde la vigencia de la ley interpretada.

En tanto, a aquellos dictámenes que reconsideran otro anterior, se les aplica en plenitud el principio de irretroactividad de los actos administrativos, por ende, sólo disponen a futuro.

Es dable advertir, sin embargo, que en ciertos casos, no obstante el contenido meramente declarativo de un dictamen, el órgano administrativo que ha llevado a cabo la interpretación del precepto legal, ha asumido su función respecto a una norma que ha exigido una labor especialmente compleja, en que la voluntad del legislador se ha formulado en forma tal, que los distintos elementos de interpretación de la ley conducen a conclusiones equívocas y contradictorias, debiendo el intérprete desentrañar el verdadero

sentido y alcance del precepto en un proceso que, si bien no constituye propiamente un acto de creación de derecho, no es tampoco una declaración previsible y obvia de la voluntad del legislador.

Así entonces, en concepto de esta Dirección del Trabajo, los derechos, acciones y excepciones que derivan de dictámenes de esta índole, que han interpretado una norma legal equívoca y de especial complejidad, estarán investidos de certeza y seguridad jurídica una vez que el órgano administrativo emita el correspondiente dictamen que fije el sentido y alcance del precepto respectivo, época desde la cual podrán exigirse con eficacia y certeza las obligaciones correlativas. En otros términos, la presunción de derecho de que la ley es conocida por todos desde su vigencia, debe complementarse en estos casos en el sentido que la interpretación de la Dirección del Trabajo confiere derechos desde la emisión del dictamen.

En consecuencia, la interpretación de la legislación laboral que por ley compete a esta Dirección del Trabajo, reuniendo los especiales rasgos descritos precedentemente, regirá siempre a futuro y no afectará situaciones anteriores a la época del respectivo pronunciamiento.

La situación laboral de los profesionales de la educación, contratados para realizar funciones docentes vinculadas al Plan de Mejoramiento de la Educación, financiado con cargo a la Subvención escolar Preferencial "SEP", es especialmente representativo de la situación antes descrita, puesto que este Servicio ha debido complementar de manera sustantiva la voluntad del legislador a objeto que ésta alcance a cabalidad los fines de las normas legales a que se ha hecho referencia en el dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, debiendo así este pronunciamiento tener efecto sólo desde su emisión.

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

- 1) Los profesionales de la educación contratados para desempeñar labores docentes en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, de Educación, vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", al estar regidos por el Estatuto Docente, pueden celebrar con el sostenedor, un contrato indefinido, a plazo fijo e, incluso, uno de reemplazo, en las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 del referido cuerpo legal.
- 2) El contrato de un docente contratado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", que haya durado más de seis meses continuos con un sostenedor del sector particular subvencionado y que termine en el transcurso del mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el solo ministerio de la ley, por los meses de enero y febrero del respectivo año.
- 3) El feriado de los docentes del sector particular subvencionado, contratados para realizar labores docentes relacionadas con el Plan de Mejoramiento Profesional, será el período de interrupción de las actividades escolares o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto Docente.
- 4) El sostenedor de un establecimiento educacional del sector particular subvencionado, debe dar aviso de término de los contratos de trabajo de los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- 5) Los docentes contratados para realizar talleres, que no son requisito de promoción del alumno como, asimismo, para ejecutar actividades curriculares no lectivas, sin considerar aula, ambos, considerados dentro del Plan de Mejoramiento Profesional, quedan regidos por el Estatuto Docente.
- 6) La doctrina de este Servicio contenida en dictamen N° 4127/69, de 16.09.2010, surte todos sus efectos desde la fecha en que fue emitida.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Resolución

176 (exenta), 08.03.2011

Departamento de Inspección.

Establece y sistematiza la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección.

VISTOS:

- 1) El artículo 5º, letra f), del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo;
- 2) La Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- 3) La resolución Nº 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República que Establece Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón; y
- 4) La resolución exenta Nº 1142, de fecha 6 de octubre de 2003, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época.
- 5) La resolución exenta Nº 1400, de fecha 19 de noviembre de 2003, de la Sra. Directora del Trabajo, de la época.

