



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Junio 2003



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## ACUERDO CON LA UNIÓN EUROPEA FORTALECERÁ CONSEJOS DE DIALOGO SOCIAL

• El encargado del Departamento de Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, Pablo Veloso, señaló que el acuerdo con la Unión Europea establece la necesidad de fortalecer el diálogo, a través de la constitución de los llamados consejos de diálogo social y resolver los problemas y disputas laborales que puedan producirse con la participación de la sociedad civil.

Los tratados de libre comercio que ha firmado Chile con los distintos países sin duda generarán un impacto en el sector laboral. Aquello ya trajo como consecuencia una reforma al Código del Trabajo en el año 2001.

A fines de febrero el Ministerio del Trabajo dio a conocer la propuesta sobre adaptabilidad laboral.

El encargado del Departamento de Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo, Pablo Veloso, señaló al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* que el acuerdo con la Unión Europea hace mención a la necesidad de fortalecer el diálogo, a través de la constitución de los llamados consejos de diálogo social.

**¿Cuál cree Ud. que será el impacto que traerá para el país el Acuerdo con la Unión Europea (UE)?**

Hay que señalar que el Acuerdo que firmó Chile con la UE no tiene un acápite o anexo que aborde el tema laboral, a diferencia de lo que ocurrió cuando Chile firmó un Tratado de Libre Comercio (TLC) con Canadá, y ahora lo que se está gestionando con Estados Unidos. (EE.UU.)

Es importante indicar que sí hace mención a la necesidad de fortalecer el diálogo, a través de la constitución de los llamados consejos de diálogo social.

Sin embargo, eso no es una imposición, sino que lo que se busca con ello es que todos los problemas y disputas laborales que puedan producirse se resuelvan por esa vía, mecanismo en el que participa la sociedad civil.

En un principio, el gobierno podrá impulsar la formación de dichos consejos, para que posteriormente los actores sociales sean los que interactúen entre sí. Lo que se busca con ello en definitiva es fortalecer el diálogo social.

El tratado firmado con la UE no sólo es de carácter comercial y económico, sino político, de servicios, servicios financieros, de cooperación, tecnológico y también de colaboración en materia académica.

Veloso indicó que se pondrá mayor énfasis en la colaboración tecnológica y académica que contempla el acuerdo.

**¿Cuál será el impacto en materia laboral que traerá la firma de los tratados comerciales que ha firmado Chile?**

Aquello es muy difícil de señalar. Lo que sí puedo decir es lo que no queremos que ocurra.

**¿Qué no desearían que ocurriera?**

Que la firma de estos tratados den pábulo para incumplir la normativa laboral interna,

de tal manera que se intente sacar algún tipo de ventaja; por ejemplo, que se cree una especie de dumping social exportando o importando más barato.

En lo que respecta a los rubros o áreas donde habrá mayor o menor empleo o habrá mayor o menor desempleo es algo que no se puede predecir, ya que son muchas las variables que están en juego.

Como Estado, lo que buscamos y perseguimos es que se cumpla con la ley laboral interna. Por eso es que debemos aumentar nuestros propios estándares de exigencia y eso se logra mejorando nuestros procedimientos de fiscalización, mejorando la cobertura y calidad e implementando una reforma a la justicia laboral, que actualmente se caracteriza por la lenta tramitación de las causas y por el hecho de que en algunos lugares no existen tribunales laborales, por lo que dichas materias son conocidas y resueltas por los juzgados de letras, los que tienen competencia común o sólo civil, dependiendo del caso. Por eso es que se requiere de una nueva estructura para los juzgados laborales, la creación de juzgados de cobranza, lo que se traducirá en la existencia de una justicia rápida, inmediata y de mayor cobertura, al menos ese es el impacto que debería tener la reforma a la judicatura laboral.

#### **¿Existe el riesgo de que se produzca reemplazo de mano de obra más barata como ocurrió en México con la firma del Nafta...?**

Hay que señalar que si bien en México se contrató mano de obra más barata, en el ámbito textil en algunos estados de ese país del norte se instalaron industrias muy especializadas (tecnológicas), por lo que se necesitó y utilizó mano de obra más capacitada, la que no necesariamente fue más barata sino más cara. Allí adquirió importancia la especialización y se trabajó conjuntamente con las universidades, por lo que hubo un aumento de los estándares de la enseñanza.

#### **¿Piensa que los actuales estándares laborales en Chile siguen siendo un obstáculo para un futuro TLC con EE.UU...?**

Las asimetrías están relacionadas con los procesos productivos que existen en Estados Unidos y Chile, los que son obviamente distintos. En ese sentido, la única forma de reducirlos es construyendo un marco normativo obligatorio para ambas partes, lo que se traduce en el cumplimiento de la legislación laboral interna y que recoja la declaración de principios y derechos fundamentales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998 y que se refieren a la erradicación del trabajo forzoso infantil, el derecho a la sindicalización, la existencia de un salario mínimo, una jornada mínima y el pago de horas extraordinarias.

#### **¿Pero a juicio del presidente de la CUT estas últimas materias no se cumplen en Chile?**

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) ha señalado que si bien Chile con la reforma del año 2001 asimiló dichos estándares, lo que no ha logrado hacer es cumplir la ley laboral y pienso que tiene razón.

Por ese motivo, el Presidente de la República, Ricardo Lagos, anunció el pasado 1 de mayo que para antes del mes de junio enviará una serie de proyectos de reforma a la justicia laboral, donde habrá un aumento de los tribunales del trabajo y el establecimiento de la oralidad. Hemos aumentado los estándares laborales con la reforma, ahora tenemos que hacerlos cumplir.

#### **¿Por qué cree que las tasas de sindicalización en el país aún son bajas? ¿Existe miedo por parte de los trabajadores a sindicalizarse, como algunos lo han señalado?**

No sólo en Chile las tasas de sindicalización son bajas, sino que en Estados Unidos también. Allí éstas son cercanas al 9%, en Alemania dicha cifra es de un 12%.

Las tasas de sindicalización en el mundo entero son muy bajas y existe mucha literatura que aborda este tema así como también hay muchas hipótesis.

Respondiendo su pregunta, en Chile a medida que disminuyeron los obstáculos que existían para sindicalizarse la tasa ha aumentado. Según cifras, en el año 2001 se crearon 518 sindicatos, mientras que el año pasado el número creció a 1042. Es decir, un total de 36.992 trabajadores se afiliaron a un sindicato en el año 2002.

Por eso es que si la razón que explicaba la baja tasa de sindicalización era el miedo a formar un sindicato, con las reformas laborales dicha razón no existe y las cifras demuestran aquello.

#### **¿Debería haber una mayor flexibilidad laboral a raíz de la firma de estos tratados comerciales?**

Creo que lo interesante es fortalecer los llamados consejos de diálogo social donde se debatan estos temas.

La propuesta de adaptabilidad laboral presentada por el gobierno es la adecuada, ya que los pactos de adaptabilidad de jornada se llevan a cabo a través de una negociación entre un grupo de trabajadores o sindicato y empleador.

#### **¿Aumentará y se desarrollará aún más el teletrabajo con la firma de estos acuerdos comerciales?**

Esa es la tendencia en Estados Unidos, donde 40 millones de personas están haciendo uso de ese sistema.

Es probable que el teletrabajo aumente en Chile el que se ha ido desarrollando, por ejemplo, para quienes realizan asesorías o en el mundo de la informática y de la información.

En EE.UU. la tendencia es trasladar las empresas a la casa y hacer uso de la intranet entre empleados. La infraestructura, es decir, el lugar físico donde opera la empresa se ha eliminado, no así los costos propios del trabajo, cosa que no ha sucedido en Chile. En ese sentido, la empresa se convierte en una completa red de teletrabajo.

# LA SIMULACION LABORAL DEL ARTICULO 478: UN CASO DE FRAUDE A LA LEY

José Luis Ugarte (\*)

## I. Consideraciones Preliminares: la reforma laboral

La reforma laboral del 2001 (Ley N° 19.759) modificó el artículo 478 del Código del Trabajo, dando lugar a una serie de cuestiones problemáticas a resolver sobre la nueva redacción del citado artículo, pero especialmente el concepto de simulación laboral.

¿Qué debe entenderse por "simular la contratación de trabajadores a través de terceros", según la expresión textual de la ley?

Al respecto cabe señalar una cuestión fundamental: la expresión simular no se encuentra definida legalmente ni en el derecho laboral ni en ninguna otra rama del derecho.

La doctrina civil señala que simular "consiste en hacer figurar en un acto jurídico como contratante a quien no lo es en realidad, el cual presta su nombre y persona para encubrir ante terceros, el nombre y persona del que real y directamente se ha obligado con los demás contratantes" <sup>(1)</sup>, y exige el acuerdo de todos los involucrados: el que simula, el testafierro y el tercer contratante.

Del concepto civil de simulación por interpósita persona cabe señalar lo siguiente: dicha figura no está regulada

en las normas civiles, por lo mismo se trata de un concepto puramente doctrinal referido al ámbito del derecho civil, que en ningún caso vincula al intérprete laboral sobre la materia, obligando de este modo a construir un concepto propio y autónomo de simulación en los términos del artículo 478 del Código del Trabajo.

En ese sentido, precisamente, lo que sostendremos en este artículo será lo siguiente: la figura del artículo 478, inciso primero, del Código del Trabajo no es, en estricto rigor, un caso de simulación al modo de la doctrina civil, sino un caso de fraude a la ley laboral, sancionado con especial rigor después de la última reforma laboral.

## II. Fraude a la ley y el Derecho del Trabajo

Pero, ¿qué es el fraude a la ley?

Según ya se lee en el Digesto, en palabras de Paulo, para los romanos había dos formas distintas de infringir la ley: "obra contra ley el que hace lo que la ley prohíbe; en fraude de ella el que, respetando las palabras de la ley, elude su sentido" (Digesto 13-19).

No es nueva, entonces, la existencia de la idea de que, además de la infracción abierta y directa de una disposición legal, existe una forma más velada, soterrada y hasta más fina de infringirla. Lo extraño, en rigor, es la falta de recepción y regulación expresa de esta figura

(\*) Abogado, Universidad de Chile.

(1) Alessandri, A. *Derecho Civil*, ConoSur, T. II, p. 341.

en el derecho común, más específicamente en el derecho privado moderno. <sup>(2)</sup>

En breves palabras, la infracción a la ley, incluida la laboral, puede ser presentada en dos dimensiones, que en palabras de Fueyo pueden ser explicadas así: "o mediante una acción dirigida a su franco incumplimiento, sin fingir ni engañar, cayéndose en una infracción abierta que tendrá diversos efectos jurídicos, como los de inexistencia, nulidad, multa, pena corporal y otros. O bien buscando el apoyo de otra u otras normas con el objeto de evadir mañosamente el cumplimiento de la primera que, por lo mismo, toma el nombre de ley defraudada. Por otro lado, la norma de apoyo y de apariencia que se usa para la evasión se denomina ley de cobertura". <sup>(3)</sup>

En el primer caso, la conducta ilícita se denomina simplemente infracción o contravención de ley, en el segundo, fraude a la ley.