CONSIDERANDO:

- 1) Que, las prioridades gubernamentales y los lineamientos ministeriales se enfocan en promover y desarrollar la administración del Estado en un contexto de modernización, a fin de optimizar el servicio que se entrega a la ciudadanía.
- 2) El compromiso de supremo gobierno de fiscalizar el total respeto de los derechos de los trabajadores y propiciar una relación equitativa en el mundo del trabajo.
- 3) Los objetivos que ha definido la Dirección del Trabajo, en cuanto a mejorar la calidad de la fiscalización del cumplimiento normativo.
- 4) Los compromisos adoptados por la autoridad nacional del Servicio y su equipo directivo, orientados a mejorar la coordinación institucional, a rediseñar la organización y dependencia funcionales de determinadas áreas de trabajo.
- 5) Los resultados de la "Asesoría Especializada al Proceso de Fiscalización en la Dirección del Trabajo", efectuada por la empresa Etcheberry Consultores.
- 6) La necesidad de derogar las resoluciones exentas Nº 1142 y 1400, ambas de 2003, de la Sra. Directora del Trabajo de la época.
- 7) Que, para el logro de los objetivos y compromisos descritos precedentemente se hace necesario modificar la estructura actual del Departamento de Inspección, adecuándola de una orgánica que propenda hacia en tales sentidos.

RESUELVO:

I. ESTABLÉCESE, la siguiente estructura para el Departamento de Inspección, el que estará a cargo de un Jefe y un Subjefe que conforman su Nivel Directivo, este último con dependencia directa del primero, y se compondrá de las Unidades que a continuación se indican, cuyas funciones se señalan en la presente Resolución Exenta:

1. Unidad de Planes y Programas

- Proponer y diseñar la serie de indicadores de la línea inspectiva, controlando su cumplimiento e informando periódicamente los resultados de ello.
- Gestionar los programas de fiscalización, tanto presencial como virtual; así como nacionales y regionales.
- Planificar la capacitación de los funcionarios de la línea inspectiva, interactuando con las demás Unidades para detectar las necesidades y con la Escuela Técnica de Formación en la ejecución de los programas diseñados.
- Materializar las fiscalizaciones programadas virtuales que se determinen.

2. Unidad de Administración Informática de Multas

- Gestionar informáticamente las multas administrativas que se cursan en el Servicio, sólo en lo que dice relación con Tesorería General de la República y el Boletín de Infractores a la legislación laboral y previsional.
- Interactuar directamente con Tesorería General de la República y con Equifax a fin de asegurar la adecuada administración del Boletín de Infractores a la legislación laboral y previsional.
- Interactuar con organismos previsionales que proveen la información al Boletín de Infractores a la legislación laboral y previsional, con el objeto de que los envíos sean correctos y oportunos.
- Proponer las mejoras al sistema informático de multas que las necesidades hagan pertinentes y la experiencia recomiende.
- Atención de usuarios en todo aquello que diga relación con la gestión de las multas.

3. Unidad de Control de Instrucciones y Procedimientos

- Controlar la calidad de las fiscalizaciones, de acuerdo con las instrucciones y normativa que la regula, incluyendo el adecuado procedimiento en todas sus etapas.
- Apoyar funcional y técnicamente a la línea inspectiva, de manera presencial así como a distancia, a través de los medios electrónicos que se determine.
- Efectuar seguimiento de las alarmas informáticas de la línea inspectiva, con el objeto de propender a la eficiencia de los productos del Departamento, informando los incumplimientos a fin de que se tomen las medidas que procedan.

4. Unidad de Regulación Normativa y Gestión de Requerimientos

- Elaborar y actualizar los procedimientos de fiscalización y aquella norma administrativa anexa que le sea aplicable.
- Mantener y actualizar el Tipificador de Hechos Infraccionales.
- Mantener y actualizar el Autochequeo del portal web institucional, en las materias laborales.
- Mantener y actualizar los formularios de uso en los diferentes procedimientos inspectivos.
- Gestionar los requerimientos externos que digan relación con la línea inspectiva.
- Interactuar con el Departamento de Tecnologías de la Información para implementar o realizar las mejoras que procedan a las aplicaciones informáticas que se usan en la línea inspectiva.

5. Unidad de Seguridad y Salud Laboral

- Llevar y mantener actualizado el registro nacional de accidentes graves y fatales del trabajo.
- Coordinar con otros Servicios las acciones y materias que digan relación con salud y seguridad en el trabajo.
- Proponer nuevas regulaciones administrativas y las modificaciones normativas que procedan, en materias de salud y seguridad del trabajo.
- Mantener y actualizar el Autochequeo del portal web institucional, en la parte correspondiente a salud y seguridad en el trabajo.
- Apoyar técnicamente a la línea inspectiva con especial preocupación por los fiscalizadores de terreno, participando en el diseño de programas de capacitación que digan relación con salud y seguridad en el trabajo.
- Proponer y colaborar en el diseño de programas de fiscalización en materia de SST.
- Gestionar las solicitudes de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso, llevando el registro nacional de autorizaciones otorgadas.
- Supervisar a la DRT en el cumplimiento de la normativa sobre autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso.

II. DÉJESE SIN EFECTO las Resoluciones Exentas N° 1142, de fecha 6 de octubre de 2003 y 1400 de 19 de noviembre de 2003, ambas de la Sra. Directora del Trabajo de la época y toda instrucción vigente sobre la materia.

III. La estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, que por la presente Resolución Exenta se establece y sistematiza, comenzará a regir a contar de esta fecha.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

2. Circulares

10 (extracto), 11.02.2011

Dirección del Trabajo.

Instruye sobre la confección de estadísticas de uso frecuente en la Dirección del Trabajo en materia de mediación.

11 (extracto), 16.02.2011

Departamento de Gestión y Desarrollo.

Remite "Programa de Monitoreo y Seguimiento del Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana" (SIAC).

13 (extracto), 23.02.2011

Departamento de Gestión y Desarrollo.

Remite "Plan de Anual del Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana (SIAC) 2011".

16, 04.03.2011

Departamento de Relaciones Laborales.

Complementa instrucciones sobre criterios a aplicar para resolver recursos administrativos en materia de montos de multas aplicadas en procesos de conciliación.

De las numerosas acciones y actuaciones que le competen a este departamento con relación a las Resoluciones de Multas originadas en procesos de conciliación, se ha constatado que los montos aplicados no siempre se ajustan a los criterios impartidos, para dichos efectos, en la circular N° 125 de 17.12.2008 de Sra. Directora del Trabajo, resultando excesivos.

Revisadas las instrucciones vigentes sobre la materia, se concluye la inexistencia de un procedimiento único que permita, a los Jefes de Inspección o de Centro de Conciliación y Mediación, disponer la corrección de dicho incumplimiento.

Por lo ya referido, se estima pertinente agregar a las instrucciones ya vigentes, el siguiente criterio para resolver los recursos administrativos de Reconsideración previstos en el artículo 511 del Código del Trabajo y los artículos 53 y 60 de la Ley N° 19880, que afecten a multas originadas en Reclamos Administrativos:

- a) Cada vez que se deba resolver un recurso administrativo relacionado con una Resolución de Multa originada en un proceso de conciliación, la jefatura competente deberá verificar que, respecto del o los montos aplicados, se cumplan los criterios establecidos en el Capítulo V Multas, letra d) de la circular N° 125 de fecha 17.12.2008 de Sra. Directora del Trabajo.
- b) En el caso de constatar que éstos no se ajustan a la instrucción, deberá disponer la corrección de dichos montos hasta ajustarse a la regulación institucional, ello sin perjuicio de lo que se deba resolver por el recurso solicitado.

Asimismo, como medida preventiva, los Jefes de Unidad o los Jefes de Oficina, según corresponda, al momento de revisar la labor diaria de los conciliadores, deberán incluir la revisión de las Resoluciones de Multas en forma previa a su notificación, verificando que los montos aplicados se ajusten a las instrucciones de la referida circular N° 125, de no ser así, dispondrá su corrección antes de otorgar la visación respec-

tiva y proceder a su notificación. De estimarse necesario y ante cualquier duda sobre la pertinencia de la aplicación y/o del monto de la multa, se podrá someter a la revisión del abogado de la Inspección.

Considerando la importancia que tiene el contenido de esta circular, Ud. deberá darla a conocer a todos los funcionarios de su dependencia.

Saluda atentamente a Uds.

MARÍA SOLEDAD NEVEU MUÑOZ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES

22 (extracto), 24.03.2011

Departamento de Gestión y Desarrollo.

Imparte instrucciones y define documentos de trabajo a los Centros de Responsabilidad del país, para el desarrollo del Control de Gestión 2011.

23 (extracto), 21.03.2011

Depto. Administración y Finanzas.

Instruye sobre control y resguardo de bienes de consumo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Circular y Dictamen

1. Circular

2.717, 28.02.2011

Sistema nacional de información de seguridad y salud en el trabajo (SISESAT). Complementa circular N° 2.582, de 18 de noviembre de 2009, e imparte instrucciones sobre remisión de información asociada a la resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades (RECA).