El fraude a la ley se sitúa, entonces, con propiedad como una de las formas de incumplir la ley, como una dimensión del hecho ilícito, que extrañamente ha sido olvidada por el derecho privado occidental, que a través de sus Códigos, salvo en lo relacionado con el fraude a los acreedores o pauliano, ha omitido la mención a esta figura del derecho.

(2) Como señala **Herrero**, citando al alemán Neff, que sigue las ideas de Paulo, para señalar que el "circumbeneri legem" (fraude a la ley), es una idea tomada de la guerra, ya que tal como al enemigo no se le ataca de frente sino por el flanco, aprovechando su parte débil y más desprovista, a la ley también se le puede atacar por los flancos, de manera oculta y desapercibida. **Herrero, B.** *La simulación y el fraude a la ley en el Derecho del Trabajo*, Editorial Bosh, Barcelona, 1958.

(3) **Fueyo, Fernando.** *Instituciones de Derecho Civil Moderno*. Editorial Jurídica, Santiago, 1990, p. 365.

En efecto, ni los antecesores del Código Civil chileno, como el francés, austríaco o la luisiana, ni tampoco los posteriores, que lo toman como modelo, contemplan dicha figura, e incluso, ni siquiera los Códigos más modernos como el de Perú (1984) o Paraguay (1985).

Así, de estas notas iniciales, se nos presenta como una figura desconocida por el orden legal privado de los países de la tradición continental, situación a la que han contribuido bastante, con su silencio, nuestra propia doctrina y jurisprudencia.

En ese sentido, en estas líneas expondré el fenómeno del fraude a la ley en tres etapas analíticas sucesivas: en primer orden, buscaremos un intento de concepto o definición de esta figura, para después, y en segundo lugar, exponer como dicha figura es aplicable al derecho del trabajo, para terminar, en tercera instancia, intentando explicar qué relación tiene esta figura con el concepto de simulación del artículo 478 del Código del Trabajo.

## 2.1. Concepto de fraude a la ley

Para avanzar en el primer objetivo de definir la figura del fraude a la ley, podemos señalar, en forma muy breve, siguiendo a IRUZUBIETA, que corresponde al "incumplimiento de una norma legal, denominada ley defraudada, mediante una conducta externa formalmente acorde a otra norma, denominada de cobertura, que oculta o disimula la elusión de aquella". <sup>(4)</sup>

Así, es posible señalar como los elementos necesarios para que se configure el fraude a la ley a los siguientes:

(4) **Iruzubieta, R.** *El Abuso del Derecho y El Fraude de Ley en el Derecho del Trabajo*. Editorial Constitución y Leyes, S.A., Madrid, 1989, p. 63.

- a) Una norma legal o principio imperativo o de orden público cuya aplicación sea eludida a través del fraude de la ley, denominada ley defraudada.
- b) Una norma legal de cobertura, a través de cuyo cumplimiento se burla o elude la aplicación de la ley defraudada.
- c) Una conducta externamente y formalmente ajustada a la ley de cobertura, cuyo efecto o resultado va dirigido a eludir e infringir la aplicación de la ley defraudada, traicionando su finalidad social, política o ética.

Es necesario señalar, para cerrar esta breve referencia al concepto de fraude de la ley, que la construcción del concepto de fraude a la ley está matizado por diversas discusiones doctrinarias, la más importante la referida a la necesidad de que el acto fraudulento se efectúe con la intención o dolo de defraudar la finalidad perseguida por la ley, o si sólo basta el resultado defraudatorio, sin necesidad de elemento subjetivo alguno.

Sin poder, atendida la finalidad de estas líneas, revisar con suficiencia la discusión de este problema, por efectos de exposición adoptaremos como correcta la tesis objetiva, que prescinde de la intención o móvil sociológico del agente, para poner el énfasis en el resultado defraudatorio.

## 2.2. Fraude a la Ley Laboral

Desde el punto de vista empírico, creo que no es difícil imaginar diversas conductas en el ámbito laboral que encuadran directamente en el fraude a la ley o se encuentra muy cercano a él.

Así, contratos de honorarios que encubren contratos de trabajo, para eludir la aplicación de la legislación laboral, asig-

naciones de colación y movilización que encubren remuneraciones, para evadir el pago de cotización, feriados e indemnizaciones, contratos colectivos en la forma, que encubren, en la práctica, contratos de adhesión individuales para evitar la negociación colectiva forzada, e, incluso, conductas tan pintorescas como sueldos fijos de \$ 1 para eludir el pago del beneficio laboral de la semana corrida <sup>(5)</sup>, son manifestaciones de conductas que, en mayor o menor medida, pueden ser subsumidas o encuadradas en la figura del fraude a la ley.

Desde el punto de vista normativo, sin embargo, esta figura, como es fácil de predecir, es desconocida para el legislador laboral, que no regula ni recepciona el fraude a la ley laboral.

En este contexto, fijar un concepto de fraude laboral es algo complejo, especialmente ante la escasa ayuda que la legislación y la doctrina prestan en este punto. No es extraviado, sin embargo, partir de la misma base con la que se construyó el concepto de fraude a la ley a secas, entendiendo en dicho caso, al fraude laboral, nada más que como una especie particular del fraude general, cuyo concepto ya hemos esbozado.

De este modo, en una frase a la que son tan asiduos nuestros autores, podemos señalar que el fraude a la ley es el género y el fraude laboral es la especie. La pregunta, entonces, a responder en este punto es ¿cuál es el elemento específico del fraude laboral?

(5) En Dictamen N° 3.712/191 de la Dirección del Trabajo, del 14.06.95, se señala que "la cláusula que establece en \$ 1 el sueldo base mensual con el objeto de no complicar las liquidaciones con el pago de la semana corrida, si bien no contraviene directamente el Código del Trabajo importa un fraude a la ley en cuanto se incumple una disposición legal al no otorgar el beneficio de la semana corrida".

La respuesta va por la siguiente vía: el fraude laboral es un fraude a la ley como cualquier otro, pero que se produce dentro de lo que denominamos derecho del trabajo y cuyo elemento tipificante, para ser más exactos, corresponderá a la naturaleza laboral de la norma defraudada.

En efecto, es posible sostener que estamos en presencia de un fraude laboral cuando la norma defraudada o eludida corresponde a una norma jurídica que pertenece al orden jurídico laboral. Así, lo que importa al momento de intentar calificar una acción de fraude a la ley como laboral, es la naturaleza de la norma defraudada, y en ningún caso, la norma de cobertura o de protección, que perfectamente puede ser de naturaleza civil, comercial o de cualquier otra índole.

En este sentido, podemos señalar que el fraude laboral corresponde a la elusión de una norma o principio laboral de carácter imperativo, por la vía de utilizar una norma de cobertura, cuya naturaleza puede ser cualquiera, ya sea proveniente del orden civil, comercial o de cualquiera otro. Así, por ejemplo, un caso paradigmático de fraude laboral, corresponde al empleo de la simulación relativa del contrato de trabajo, en cuyo caso bajo la apariencia de un contrato civil, amparado en una norma de cobertura civil (artículo 1545 del Código Civil que consagra la libertad contractual y los artículos pertinentes de cada contrato), se busca eludir la aplicación de la norma defraudada de naturaleza laboral, a saber, la contenida en el artículo 7° del Código del Trabajo, que estatuye los elementos del contrato de trabajo.

De esta manera, el fraude laboral puede ser conceptualizado como "el incumplimiento de una norma o principio laboral imperativo, mediante una conducta externa formalmente acorde con otra norma legal que oculta o disimula la elusión de aquélla".

### III. Fraude Laboral y al artículo 478 del Código del Trabajo

A estas alturas del tema, es posible dar por establecido que manejamos un concepto de fraude a la ley, y que dicha figura de infracción legal no es patrimonio de ninguna área del derecho en particular, y que, como señala Fueyo, "estamos frente a un instituto que pertenece incontestablemente al orden jurídico general".<sup>(6)</sup>

Desde esa perspectiva, el derecho laboral no es una excepción, y la figura del fraude a la ley, que aquí hemos denominado fraude laboral, presenta tanto relevancia como en cualquier otra rama del derecho, con la única diferencia que, quizás, el resultado defraudatorio es más pernicioso socialmente que el resto del derecho privado.

Precisamente evitar dichos efectos ha sido el objetivo del legislador que ha retocado el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, sancionando con una alta multa administrativa al empleador, además de la responsabilidad solidaria de los involucrados, "que simule la contratación de trabajadores a través de terceros".

Como es fácil de advertir, el verbo rector de la figura ilícita que se propone es el de "simular", sin que exista una definición de la misma dentro de la norma que se propone, ni de ninguna norma del resto del orden jurídico laboral. Entonces, ¿qué se debe entender por simular la contratación por interpósita persona en materia laboral?

A nuestro juicio, es posible sostener que en materia laboral, la conducta que se busca sancionar no es el engaño a terceros, ni siquiera al propio trabajador involucrado, sino la elusión del vínculo laboral, y la aplicación de las normas imperativas del Derecho del Trabajo, mediante la concurrencia de un empleador formal (el tercero que celebró el



contrato de trabajo) que se superpone y encubre al empleador real (a quien el trabajador presta sus servicios).

Así, en cualquier ocasión que una persona se beneficia de los servicios laborales de un trabajador y no celebra el respectivo contrato de trabajo (el que además se ha suscrito con un tercero), debe entenderse que existe una elusión o incumplimiento de normas laborales de carácter imperativo, en especial, la que define quien es el empleador en Chile.

De ese modo la figura del inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo se encuadra estrictamente en el concepto de fraude a la ley laboral que ya desarrollamos, atendido que como acaba de señalar un dictamen de la Dirección del Trabajo, la conducta sancionada "corresponde al encubrimiento de la calidad de empleador, por la presencia de un tercero, lo que frustra la finalidad perseguida por el artículo 3° del mismo Código, y en algún sentido por toda su normativa, la de que asuma las obligaciones laborales y previsionales aquel sujeto de derecho, que en los hechos, utiliza y se beneficia de los servicios prestados bajo dependencia y subordinación" (Dictamen N° 922/25, 11.03.2003).

La anterior, ha sido la postura de la escasa doctrina sobre la materia: "es evidente que esta disposición no contempla un caso de simulación jurídica, sino que se establece la figura del fraude a la ley con el objeto de combatir el formalismo jurídico: se aplica una multa al empleador que obtiene servicios de trabajadores contratados a través de terceros estando él obligado a asumir la titularidad del contrato".<sup>(7)</sup>

Refuerza la idea de que la figura de simulación del artículo 478 del Código

del Trabajo corresponde a un caso de fraude a la ley laboral, la supresión del requisito de "dolo" en la conducta del empleador, lo que "abre un campo extenso a la responsabilidad no dolosa y altera fuertemente la prueba en juicio", de modo tal que el trabajador "no tendrá que acreditar el dolo, sino puramente simulación".<sup>(8)</sup>

#### IV. La situación del suministro de trabajadores

La nueva redacción de la norma del artículo 478 elimina la exigencia de un estado subjetivo de intención y deja claro que lo que se buscó sancionar era el encubrimiento objetivo a través de interpósita persona, atendido la expresión "a través de terceros", en cuyo caso uno puede ejemplificar la situación así: una empresa A recibe y utiliza efectivamente los servicios del (o los) trabajador (es) Y, pero Y no tiene contrato de trabajo con A sino con la empresa B, la cual, a su turno, pese a tener formalmente contratado a Y, lo ha cedido en los hechos a A.