1. INTRODUCCIÓN

Esta Superintendencia, en uso de las facultades que le confieren las leyes N°s. 16.395 y 16.744, lo dispuesto en el artículo 74 del D.S. N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y teniendo en consideración las medidas propuestas por la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad en el Trabajo, aprobadas por S.E. el Presidente de la República, implementará el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), cuya finalidad, entre otras, es registrar e integrar información de todas las entidades administradoras del Seguro de la Ley N° 16.744, incorporando información sobre los trabajadores independientes, enfermedades profesionales, gestión de entidades fiscalizadoras, gestión de la prevención y capacitación.

Cabe hacer presente que, se ha definido como punto de partida de dicho Sistema Nacional, el Sistema de Información de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (SIATEP), instruido mediante la Circular N° 2.582, de 2009, y que inició su operación en régimen el año 2010 con la captura de la información remitida por los organismos administradores de las denuncias individuales de accidentes del trabajo (DIAT) y de enfermedades profesionales (DIEP); manteniéndose de esta forma el modelo operativo y tecnológico ya definido.

Para cumplir con los objetivos previstos, es necesario avanzar paulatinamente y de manera incremental, en una primera etapa, en la incorporación de los otros documentos electrónicos ya informados en la citada circular, correspondiendo la incorporación del tercer documento electrónico del Sistema, la Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades (RECA), para lo cual esta Superintendencia imparte, a los organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, las siguientes instrucciones.

2. COMPLEMENTA OBLIGACIÓN DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE REMITIR LAS DIAT Y DIEP AL SISTEMA DE INFORMACIÓN

Atendido lo establecido en el Anexo de la circular N° 2.582 ya señalada, respecto de los distintos tipos de DIAT Y DIEP electrónicas que es posible remitir al Sistema de Información, cabe precisar que se estableció la obligación para los organismos administradores de remitir, de manera adicional a las denuncias originadas por el empleador, trabajador o un tercero (denominadas DIAT_OE o DIEP_OE y DIAT_OT o DIEP_OT, respectivamente), las denuncias denominadas DIAT_OA o DIEP_OA, que es el documento electrónico que

consolida y complementa la información recepcionada en las denuncias mencionadas previamente, y que es originada directamente por el propio organismo administrador.

Los organismos administradores deberán cumplir con la obligación de remitir las denuncias electrónicas DIAT_OA y DIEP_OA en el plazo de 10 días corridos contados desde el día en que se haya ingresado la primera denuncia de accidente o enfermedad en el Sistema de Información y por lo tanto, se le ha asignado el número correlativo con el cual se abrió el expediente respectivo, que se denomina Código Único Nacional o "CUN".

3. INFORMACIÓN QUE DEBE SER REMITIDA AL SISTEMA DE INFORMACIÓN EN RELACIÓN A LA RESOLUCIÓN DE CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

3.1 Obligación de los Organismos Administradores de remitir la información asociada a la Resolución de Calificación (RECA)

Los administradores del Seguro de la Ley N° 16.744 (Mutualidades de Empleadores, Instituto de Seguridad Laboral y Empresas con Administración Delegada) deberán remitir al Sistema de Información, por medio de documento electrónico, la información asociada a las resoluciones de calificación del origen de los accidentes y enfermedades denunciados mediante las DIAT y DIEP electrónicas, en el plazo máximo de 15 días corridos, contado desde el día en que se ingresó la primera denuncia de accidente o enfermedad en el Sistema de Información.

En relación al procedimiento de calificación, se precisa que las opciones que tiene el organismo administrador para informar el origen de los accidentes y enfermedades denunciados son:

1. Accidente del trabajo
2. Accidente de trayecto
3. Enfermedad profesional
4. Accidente laboral sin incapacidad
5. Enfermedad laboral sin incapacidad
6. Accidente común
7. Enfermedad común
8. Siniestro de trabajador no protegido por la Ley N° 16.744

Para estos efectos, se considerarán las siguientes definiciones:

1. ACCIDENTE DEL TRABAJO

Se entenderá por **accidente del trabajo** a toda lesión que un trabajador protegido por el Seguro de la Ley N° 16.744 sufra a causa o con ocasión de su trabajo, y que le produzca incapacidad temporal o permanente o muerte, incluidos los accidentes ocurridos a dirigentes sindicales en el desempeño de sus labores sindicales, y sin considerar los accidente de trayecto que se incluyen en el punto 2 siguiente.