Como es fácil de advertir, el fraude a la ley laboral contemplado por el inciso primero del artículo 478 del Código del Trabajo, bajo el rubro de simulación de contratación de trabajadores por vía de terceros, coloca bajo la mirada a las empresas que pueden jugar ese rol de terceros, de servir de encubrimiento al verdadero empleador, como son, a nuestro juicio, las empresas suministradoras de trabajadores.<sup>(9)</sup>

En ese sentido, para terminar, pocas dudas caben, que debe entenderse incluido

(6) Fueyo, Fernando. Op., cit. N° 3, p. 363.

(7) Lizama, L. *Derecho del Trabajo*, LexisNexis, 2003, p. 50.

(8) Thayer, W. *Comentario del Código del Trabajo*, Editorial Jurídica, 2002, p. 419.

(9) Respecto del suministro de trabajadores, ver Ugarte, J. L. *Empresas sin trabajadores: el suministro de personal en Chile*, Revista Laboral Chilena, N° 6, 1998.

en el caso a que se refiere el inciso primero del artículo 478 el fenómeno del suministro de trabajadores, esto es, aquellas empresas que contratan trabajadores a través de otras empresas, que los ceden en la práctica pero que retienen formalmente el rol de empleadores. <sup>(10)</sup>

---

(10) De hecho, cabe señalar, que de los pocos análisis dogmáticos que se han efectuado al inciso primero del artículo 478 han concluido que dicho precepto se refiere a este tipo de empresas: **Lizama, L.** y **Mejias, S.** *La Reforma Laboral*, Ed. ConoSur, 2001.

Cabe recordar que a juicio de la Dirección del Trabajo (Dictamen N° 5.487, de 22.09.1992) se trata de un figura (cesión de trabajadores) no reconocida en nuestro orden jurídico laboral, ya que la calidad de empleador, en conformidad a los artículos 3° y 7° del Código del Trabajo corresponde al que recibe y utiliza los servicios de un trabajador en condiciones de dependencia, incluso más allá de los documentos firmados entre los involucrados, atendido el principio de primacía de la realidad.

# GUIA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

Departamento Relaciones Laborales  
Unidad Servicio de Asistencia Técnica

## PRESENTACION

Resulta básico distinguir dos dimensiones fundamentales en todo sistema de relaciones laborales; cooperación y conflicto.

La cooperación es aquella dimensión que hace posible el desarrollo social y económico. Es la acción conjunta de los distintos actores, de los agentes que participan en la vida de la empresa.

Asegurar la cooperación entre ellos supone, por lo tanto, reconocer la existencia de un conflicto subyacente, por lo que se requiere diseñar mecanismos que lo regulen.

A su vez, el conflicto es también inherente a las relaciones laborales, por ello surge la necesidad de establecer y regular estas relaciones las que están basadas en la existencia de posiciones diferentes, porque es necesario aceptar el hecho de que existe divergencia de intereses económicos entre los trabajadores y los empleadores.

La negociación colectiva, es uno de los instrumentos de regulación dentro del sistema de relaciones laborales que las partes, facultadas para ello, pueden utilizar para determinar, por ejemplo, modalidad y cantidad de las remuneraciones, mecanismos de solución de conflictos, etc.

En la negociación colectiva, se hallan presentes ambas dimensiones de la relación laboral, la cooperación y el conflicto.

La negociación colectiva es hoy por hoy un instrumento fundamental en la extensión y profundización de la democracia, en cuanto ella es un mecanismo de participación en la

toma de decisiones y en logro de consensos que aseguren niveles apropiados de paz social.

La negociación colectiva tiene un efecto multiplicador que va más allá de lo estrictamente laboral, constituyéndose en un medio formativo de valores y prácticas de tolerancia, de reconocimiento de lo diverso y de respeto de los derechos de los demás.

La negociación colectiva es un método de participación de los trabajadores en la adopción de decisiones, es asimismo, un método de prevención de conflictos como de solución de los mismos, por cuanto el diálogo negociador y su resultado reemplazan las actitudes confrontacionales propias del conflicto abierto.

Las transformaciones en el ámbito del mercado del trabajo, que ha reorganizado los flujos productivos con su consecuente impacto en las relaciones laborales, ha ido modificando en el tiempo las relaciones al interior de las empresas, requiriendo también una nueva actitud sindical la que se traduce, en el proceso de negociación colectiva, en una estrategia que deja de lado el anquilosado concepto de distribución de la riqueza, por uno que apunta a la administración del proceso productivo.

Así, las nuevas características de las relaciones laborales implican cambios en los contenidos, amplitud y profundidad de las negociaciones colectivas.

La Constitución Política del Estado (artículo 19, N°16) establece que la negociación colectiva constituye un derecho de los trabajadores, el cual es regulado en su forma parti-

cular de ejercicio en el Libro IV del Código del Trabajo.

A su vez, el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios de sindicación y de la negociación colectiva, se encuentra ratificado por nuestro país y tiene, por lo tanto, plena vigencia.

La Dirección del Trabajo, pone a disposición de los actores de la relación laboral; trabajadores (sus organizaciones) y empleadores, la Guía de Negociación Colectiva, en donde, desde el punto de vista de la normativa que la rige, el interesado podrá encontrar, las respuestas a las inquietudes más frecuentes en esta materia.

En el texto, el interesado, hallará cuadros resúmenes (flujogramas), cuyo propósito es facilitar su comprensión y difusión, en especial por parte de los trabajadores. Asimismo, al final se ha incorporado información relativa a los aspectos económicos a considerar en todo proceso de negociación y se plantean sugerencias de planificación estratégica que debieran ser consideradas a la hora de enfrentar la negociación colectiva.

María Ester Feres Nazarala  
Abogada  
Directora del Trabajo

### QUIENES SOMOS

Somos un servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que se rige por su Ley Orgánica, el D.F.L. N° 2 del 30 de mayo de 1967.

Nuestras principales funciones son:

- Fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

- Fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo.
- Velar por el legítimo ejercicio de los derechos constitucionales a la libre contratación, negociación colectiva y sindicalización.
- Difundir los principios técnicos y sociales de la legislación del trabajo.
- Realizar acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos laborales.

Somos un Servicio Público altamente comprometido, profesional y competente en la fiscalización, interpretación y actualización de la normativa laboral, incluidas las normas de seguridad e higiene en el trabajo; experto en relaciones laborales y promotor de su modernización y equidad, con capacidad de estudio y diagnóstico de la realidad laboral del país.

Nuestra estructura es la siguiente:

En el ámbito nacional, *la jefatura máxima la constituye el Director del Trabajo*, el Subdirector y los Jefes de Departamentos; y en el nivel Regional, los Directores Regionales.

La planificación, ejecución y control de las labores del Servicio las realizan las Unidades Técnicas denominadas departamentos. Estos son:

- Departamento Jurídico.
- Departamento de Fiscalización.
- Departamento de Relaciones Laborales.
- Departamento de Proyectos.
- Departamento de Estudios.
- Departamento Administrativo.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Informática.

A nivel regional, y respecto a la infraestructura física, *existen en el país un total de 68 Inspecciones del Trabajo, que atienden en forma permanente, más 57 de carácter intermitente.*

Las oficinas permanentes, conforme a su jurisdicción, se denominan, *Inspecciones Provinciales o Comunales*, dependiendo de la división administrativa que registran en el territorio nacional y se encuentran en directa relación con los usuarios.

Estas Inspecciones están a cargo de un Inspector Jefe y cuentan con Unidades Técnicas de trabajo, tales como:

- Unidad de Fiscalización.
- Unidad de Relaciones Laborales.
- Unidad Jurídica.
- Unidad de Atención de Público.
- Unidad de Reclamos y Comparendos.
- Sección de Partes y Archivo.

*Las Inspecciones Intermitentes*, que funcionan físicamente en dependencias de otros Servicios de la Administración Pública o Municipalidades, son atendidas por funcionarios que provienen de la Inspección permanente más cercana, lo que involucra desplazamiento de funcionarios y recursos hacia aquellos lugares que demandan requerimientos de nuestros usuarios, (trabajadores, empresarios, dirigentes sindicales).

## DERECHO COLECTIVO: LA NEGOCIACION COLECTIVA

### I. Que es la negociacion colectiva

#### 1. ¿Qué es la negociación colectiva?

Es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo.

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

#### 2. ¿En dónde se encuentra regulada?

En el Libro IV del Código del Trabajo. En el Título II del mismo Libro, artículos 315 y siguientes se regula la negociación colectiva de empresa. En el Capítulo II, artículos 334 y siguientes la negociación colectiva supraempresa.

#### 3. ¿Qué tipo de negociaciones reconoce la ley?

La negociación colectiva se puede clasificar en:

- a) Negociación colectiva reglada.
- b) Negociación colectiva no reglada, se refiere a ella el artículo 314 del Código del Trabajo.
- c) Negociación colectiva semirreglada; se aplica a trabajadores representados por una organización sindical, regulada en el artículo 314 bis del Código del Trabajo, y,
- d) Negociación colectiva semirreglada de sindicatos de trabajadores agrícolas de temporada, regulada en el artículo 314 bis A del Código del Trabajo.

### II. Empresas en las que se puede negociar colectivamente

#### 4. ¿Dónde puede tener lugar la negociación colectiva?

- a) En las empresas del sector privado; y

b) En las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

**5. ¿Cuáles empresas tienen prohibición de negociar colectivamente?**

- Las empresas del Estado que dependan del Ministerio de Defensa o que se relacionan con el Gobierno a través de ese Ministerio;
- En aquellas en que leyes especiales así lo determinen;
- En aquellas empresas o instituciones públicas o privadas en que el Estado haya financiado en más de un 50% sus presupuestos, en cualquiera de los dos años anteriores, sea en forma directa, o a través de derechos o impuestos.

**6. ¿Existe alguna excepción a estos casos?**

Si, ello no rige en los establecimientos educaciones particulares subvencionados, en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnicos profesionales administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980 que recibiendo aporte directo por el Estado superior al 50%, pueden negociar colectivamente.

**7. ¿Exige la ley antigüedad mínima a la empresa para negociar colectivamente?**

Si, para poder negociar colectivamente en una empresa, es necesario que haya transcurrido a lo menos un año contados desde el inicio de sus actividades.

**III. Trabajadores que pueden negociar colectivamente**

**8. ¿Cualquier trabajador puede negociar colectivamente?**

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicios en empresas en las que puede tener lugar la negociación colectiva, salvo los trabajadores que se encuentren exceptuados.

**9. ¿Cuáles son estos trabajadores exceptuados?**

- a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje; trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
- b) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración.
- c) Las personas autorizadas para despedir y contratar trabajadores.
- d) Los trabajadores que dentro de la empresa ejerzan un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias, sobre políticas y procesos productivos y de comercialización.

En todos los casos señalados en las letras c), d) y e) la prohibición para negociar debe constar expresamente en el contrato individual de trabajo.

Estos trabajadores no podrán conformar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

De la prohibición de negociar colectivamente, inserta en el contrato de trabajo, o de su modificación, se podrá reclamar de su legalidad, ante la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de seis meses desde la suscripción del contrato o mismos 6 meses contado desde la fecha en que dicha cláusula fue incorporada.

De la resolución que dicte la Inspección del Trabajo, podrá recurrirse ante el Juez competente en el plazo de 5 días contados desde su notificación.

#### IV. Materias que pueden negociarse colectivamente

##### 10. ¿Qué materias son objeto de negociación?

- a) Las relativas a remuneraciones,
- b) Las que se refieren a otros beneficios en especie o en dinero,
- c) Y en general, las referidas a las condiciones comunes de trabajo.

##### 11. ¿Qué materias no pueden negociarse?

Cualquiera que restrinja o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

##### 12. ¿Los trabajadores que negocian, tienen fuero?

Sí, este es un derecho que siempre beneficia a los trabajadores involucrados en una negociación colectiva reglada.

Asimismo, pueden gozar de esta prerrogativa aquellos trabajadores involucrados en una negociación iniciada por un sindicato interempresa a la luz del artículo 334 bis), una vez que el empleador ha aceptado negociar colectivamente, ya sea, de manera expresa o tácita.

##### 13. ¿Qué significa gozar de fuero en materia de negociación colectiva?

Significa que todo trabajador adscrito a un proyecto de contrato colectivo, en la negociación colectiva reglada, en virtud del fuero que lo ampara no podrá ser despedido sin previa autorización de Tribunal competente.

##### 14. ¿Cuánto tiempo dura el fuero?

El fuero comienza desde los 10 días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo y termina treinta días después de la firma del contrato, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

##### 15. Para los miembros de la Comisión Negociadora, ¿cuál es su fuero?

Para los integrantes de la Comisión Negociadora que no sean dirigentes o delegados sindicales, este fuero se extenderá por treinta días adicionales, contados desde la firma del contrato que puso fin a la negociación.

**16. ¿Hay excepciones a este fuero?**

Sí, no se requerirá solicitar el desafuero para aquellos trabajadores sujetos a un contrato de plazo fijo. En este caso, el fuero expira conjuntamente con la terminación del contrato, no requiriendo el empleador solicitar autorización judicial para poner término al contrato individual de trabajo, por la causal, vencimiento del plazo convenido.

La misma norma se aplica en el caso de integrantes de la comisión negociadora sujetos a contrato de plazo fijo.

**V. La negociación colectiva no reglada**

**17. ¿En qué consiste la negociación colectiva no reglada?**

Esta modalidad de negociación se encuentra regulada por el artículo 314 del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:

- Puede iniciarse en cualquier momento
- No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.
- Los trabajadores sólo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.
- La directiva actúa como comisión negociadora, se presume por tanto, la voluntad colectiva.

- Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.
- Las normas procesales establecidas para la negociación colectiva reglada, no le resultan aplicables.
- No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada, por tanto:
  - no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.
  - no hay derecho a huelga ni lock-out
  - No obliga a negociar al empleador.
  - No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.
- Su duración no podrá ser inferior a dos años ni superior a cuatro años.
- El instrumento que se suscribe, se denomina Convenio Colectivo.

**18. ¿Cuáles son los convenios colectivos parciales?**

Son aquellos que también emanan de una negociación colectiva no reglada, sea esta de empresa o de supraempresa, por tanto, con las mismas características señaladas en el número anterior, con dos importantes excepciones:

- Estos convenios no tienen la limitación de contener un pla-



zo de duración no inferior a dos años, en tanto cuanto en dichos instrumentos se deje expresa constancia de su carácter parcial o bien, emane de ellos tal calidad, y

- Tampoco sus cláusulas reemplazan en lo pertinente a aquellas contenidas en los respectivos contratos individuales de los trabajadores afectos cuando se deja la misma expresa constancia o bien emane de ellos su carácter parcial.

**19. ¿Puede negociar colectivamente un grupo de trabajadores reunidos para este solo efecto?**

Sí, para este efecto se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.
- b) Los trabajadores deberán elegir una comisión negociadora

de no menos de tres ni más de cinco integrantes, elegidos en votación secreta ante un Inspector del Trabajo.

- c) El empleador está obligado a dar respuesta dentro del plazo de 15 días, si no lo hiciera la Inspección respectiva aplicará una multa de 1 a 20 U.T.M. Si el empleador tuviere contratados 50 o más trabajadores la multa será de 2 a 40 U.T.M. y de 3 a 60 U.T.M., si tuviere contratados a más de doscientos trabajadores.
- d) La aprobación de la respuesta final del empleador, deberá ser aprobada en votación secreta ante Inspector del Trabajo.

Si no se da cumplimiento a las normas de procedimiento señaladas, no producirá el efecto de un convenio colectivo y tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo para los involucrados.

COMISION NEGOCIADORA

PARA INTEGRAR LA COMISION NEGOCIADORA SE REQUIERE:

- A) SER MIEMBRO DEL GRUPO NEGOCIADOR Y TRABAJADOR DE LA EMPRESA RESPECTIVA.
- B) MINIMO TRES Y MAXIMO CINCO INTEGRANTES.
- C) ELECTOS EN VOTACION SECRETA ANTE INSPECTOR DEL TRABAJO.

**20. ¿Los trabajadores agrícola de temporada, pueden negociar?**

El sindicato que agrupe a estos trabajadores, podrá presentar a él o los respectivos empleado-

res, un proyecto de convenio colectivo, él o los empleadores deberán darle respuesta dentro del plazo de 15 días, contados desde la recepción del proyecto de convenio.

**21. ¿Qué pasa si él o los empleadores no responden?**

A solicitud del Sindicato, la Inspección del Trabajo, ordenara se comunique la respuesta, de no suceder, aplicará una multa a él o los empleadores involucrados.

**22. ¿Qué pasa si la respuesta es negativa?**

Si la respuesta es negativa, el Sindicato queda facultado para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

**23. El empleador o empleadores aceptan ¿cómo se debe negociar?**

Estas negociaciones no estarán sujetas a las normas procesales de la negociación colectiva reglada, por lo tanto, se podrán establecer libremente por las partes los mecanismos y formas de procedimiento.

En esta negociación no habrá lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se otorgan en la negociación colectiva reglada, es decir, los trabajadores involucrados no están sujetos a fuero, no hay derecho a huelga y el acuerdo da origen a un Convenio Colectivo.

**24. ¿Existe plazo para que las partes lleguen a acuerdo?**

Sí, la negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

**25. ¿Qué materias se pueden negociar?**

En la negociación de un sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, el proyecto de CONVENIO, incluirá entre las normas comunes de trabajo, incluyendo especialmente:

- Las relativas a normas de prevención de riesgos, higiene y seguridad;
- Distribución de la jornada de trabajo;
- Normas sobre alimentación, traslado y salas cunas;
- Normas sobre remuneración mínima, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato;
- Formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas; y,
- Si las partes, así lo acordaran, podrá pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

**VI. La negociación colectiva reglada en empresa**

**26. ¿Cómo se inicia la negociación colectiva?**

Se inicia por la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

INICIO DE LA NEGOCIACION



Características Negociación Colectiva Reglada:

- Existen normas que regulan el procedimiento.
- Para establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los involucrados.
- Los trabajadores involucrados gozan de fuero.
- Existe el derecho a declarar la huelga dentro de los márgenes legales.
- El instrumento que se celebra recibe el nombre de contrato colectivo y debe tener un plazo no menor a dos años ni superior a cuatro años.
- Pueden ser partes en un proceso de negociación colectiva reglada:
  - a) Una empresa.
  - b) Uno o más sindicatos de una misma empresa.
  - c) Trabajadores adherentes al proyecto de contrato colectivo que se presenta.

- d) Grupo de trabajadores que se reúnen para el solo efecto de negociar con la empresa

**27. ¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?**

Es el instrumento a que da origen la negociación colectiva reglada, celebrada por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. El contrato colectivo debe constar por escrito y su duración será no inferior a 2 años ni superior a 4 años.

**28. ¿Quiénes pueden presentar proyecto?**

- a) Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella.
- b) Grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

Este quórum y porcentajes se entienden referidos al total de trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

**29. ¿Se pueden presentar proyecto de contrato colectivo en los predios agrícolas?**

Sí, la ley considera a cada predio agrícola como una empresa para

negociar colectivamente. Se considerarán también como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Se entiende por predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganadero u otros análogos.

**30. ¿Cuándo puede presentarse el proyecto de contrato?**

Hay que distinguir:

- a) Empresas sin contrato colectivo vigente.
- b) Empresas con contrato colectivo vigente.

**VII. Presentación en empresas sin contrato colectivo vigente**

**31. ¿Cuándo puede presentarse el proyecto en empresas que no tienen contrato colectivo vigente?**

Si la empresa tiene más de un año, contados desde el inicio de sus actividades, se podrá presentar el proyecto en cualquier momento, a excepción que el empleador haya declarado período no apto para iniciar negociaciones.

### 32. ¿En qué consiste la declaración de período no apto para iniciar negociaciones?

Es una facultad que la ley otorga al empleador, en cuya empresa no exista instrumento colectivo vigente, para establecer un período o varios, que en total no sumen más de 60 días en el año calendario, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyectos de contratos colectivos.

La declaración que realice el empleador, debe sujetarse a las siguientes reglas:

- Debe hacerse por escrito.
- Debe hacerse en el mes de junio de cada año.
- Debe ser comunicada a los trabajadores.
- Debe ser comunicada a la Inspección del Trabajo.
- El o los períodos declarados como no aptos, no pueden exceder de 60 días corridos, y,
- Debe necesariamente hacerse la declaración antes de que se haya presentado un proyecto de contrato colectivo.

### 33. Presentado el proyecto ¿qué puede hacer la empresa?

33.1. Debe comunicar, dentro del plazo de cinco días, contados desde la recepción del proyecto de contrato, al resto de los trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, para que éstos, dentro del plazo de 30 días, conta-

dos desde la fecha en que el empleador efectuó la comunicación, puedan presentar sus propios proyectos a adherirse al presentado.

33.2. Si el empleador no realiza la comunicación citada, deberá negociar con aquellos trabajadores que presentaron el proyecto.

Los demás trabajadores conservan el derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo.

### 34. ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para contestar el proyecto que se le ha presentado?

Este cuenta con 15 días de plazo.