2. ACCIDENTE DE TRAYECTO

Se entenderá por **accidente de trayecto** a toda lesión que un trabajador protegido por el Seguro de la Ley N° 16.744 sufra en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo o entre dos lugares de trabajo de distintos empleadores, que le produzca incapacidad o muerte.

3. ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se entenderá **por enfermedad profesional** a toda aquella causada de una manera directa por ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad temporal o permanente o muerte.

4. ACCIDENTE LABORAL SIN INCAPACIDAD

Se entenderá por **accidente laboral sin incapacidad** a toda lesión que un trabajador protegido por el Seguro de la Ley N° 16.744 sufra a causa o con ocasión de su trabajo, y que no le produzca incapacidad laboral, es decir, no requiera guardar reposo y se le otorgue el "Alta Laboral" en forma inmediata. De acuerdo a lo establecido en la letra g) del artículo 73 del D.S. N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1968, dicha alta es "la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante".

5. ENFERMEDAD LABORAL SIN INCAPACIDAD

Se entenderá por **enfermedad laboral sin incapacidad** a toda aquella enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que no le produzca incapacidad laboral, es decir, el trabajador no requiere guardar reposo o no presenta una incapacidad permanente.

6. ACCIDENTE COMÚN

Se entenderá por accidente común a toda lesión que un trabajador protegido por el Seguro de la Ley N° 16.744 sufra a causa o con ocasión de situaciones, condiciones o factores **no** laborales, excluidos aquellos que permitan su calificación como un accidente del trabajo, independientemente de las consecuencias de dicha lesión.

7. ENFERMEDAD COMÚN

Se entenderá por enfermedad común a toda aquella causada por situaciones, condiciones o factores no laborales, es decir, no atribuibles en forma directa a las condiciones de trabajo, independientemente de las consecuencias de dicha enfermedad.

8. SINIESTRO DE TRABAJADOR NO PROTEGIDO POR LA LEY 16.744

Se entenderá por **siniestro de trabajador no protegido por la Ley N° 16.44** a aquel accidente o enfermedad que tiene su origen en el trabajo, sin embargo, el accidentado o enfermo no es un trabajador dependiente, o es un trabajador independiente que no se encuentra cubierto por el Seguro de la Ley N° 16.744.

Definiciones complementarias

Incapacidad temporal es aquella que le impide al trabajador reintegrarse temporalmente a su labor y jornada habitual, y genera pago de subsidio.

Labores y jornadas habituales son aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

Incapacidad permanente o invalidez es aquella que le produce al trabajador una pérdida de capacidad de ganancia presumiblemente permanente o irrecuperable y que puede dar derecho a indemnización o pensión.

3.2 Documento electrónico que debe ser remitido al Sistema de Información por parte del Organismo Administrador en relación a la información de la Resolución de Calificación del Origen

En relación a la información de la Resolución de Calificación que debe ser remitida como documento electrónico, cualquiera haya sido su origen –en formato electrónico o papel–, éstos deberán ajustarse a la descripción que forma parte del Anexo N° 1 de esta circular.

Las definiciones oficiales de los XML Schemas que permiten conformar el documento electrónico por medio del cual los organismos administradores remiten la información de la Resolución de Calificación, se encuentran en la sección "Proyecto SIATEP" de la página web <suceso.cl>.

Asimismo, para acceder a toda información y documentación referente al Sistema de Información, los organismos administradores pueden acceder al mismo sitio web.

3.3. Requisitos mínimos de la versión impresa de la Resolución de Calificación

Es responsabilidad de cada organismo administrador determinar el formato de la versión impresa de la Resolución de Calificación del origen, la cual, en todo caso, deberá contener como mínimo la información que se incluye en el Anexo N° 2 de esta circular.

En la medida que el organismo administrador determine que la versión impresa contendrá datos adicionales a los indicados en el Anexo antes mencionado, éste deberá velar por la protección de los datos personales, en los términos establecidos en la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. En virtud de lo anterior, por ejemplo, la versión impresa de la Resolución de Calificación que se remita al empleador no podrá contener información asociada al diagnóstico médico.