### 35. ¿Puede prorrogarse este plazo?

Sí, las partes, pueden de común acuerdo prorrogar la respuesta, debe tenerse presente que este acuerdo de prorroga, en caso alguno prorroga la negociación, acortándose el tiempo con que las partes cuentan para las negociaciones directas, ya que el procedimiento contempla un período en el cual los trabajadores deben optar entre la última oferta del empleador o la huelga, el cual no se posterga.

### 36. ¿Qué acontece si no da respuesta dentro de los 15 días?

Si no existió prorroga y han transcurridos 15 días corridos, los que se cuentan a partir del día siguiente al de la recepción del proyecto de contrato colectivo, sin importar el número de trabajadores involucrados y el empleador no ha dado respuesta, la Inspección del Trabajo aplicará multa adminis-

trativa al empleador, equivalente al 20% del total de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

Ahora, si se llega al 20° día de presentado el proyecto, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que ha aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores.

**37. ¿Qué pasa con aquellos trabajadores, que habiéndoseles practicado la comunicación por la empresa, no presentaron proyecto propio ni adhieron al presentado?**

En este caso, esos trabajadores sólo podrán presentar proyecto de

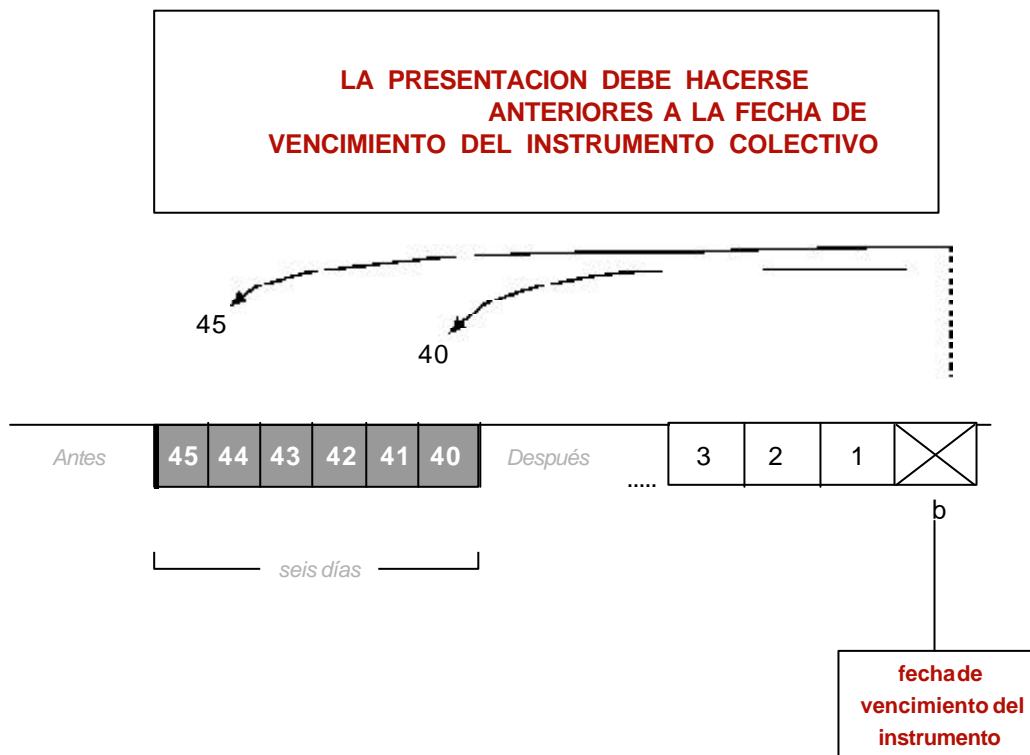
contrato, transcurridos 2 años de la celebración del último contrato colectivo en la empresa, salvo acuerdo con el empleador de hacerlo antes de dicho plazo.

**VIII. Presentación en empresas con contrato colectivo vigente**

**38. ¿Cuándo se puede presentar proyecto de contrato colectivo en empresas en donde existe contrato colectivo vigente?**

La presentación deberá realizarse no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente.

*INICIO DE LA NEGOCIACION EN EMPRESAS CON INSTRUMENTO COLECTIVO VIGENTE*



**39. ¿Se puede postergar la fecha de presentación del proyecto?**

Sí, las partes de común acuerdo, podrán postergar el inicio de la negociación colectiva hasta por un plazo de 60 días y por una sola vez en cada período. En este mismo acuerdo se debe fijar la fecha de la futura negociación.

El acuerdo deberá constar por escrito y copia de él deberá remitirse a la Inspección del Trabajo.

**40.- ¿Qué pasa con los trabajadores que ingresan a empresa en que existe contrato colectivo vigente?**

Estos trabajadores, siempre que estén facultados para negociar colectivamente, podrán presentar proyecto de contrato colectivo después de transcurridos 6 meses contados desde su fecha de ingreso, a menos que el empleador les hubiese extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo.

**41. ¿Cuánto dura el contrato para esos trabajadores?**

Su duración será, lo que reste al plazo de 2 años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste.

Sin embargo, estos trabajadores, podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que se encuentre vigente.

**42. ¿Qué pasa con aquellos trabajadores que no siendo parte en contrato alguno, la empresa les extiende en su totalidad el contrato colectivo vigente?**

Estos trabajadores, podrán presentar proyecto de contrato colectivo al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste, haciéndolo no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento del contrato del cual el empleador le había extendido sus beneficios.

**43. ¿Hay alguna obligación para estos trabajadores que reciben estos beneficios?**

Los trabajadores a quienes el empleador les hubiere extendido los beneficios estipulados en un contrato colectivo, siempre que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiese obtenido dichos beneficios, un 75% del valor de la cuota sindical ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.

Si los beneficios hubiesen sido obtenidos por más de un sindicato, este aporte irá a aquel sindicato que el trabajador designe, si nada dice, se entenderá que opta por la organización más representativa.

**IX. Presentación de proyecto de contrato a dos o más empresas**

**44. ¿Cuándo tiene lugar?**

Acontece cuando dos o más sindicatos de distintas empresas, un

sindicato interempresa, o una federación o confederación, presenten un proyecto de contrato colectivo, en representación de sus afiliados y de aquellos trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos.

**45. ¿Qué requisitos se deben cumplir?**

- a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;
- b) Que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

Cumplidos los requisitos señalados, la presentación del proyecto se deberá hacer en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo.

**46. ¿Y qué pasa con los sindicatos interempresas?**

El sindicato interempresa, sin perjuicio del derecho que le asiste de negociar colectivamente en los términos señalados en el punto anterior, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo, en representación de sus afiliados y de aquellos trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen a trabajadores que sean socios de aquel sindicato, el que estará facultado para suscribir los respectivos contratos.

El único requisito será que para efectuar la representación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de 4 trabajadores de cada empresa.

**47. Presentado el proyecto ¿qué puede hacer la empresa?**

Para la empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de 10 días hábiles después de notificado.

**48. ¿Qué pueden hacer los trabajadores si la empresa no acepta negociar con el sindicato interempresa?**

En este caso, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán negociar colectivamente como grupo de trabajadores unidos para este efecto dentro de sus respectivas empresas. La comisión negociadora estará conformada por los dirigentes del sindicato con la incorporación de los delegados sindicales que existan.

**49. Si los empleadores aceptan negociar ¿cómo se procede?**

Si dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde que efectuó la presentación el sindicato interempresa, los empleadores han aceptado negociar en forma conjunta, éstos deberán integrar una comisión negociadora conjunta, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa.

**50. ¿Cuándo y cómo se conforma esta comisión?**

Al momento de la suscripción del acuerdo o más tardar, dentro de



los días siguientes a éste, los empleadores deberán conformar su comisión negociadora. De este hecho se deberá comunicar a la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas, dentro del mismo plazo indicado.

El máximo de integrantes de esta comisión, no podrá exceder de 5 miembros.

**51. ¿Cómo se conforma la comisión negociadora de los trabajadores?**

Esta estará integrada por la dirección sindical o por el número de miembros que ésta designe. Cuando en la negociación haya de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberán integrarse a la comisión, él o los delegados sindicales respectivos y en el caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada, afiliado al sindicato respectivo.

**52. ¿Qué procedimiento se aplica en este tipo de negociaciones?**

Tanto las negociaciones que involucren a dos o más sindicatos, federaciones o confederaciones, como las de sindicatos interempresas, se regirán por el procedimiento de la negociación colectiva reglada y en lo que corresponda por las restantes normas especiales que regulan la presentación hecha por otras organizaciones sindicales.

**53. ¿Cómo se inicia este tipo de negociación colectiva?**

Habiendo acuerdo entre las partes y habiéndose cumplido los requisitos que la ley exige para es-

tos casos, la negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo a una comisión negociadora conformada por todos los empleadores o sus representante que hayan suscrito el respectivo acuerdo de negociar colectivamente.

**54. Cuál es el plazo para presentar el proyecto?**

Este deberá ser presentado por la comisión negociadora de los trabajadores, dentro del plazo de los 30 días siguientes a la firma del acuerdo, en donde los empleados accedieron a negociar.

**55.- ¿Cuáles son los contenidos mínimos que debe tener el proyecto que se presenta?**

- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación.
- Individualización de las empresas, con sus respectivos domicilios.
- Nómina de trabajadores involucrados por cada empresa.
- Nómina de los socios del sindicato y de los trabajadores que adhieren al proyecto.
- Copia autorizada del acta, en donde la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados con derecho a negociar colectivamente, acordaron en votación secreta y en asamblea ante ministro de fe, otorgar la representación al sindicato.
- Las cláusulas que se proponen. El proyecto podrá contener proposiciones especiales para uno o más de las empresas involucradas.

- Firma de los adherentes, si corresponde.
- El plazo de vigencia del contrato. Mínimo 2 y máximo 4 años.
- Los integrantes de la comisión negociadora.
- Firmado por todos los miembros de la comisión negociadora.

**56. ¿Cuál es el plazo de los empleadores para dar respuesta?**

La comisión negociadora de los empleadores debe dar respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 15 días siguientes al de su presentación. Este plazo será de 20 días, contados del mismo modo, en caso que la comisión estuviese integrada por representantes de más de 10 empresas.

En todo caso, estos plazos pueden ser prorrogados de común acuerdo por las partes y la prórroga afectará a todas las empresas que integran el acuerdo.

En ambos casos, la respuesta de las respectivas comisiones negociadoras, debe ser única, es decir, involucra a todas las empresas y podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas, como cláusulas diferenciadas o especiales para cada una de ellas.

**58. ¿Qué otros requisitos debe cumplir esta respuesta?**

Una copia de esta respuesta debe ser acompañada a la Inspección del Trabajo, debiendo contener

la firma de uno o más de los integrantes de la comisión negociadora de los trabajadores en señal de que fue recibida y, si los trabajadores se negaren a recibirla, corresponde solicitar a la Inspección del Trabajo su notificación.

**59. ¿Qué pasa si no hay respuesta en la forma o dentro del plazo que ordena la ley?**

Se entenderá que la comisión negociadora respectiva, acepta el proyecto presentado, afectando a todas las empresas que forman parte de la negociación. El mismo efecto se producirá respecto de el o los empleadores, que habiendo suscrito acuerdo para negociar, posteriormente no concurre a la respuesta con la comisión negociadora.

**60. ¿En qué momento se firma el contrato?**

Hay que distinguir:

- a) Las partes en cualquier momento, podrán acordar la suscripción de un contrato colectivo que ponga término a la negociación, el que podrá ser igual para todas las empresas involucradas, como contener estipulaciones específicas para alguna o algunas de ellas.

El instrumento respectivo será suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora, firmando también la directiva del sindicato respectivo o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda.

- b) En cualquier momento, los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados, podrán instruir a la comisión negociadora para que celebre con su empleador un contrato colectivo, relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación.

Si transcurridos 2 días la comisión negociadora no ha dado cumplimiento a lo ordenado por los trabajadores o se niegan a hacerlo, el contrato será firmado por el sindicato base o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según sea el caso.

Copia del contrato colectivo que se suscriba, deberá ser enviado a la Inspección del Trabajo dentro de los 3 días siguientes de celebrado.

## X. Tramitación del proyecto de contrato colectivo

### 61. ¿Cuáles son las estipulaciones básicas de un contrato colectivo?

1. La determinación precisa de las partes a quiénes afecte;
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajadores que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en con-

tratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y

3. El período de vigencia del contrato, el cual no podrá ser inferior a 2 años ni superior a 4 años.

Por acuerdo de las partes se puede designar un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que de origen el contrato.

### 62. En una empresa en donde existe instrumento colectivo anterior ¿desde cuándo comienza a regir el nuevo instrumento colectivo suscrito?

Su vigencia se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

### 63. Cuando no existe anteriormente, ¿desde cuándo es su vigencia?

Hay que distinguir:

- Si el contrato es de aquellos presentado por un grupo de trabajadores o un sindicato de empresa o establecimiento y no existiendo con anterioridad un contrato colectivo o fallo arbitral anterior, su vigencia regirá a contar del día siguiente al de su firma.
- Si el contrato ha sido presentado por dos o más sindicatos, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, regirá a partir del día siguiente de 60 días contados desde la fecha de la presentación del proyecto.

**64. Si hubo huelga, y hay instrumento colectivo vigente ¿cuál es la fecha de vigencia y de duración del nuevo contrato?**

Si a consecuencia del rechazo de los trabajadores a la última oferta presentada por el empleador, se ha declarado la huelga, y existiendo un instrumento colectivo vigente, la vigencia de éste se cuenta a partir del día siguiente de la

fecha de su firma, o de la constitución del compromiso, en tanto que su duración se cuenta a partir del día siguiente de la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento colectivo. Es decir, en este caso, la duración (*período durante el cual se extiende*) del instrumento colectivo y su vigencia, (*período durante el cual el instrumento produce sus efectos*) no son coincidentes, pues se cuentan desde fechas diferentes.

ART. 347

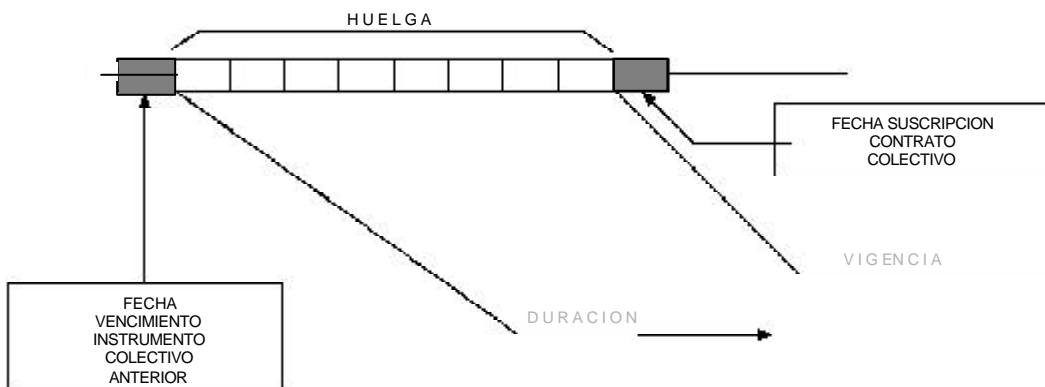
VIGENCIA Y DURACION DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS TENDRAN UNA DURACION NO INFERIOR A DOS AÑOS NI SUPERIOR A CUATRO.

LA VIGENCIA SE CONTARA A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE A LA FECHA DE VENCIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO ANTERIOR.

SI NO EXISTIESE INSTRUMENTO COLECTIVO, LA VIGENCIA SE CONTARA A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE SU SUSCRIPCION.

SI SE HUBIESE HECHO EFECTIVA LA HUELGA, EL CONTRATO SOLO TENDRA VIGENCIA DESDE LA FECHA DE SUSCRIPCION, PERO SU DURACION SE CONTARA A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE LA FECHA DE VENCIMIENTO DEL INSTRUMENTO COLECTIVO ANTERIOR.



**65. Si hubo huelga, pero no había instrumento colectivo vigente ¿cuál es la fecha de vigencia y de duración del nuevo contrato?**

Si no existía instrumento colectivo anterior, la vigencia se cuenta a partir del día siguiente de un total de 45 días o de 60 días, según se trate de una negociación colectiva de empresa o de una interempresa, en ambos casos contados desde la fecha de presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo.

**66. Una vez firmado ¿existe alguna obligación para las partes?**

Dos ejemplares del contrato colectivo, deben ser depositados en la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 5 días siguientes a la celebración del mismo, una quedará en la Inspección y la otra debidamente timbrada, es devuelta a la parte que realizó el depósito.

Esta disposición es válida, tanto para los contratos, convenios o fallos arbitrales.

**67. ¿Qué efectos produce la firma del contrato?**

Una vez suscrito el contrato colectivo sus estipulaciones reemplazan en lo pertinente, las contenidas en los contratos individuales de trabajo de todos aquellos que sean parte del contrato y de aquéllos a quienes el empleador les haga extensivo sus beneficios.

**68. ¿Qué sucede una vez extinguido el contrato colectivo?**

Las cláusulas colectivas subsisten pero ahora incorporadas en

los respectivos contratos individuales de los trabajadores, salvo aquellas que dicen relación con la reajustabilidad y con aquellas cláusulas que sólo pueden cumplirse y ejercerse colectivamente, como los son, por ejemplo, la fiesta de Navidad, el paseo anual, etc.

**Xi. Mecanismos establecidos en el Código del Trabajo a los que Pueden recurrir las partes en el proceso de negociación colectiva**

**69. ¿Cuáles son los mecanismos que señala la ley para lograr acuerdo en la negociación colectiva?**

- Negociaciones directas entre las partes.
- La mediación.
- El arbitraje.
- Interposición de buenos oficios por el Inspector del Trabajo respectivo.
- La huelga.
- El lock-out o cierre temporal de la empresa.
- El contrato colectivo forzado por petición de los trabajadores.

**A. LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS ENTRE LAS PARTES**

**70. ¿En qué consisten las negociaciones directas?**

Son aquellas que surgen una vez entregada la respuesta del empleador. A contar de ese momento, las partes, sin sujetarse a for-

malidades especiales, podrán reunirse las veces que estimen necesarias con el objeto de lograr acuerdo.

**71. ¿Cuánto tiempo pueden durar estas negociaciones directas?**

El límite lo señala la ley y éste es el plazo para votar la huelga. Este plazo será diferente dependiendo si existe instrumento colectivo vigente o no, por tanto, es necesario distinguir:

- Si existe instrumento colectivo anterior, la votación para pronunciarse sobre si se acepta la última oferta del empleador o se rechaza (huelga), debe efectuarse dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo.
- Si no existe instrumento colectivo anterior, el plazo para realizar la votación de la huelga o de aceptación de la última oferta, deberá efectuarse dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la presentación al empleador del proyecto de contrato colectivo, y;
- En negociación de sindicatos interempresas y no habiendo tampoco instrumento colectivo anterior, el pronunciamiento por huelga o última oferta, se deberá efectuar, dentro de los últimos 5 días de un total de 60 días, contados desde la presentación del contrato colectivo.
- Con todo, si por razones no imputables a los trabajadores la votación no pudiera llevarse a cabo, ésta podrá realizar-

se dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió efectuarse.

**72. ¿Se puede postergar la fecha de la votación por aceptación o rechazo (huelga) de la última oferta del empleador?**

Sí, el inciso 1° del artículo 369 del Código del Trabajo, entrega a las partes la facultad de prorrogar el contrato colectivo anterior y continuar las conversaciones que las conduzcan a la suscripción del contrato colectivo. En este mismo acuerdo se deberá establecer la época en que los trabajadores votarán la última oferta del empleador.

**B. LA MEDIACION**

**73. ¿Qué es la mediación?**

Es un modelo de solución de conflictos, para los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario para los involucrados, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo mutuo entre las partes interesadas.

**74. ¿Cuándo puede tener lugar la mediación?**

En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador, éste deberá ajustarse al procedimiento que las partes le señalen o, en subsidio, al que establece el Código del Trabajo.

La solicitud de interposición de buenos oficios del Inspector del Trabajo, en un proceso de negociación colectiva, debe efectuarla la comisión negociadora laboral, por la mayoría absoluta de los

integrantes, debiendo suscribirla los miembros de ella que conforman dicha mayoría.

Tratándose del empleador o empleadores, directamente por él, o por la comisión ad hoc, si éste hubiese nombrado una.

**75. ¿Qué plazo tiene el mediador para desarrollar su labor?**

Contará con un plazo máximo de 5 días hábiles, si el último día recae en día sábado, domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el primer día hábil siguiente. Las partes de común acuerdo, pueden solicitar una prórroga de uno a cinco días, de acuerdo a sus propias necesidades.

El proceso en dónde interviene el Inspector del Trabajo competente, debe ser continuo, sin interrupciones que pudiera entorpecer los acuerdos o el derecho de los trabajadores de hacer efectiva la huelga.

**76. ¿Qué pasa si en ese plazo no se ha logrado acuerdo?**

El mediador convocará a las partes para que éstas formalicen su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, las partes deberán entregar su respuesta dentro del plazo de 3 días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase la proposición o no da respuesta dentro del plazo de los 3 días, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe que deberá contener su propuesta y la última de cada una de las partes.

**77. Si se ha declarado la huelga, ¿se puede pedir mediación?**

Dentro de las 48 horas siguientes de haberse acordado la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellos.

La solicitud de intervención del Inspector del Trabajo, suspende el inicio de la huelga.

Por lo tanto, los requisitos para solicitar esta intervención, son:

- Que los trabajadores hayan aprobado la huelga.
- Que una de las partes recurra a la Inspección del Trabajo y solicite la mediación
- Que la petición se realice dentro de las 48 horas siguientes a la aprobación de la huelga, y,
- Que en la negociación colectiva no se hubiese solicitado con anterioridad, mediación o arbitraje voluntario.