4. CONDICIONES PARA LA REMISIÓN DE INFORMACIÓN POR PARTE DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES

4.1 Período de marcha blanca para probar la remisión de la información asociada a la Resolución de Calificación por parte de los Organismos Administradores

Se ha definido un período de marcha blanca, previo al inicio de la obligación de la remisión de la información asociada a la Resolución de Calificación, el que se iniciará el día 1° de marzo de 2011 y se extenderá hasta el día 14 de marzo del mismo año. Este período de marcha blanca tiene por finalidad asegurar el adecuado funcionamiento del Sistema y verificar la adecuada captura de documento electrónico que contiene la información asociada a las Resoluciones de Calificación, por parte del mismo.

4.2 Inicio de la Obligación de remitir la información asociada a la Resolución de Calificación por parte de los Organismos Administradores

Es Sistema de Información estará capacitado para recepcionar la información en régimen de las Resoluciones de Calificación desde el día 15 de marzo de 2011, fecha desde la cual todos los organismos administradores (Mutualidades, Instituto de Seguridad Laboral, Servicios de Salud y Seremis de Salud), así como las Empresas con Administración Delegada, estarán obligados a remitir la información requerida, como documentos electrónicos XML, en los términos indicados en esta circular.

Las Resoluciones de Calificación del origen de todos los accidentes y enfermedades cuyas DIAT y DIEP hayan sido ingresados en el Sistema de Información, deberán estar ingresadas en el sistema a más tardar el 15 de mayo del presente año.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

2. Dictamen

12.941, 07.03.2011

Afiliación a C.C.A.F. de empresas con establecimientos en regiones.

1. Mediante el oficio citado en antecedentes, la Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia, por corresponderle su conocimiento, copia de su presentación de 8 de septiembre de 2010. En ella plantea la situación de la empresa Prefabricados de Hormigón Grau S.A. la que encontrándose afiliada a la Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes citó a asamblea a los trabajadores de sus distintos establecimientos para votar acerca de la desafiliación de esa Caja, acordándose por mayoría el rechazo, manteniéndose la afiliación en dicha C.C.A.F. Sin embargo, la Planta Ochagavía de esa empresa obtuvo votación para desafiliarse.

Señala que la Dirección del Trabajo ha emitido informes contradictorios sobre la materia, llegando a señalar que no obstante no haberse aprobado la desafiliación de la Empresa de la C.C.A.F. de Los Andes a nivel nacional, "procedería efectuar votación de afiliación en Planta Ochagavía, a fin de que los trabajadores se pronuncien por la afiliación a C.C.A.F. entre las que obtuvieron las más altas mayorías relativas, esto conforme al resultado final obtenido.

Por lo anterior, consulta lo siguiente:

- a) Si resulta correcto jurídicamente que se proceda a una votación de afiliación a una Caja de Compensación en un establecimiento de la Empresa, si la desafiliación de la Caja anterior no fue aprobada por los trabajadores de la empresa a nivel nacional;
- b) Si la Empresa puede estar afiliada a dos Cajas de Compensación en distintos establecimientos, por decisión de los trabajadores de los mismos establecimientos.

2. Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar a Ud. que en virtud del inciso primero del artículo 9º de la Ley Nº 18.833 aquellas entidades empleadoras que tengan establecimientos situados en distintas regiones podrán concurrir a la constitución de una C.C.A.F. y afiliarse a ella o desafiliarse, con uno o más de tales establecimientos, independientemente.

Del tenor de la norma precedente, se desprende que ella confiere una facultad al empleador (afiliarse y desafiliarse) y, como tal, éste puede optar por ejercerla o no.

En todo caso, cabe señalar previamente, que para proceder a la afiliación o desafiliación de una C.C.A.F., el empleador requiere contar con el acuerdo de la mayoría absoluta de sus trabajadores, en asamblea especialmente convocada al efecto, conforme al artículo 11 de la citada ley, cumpliendo las demás formalidades que se establecen.

En el evento que el empleador ejerza la antes aludida facultad, tanto la afiliación como la desafiliación deberán efectuarse –por la entidad empleadora– respecto de todos sus establecimientos situados en la misma región (inciso segundo del artículo 9º), por lo que para los efectos de la adopción del acuerdo de los trabajadores, en tal caso deberán considerarse los votos por región en forma independiente.

En caso contrario, esto es, que el empleador opte por no hacer uso de esta facultad y decida afiliarse a una sola C.C.A.F., deberán considerarse los votos a nivel nacional para los efectos de la adopción del acuerdo de los trabajadores.

Saluda atentamente a Ud.,

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
SUPERINTENDENTA