**78. En este caso ¿qué plazo tiene el inspector?**

Este cuenta con un plazo de 5 días, prorrogables por otros 5 días, con acuerdo de las partes.

**79. ¿Qué acontece si vencido el plazo no se logra acuerdo?**

Si transcurridos los 5 días o los 1 ó más días con un máximo de 5 días adicionales a petición de las partes, no se logró acuerdo, terminará la labor del Inspector del

Trabajo y la huelga deberá hacerse efectiva al inicio del día hábil siguiente.

**80. ¿Qué ventajas posee este mecanismo?**

- Es un proceso voluntario.
- El procedimiento es flexible.
- Se basa en la buena fe de las partes.
- Su costo económico es cero.
- Asegura confidencialidad de la información proporcionada.
- Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo.
- Promueve la activa participación de las partes en la búsqueda de soluciones.
- Mejora la transparencia de la comunicación.
- Promueve y contribuye al establecimiento de relaciones laborales de mayor calidad entre las partes.

C. EL ARBITRAJE

**81. ¿Cuándo tiene lugar el arbitraje?**

En cualquier momento, las partes pueden someter la negociación a arbitraje, incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa o lock-out.

**82. ¿Qué tipos de arbitraje existe?**

En la negociación colectiva existe el arbitraje voluntario y el obligatorio.

**83. ¿Cuándo es voluntario el arbitraje?**

Es voluntario cuando las partes, de común acuerdo, designan un árbitro para resolver sus diferencias.

**84. ¿Qué requisitos se debe cumplir?**

El compromiso debe constar por escrito en dónde se consignará el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo, dentro de cinco días, contados desde la fecha en que se realizó la suscripción del acuerdo.

**85. ¿Qué empresas deben someterse a arbitraje obligatorio?**

- Aquellas empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o
- Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrar debe efectuarse en el mes de julio de cada año, POR resolución conjunta de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción, Trabajo y Previsión Social y Defensa Nacional.

**86. ¿Cómo se designa el árbitro en este caso?**

En audiencia celebrada en la Inspección del Trabajo, audiencia que se realizará dentro del plazo de 3 días. La audiencia se realiza con la parte que asista y si ninguna



parte concurre el Inspector del Trabajo realiza la designación de uno de los integrantes de la Nómina Nacional de Arbitros.

**87. ¿Cuál es el procedimiento que debe utilizar el árbitro?**

- Sólo debe fallar a favor de una de las proposiciones de las partes, aceptándola en su integridad, es decir, no puede tomar una parte de una y otra de la parte contraria.
- El fallo debe ser fundado y deberá considerar el nivel de remuneraciones vigentes, el grado de especialización y experiencia de los trabajadores, el aumento de productividad, etc.
- Contendrá las mismas menciones que un contrato colectivo.
- Deberá fallar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogarse por otros 10 días hábiles.

**88. ¿Es apelable el fallo dictado por el árbitro?**

Si este fallo es apelable ante una Corte Arbitral integrada por 3 miembros, designados por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la Nómina Nacional de Arbitros.

La apelación deberá interponerse ante el propio Arbitro que dictó el fallo, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación del fallo arbitral, esta apelación deberá ser fundada y debe contener las peticiones concretas

que se sometan al fallo de la Corte Arbitral.

**89. ¿Cuál es el plazo que tiene la Corte arbitral para fallar?**

30 días siguientes a la notificación de su designación y este fallo no es apelable.

**90. ¿Quién paga las costas de este proceso?**

Las del Arbitro de primera instancia, son asumidas en partes iguales.

Pero las costas de la apelación, serán de cargo de la parte que apeló del fallo de primera instancia.

**D. LA HUELGA**

**INCORPORAR CONCEPTO DE HUELGA.**

**91. ¿Quiénes pueden declararse en huelga?**

Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados.

**92. ¿Qué trabajadores tiene prohibición de ir a huelga?**

No podrán declararse en huelga, los trabajadores:

- a) Que laboran en empresas que atienden servicios de utilidad pública.
- b) Los de aquellas empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

**93. ¿Quién determina que empresas que se encuentran en los casos señalados?**

Son determinadas por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

**94. ¿Qué pasa en esas empresas, si en la negociación no llegan a acuerdo directo?**

En este caso, procede el arbitraje obligatorio.

**95. ¿Cuáles con los requisitos para la huelga?**

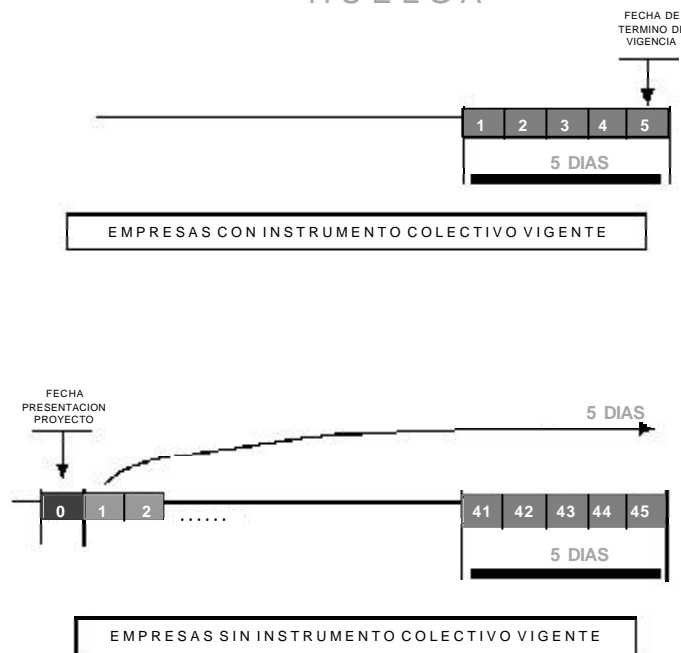
- Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- Que las partes no hubiesen acordado someter la negociación a arbitraje voluntario.

- Que el día de la votación de la última oferta del empleador o aprobación de la huelga, esté comprendido dentro de los últimos 5 días de vigencia del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o en caso de no existir éstos, dentro de los últimos 5 días de un total de 45 (negociación colectiva reglada de empresa) o 60 días, (negociación colectiva reglada interempresa), contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo.

**96. ¿Cuándo debe convocarse a la votación?**

La convocatoria a votar la última oferta o la huelga debe efectuarse con a lo menos 5 días de anticipación al día fijado para la votación de la huelga. La convocatoria la realiza la comisión negociadora de los trabajadores.

PERIODO VOTACION  
ULTIMA OFERTA O  
HUELGA



**97. ¿Qué requisitos debe cumplir la votación?**

La votación destinada a aprobar la última oferta del empleador o aprobar la huelga, debe sujetarse a las siguientes exigencias:

- a) Debe ser personal, es decir, nadie puede votar en representación de otro.
- b) Debe ser secreta, es decir, no es válida la votación a mano alzada o por aclamación.
- c) Debe ser realizada ante Ministro de fe, es decir, ante Inspector del Trabajo, Notario u otro de los que se señalan en el artículo 218 del Código del Trabajo.
- d) La última oferta sobre la cual debe realizarse la votación, debe ser informada a todos los trabajadores involucrados en la negociación con 2 días de anticipación al plazo de 5 días en que se debe efectuar la votación. El empleador debe informar su última oferta, mediante la entrega de una copia impresa a todos los involucrados o exhibiéndola en carteles en lugares visibles del recinto. Serán de costo del empleador los gastos en que incurra para dar cumplimiento a esta obligación.
- e) La última oferta debe además ser acompañada a la Inspección del Trabajo con la misma anticipación señalada en el punto anterior.
- f) El día de la votación no se podrá realizar asamblea alguna en la empresa por parte de

los trabajadores involucrados en la negociación.

**98. ¿Qué porcentaje se requiere para dar por aprobada la huelga?**

La ley establece como quórum mínimo para dar por aprobada la huelga, la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva. Así si son 70 los trabajadores involucrados, deberán dar su aprobación 36 trabajadores.

**99. ¿Qué pasa si no se alcanza el quórum mínimo?**

Se entenderá que los trabajadores han aceptado la última oferta del empleador.

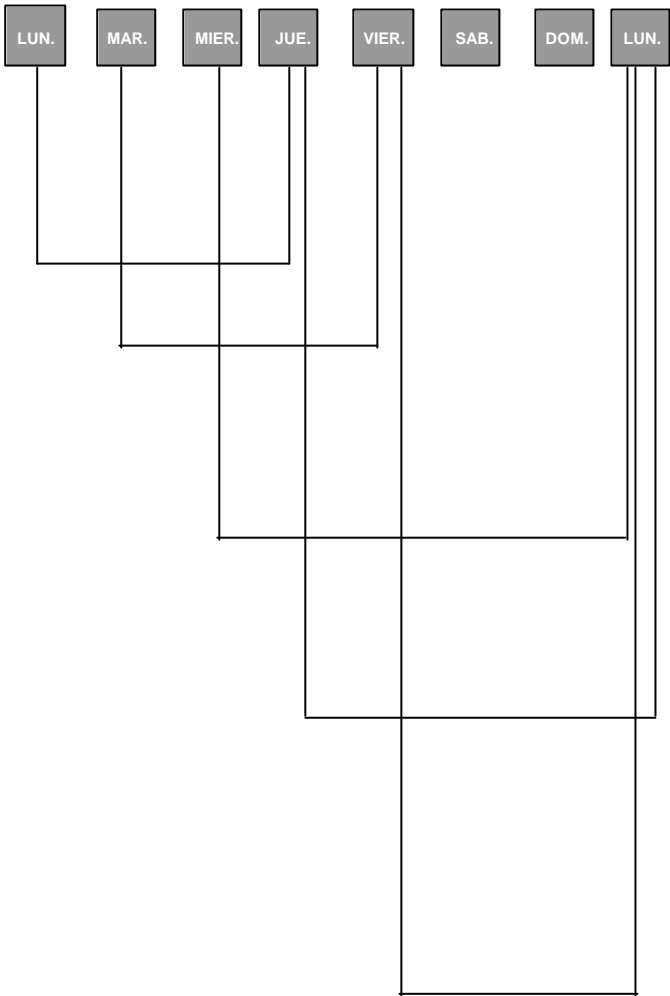
**100. Si la última oferta fuese menos conveniente que en contrato anterior ¿qué pueden hacer los trabajadores?**

En este caso los trabajadores pueden optar por la suscripción de un contrato colectivo con iguales estipulaciones que a aquellas contenidas en los contratos al momento de iniciarse la negociación, excluidas las cláusulas sobre reajustabilidad, derecho para el cual disponen de un plazo de 3 días contados desde el día en que se efectuó la votación.

**101. Aprobada la huelga, ¿cuándo debe hacerse efectiva?**

Al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación y si en la empresa existe sistema de turnos, cada uno de ellos debe considerarse como inicio de jornada.

ESQUEMA INICIO DE LA HUELGA



**102. ¿Se puede prorrogar el inicio de la huelga?**

Este plazo podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes por 10 días.

**103. ¿Qué ocurre si no se hace efectiva la huelga, en el tiempo oportuno?**

Se entiende que los trabajadores han desistido de ella y que aceptan la última oferta del empleador.

**104. ¿Qué hecho determina que no se haga efectiva la huelga?**

Tal como para la aprobación de la huelga se exige un quórum mínimo, para que la huelga se haga efectiva se debe aquí también cumplir un quórum mínimo. Así entonces, se entenderá que la huelga no se hace efectiva si más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva continúan laborando en el momento en que ella debe hacerse efectiva.

Si el momento en que debe iniciarse la huelga, recae en día sábado, domingo o festivo, se prorrogara su inicio para el día hábil inmediatamente siguiente.

En este caso se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio que pueden optar por exigir al empleador un contrato con las mismas estipulaciones contenidas en los contratos vigentes.

**105. ¿Cuáles son los principales efectos de la huelga?**

- Se entiende suspendido el contrato individual de trabajo.
- Los trabajadores involucrados en la huelga están legalmente impedidos de prestar servicios para el empleador.
- El empleador no está obligado a pagar las remuneraciones.
- Los trabajadores podrán realizar trabajos para otro empleador, pero sólo de carácter temporal.
- Los trabajadores podrán realizar voluntariamente, si así lo

desean, sus cotizaciones previsionales.

**106. ¿Por cuánto tiempo se puede prolongar la huelga?**

NO, la huelga tiene carácter de indefinida, pero se debe tener presente que, cumpliendo ciertos requisitos de forma y plazos que la ley señala, el empleador está facultado para reemplazar a los trabajadores involucrados en la huelga o aceptar el reintegro individual de los mismos.

**107. ¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para contratar trabajadores durante la huelga?**

Podrá hacerlo si la última oferta que realizó cumple con los requisitos y formalidades que la ley exige para este caso, y hay que distinguir, si se trata de una negociación en donde existe instrumento colectivo vigente o donde este no existe, así:

- a) Requisitos que debe cumplir la última oferta del empleador en negociaciones *con instrumento colectivo vigente*:
  - Debe ser hecha por escrito.
  - Recepcionada por la comisión negociadora con 2 días de anticipación al plazo de 5 días existentes para votar.
  - Recepcionada por la Inspección del Trabajo en el mismo plazo anterior.
  - Debe haber sido informada al conjunto de los tra-

bajadores dentro de los plazos indicados.

- Debe contener idénticas estipulaciones al instrumento colectivo vigente.
- Debe contener un reajuste de los beneficios por el período existente entre el último reajuste y la fecha de término de vigencia de dicho instrumento.
- Debe contener una reajustabilidad de los beneficios por el período, excluidos los últimos 12 meses, a lo menos, y
- Ofrecer un bono de reemplazo de 4 U.F. por cada trabajador reemplazado.

Si la última oferta no cumple con estos requisitos sólo se podrá reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados a contar del 15° día de huelga.

- b) Requisitos que debe cumplir la última oferta en negociaciones *sin instrumento colectivo vigente*:
- Debe ser hecha por escrito.
  - Recepcionada por la comisión negociadora con 2 días de anticipación al plazo de 5 días existentes para votar.
  - Recepcionada por la Inspección del Trabajo en el mismo plazo anterior.
  - Debe haber sido informada al conjunto de los tra-

bajadores dentro de los plazos indicados.

- Debe contener una reajustabilidad de los beneficios por el período, es decir, por todo lo que dure el contrato excluidos los últimos 12 meses, y;
- Un bono de reemplazo, ascendente a 4 U.F., por cada trabajador contratado.

Si la última oferta no cumple con estos requisitos sólo se podrá reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados a contar del 15° día de huelga.

#### 108. ¿Y cómo opera el reintegro de los trabajadores en huelga?

Hay que distinguir:

- a) Si la última oferta del empleador no cumplió los requisitos en tiempo y forma señalados en la pregunta anterior, el reintegro individual de los trabajadores, puede operar a partir de los 15 días de haberse hecho efectiva la huelga.
- b) Por el contrario, si el empleador no cumplió los requisitos exigidos, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del 30° día de haberse hecho efectiva la huelga.

#### 109. ¿Cómo opera el pago del bono de reemplazo?

El empleador está obligado a realizar el ofrecimiento del bono de reemplazo de 4 U.F. por trabajador reemplazado en la comunica-

ción de su última oferta, sea que exista contrato colectivo vigente o no. Además dando cumplimiento a este requisito y a los demás descritos en la pregunta N° 107, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesario para el desempeño de sus funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecha efectiva la huelga.

El pago del señalado bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

**110. ¿Puede el trabajador ofrecer individualmente el reintegro a los trabajadores, si no cumplió las condiciones señaladas?**

NO, la ley expresamente lo prohíbe.

**111. ¿Se termina la huelga por el reintegro de trabajadores a sus labores?**

Sólo en el caso de que se reintegren más de la mitad del total de los trabajadores involucrados en la huelga. Esta terminará al final del día en que ello se produzca y, los restantes trabajadores tendrán un plazo de 2 días para reintegrarse en las condiciones que establezca la última oferta del empleador.

**112. ¿Durante la huelga, se puede decretar la reanudación de faenas?**

Ello podrá acontecer, tanto en el caso de la huelga como en el lock-out, cuando por sus características, oportunidad o duración de la

paralización, esta cause grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La reanudación de las faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

El decreto que ordena la reanudación de faenas, es dictado por el Presidente de la República.

**E. EL LOCK-OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA**

**113. ¿Qué es el lock-out y cuándo puede declararse?**

Es un derecho que la ley otorga al empleador, iniciada la huelga, de impedir temporalmente el acceso a todos, predio o establecimiento.

Requisitos para hacer efectivo el lock-out:

- La huelga se ha hecho efectiva.
- La huelga afecta a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o
- Que signifique la paralización de actividades que son imprescindibles, sin importar el número de trabajadores en huelga.

**114. ¿Qué formas puede adoptar el lock-out?**

Este puede ser total o parcial.

*Total:* Cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio.

*Parcial:* Cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa y, para que el empleador pueda declararlo respecto de un establecimiento se requiere que en él hayan trabajadores que se encuentren involucrados en la huelga.

**115. ¿Cuánto tiempo puede durar el lock-out?**

Sin importar si el cierre es total o parcial, el lock-out, no podrá durar más de 30 días de iniciada la huelga o del día de término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

El lock-out, no podrá afectar a aquellos trabajadores que poseen cláusula en el contrato individual de trabajo que les impide negociar colectivamente. Tampoco afectará a los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, personas con facultades para contratar o despedir trabajadores.

**116. ¿Cuáles son los efectos del cierre temporal de la empresa o lock-out?**

1. La suspensión de los contratos individuales de trabajo, lo que significa que cesa la obligación del empleador de pagar remuneraciones, beneficios y regalías; a su vez, los trabajadores quedan eximidos de prestar servicios para el empleador.
2. Las imposiciones o cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores que no están involucrados en el proceso de negociación colectiva, serán de cargo del empleador.

3. Los trabajadores afectados pueden desempeñar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello importe el término de su contrato individual.

**F. EL CONTRATO COLECTIVO FORZADO POR PETICION DE LOS TRABAJADORES**

**117. ¿Qué características posee este contrato colectivo?**

La comisión negociadora puede exigir al empleador en cualquier momento de la negociación que suscriba un instrumento colectivo el cual debe tener las siguientes características:

- La comisión negociadora debe comunicar por escrito al empleador que se acoge a este derecho.
- El contrato debe contener las mismas cláusulas que los contratos vigentes al momento de haberse presentado el proyecto de contrato colectivo.
- El empleador no podrá oponerse a este requerimiento.
- Este nuevo contrato tendrá una duración de 18 meses.
- No contendrá las cláusulas que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.
- Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador. Así la fecha de



suscripción del nuevo contrato es diversa de aquella de la vigencia del mismo, puesto que éste comenzará a regir desde el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior y el plazo de duración de 18 meses se cuenta, naturalmente, desde la vigencia.

### 118. ¿En qué momento los trabajadores pueden ejercer este derecho?

1. En cualquier momento durante la negociación.
2. Cuando la votación de la huelga no se efectúa dentro de los plazos legales, los trabajadores en vez de quedarse con la última oferta del empleador, pueden optar por este derecho, dentro del plazo de 5 días contados desde el último día en que debió realizarse la votación.
3. Si efectuada oportunamente la votación de la huelga, no se reúne la mayoría absoluta, los trabajadores podrán optar por este derecho en el plazo de 3 días, contados desde el día de la votación.
4. Por último, si aprobada la huelga ésta no se hace efectiva, los trabajadores también podrán optar por este derecho dentro del plazo de 5 días contados desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga.

## XII. Los equipos de emergencia

### 119. ¿Cuándo operan los equipos de emergencia?

Se requieren los siguientes supuestos:

- Que se haya iniciado una huelga.
- Que la paralización pueda provocar un daño actual e irreparable en bienes materiales de la empresa o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales.
- El empleador puede requerir legalmente a los trabajadores (petición por escrito) un equipo de emergencia desde el instante en que se acuerde la huelga, sin perjuicio que trabajadores y empleador puedan convencionalmente idear medidas complementarias a las legales en cualquier momento del proceso de negociación colectiva.

### 120. ¿Quiénes están obligados a proporcionar estos equipos?

El sindicato o el grupo negociador, son responsables de proporcionar personal indispensable, para la ejecución de las operaciones que puedan causar daño.

### 121. ¿Quién y cómo se solicita el equipo de emergencia?

Lo solicita el empleador a través de requerimiento escrito dirigido a la comisión negociadora.

### 122. ¿Cuál es la obligación de la comisión negociadora ante este requerimiento del empleador?

La comisión negociadora, en el plazo de 24 horas desde que se le notificó la solicitud, deberá informar por escrito al empleador los nombres de los trabajadores que conformarán el equipo de emergencia.

**123. ¿Se pueden negar los trabajadores a este requerimiento?**

Sí, en este caso y cuando dicha negativa sea expresa o negativa o existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo, el empleador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 5 días contados desde que fue notificado por la comisión negociadora del rechazo de su proposición.

La Inspección del Trabajo, emitirá su resolución dentro de las 48 horas siguientes.

**124. ¿Puede el empleador objetar a los integrantes designados por la comisión para conformar el equipo de emergencia?**

Sí, dentro de los mismos plazos señalados y ante la misma autoridad, en razón de que las personas que fueron nombradas no reúnen los requisitos exigidos para las operaciones que se demandan.

**125. ¿Se puede apelar de la resolución que dicte la Inspección del Trabajo?**

Sí, de esta resolución se puede reclamar ante el Juzgado competente, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la resolución o del término del plazo que tiene la Inspección.

**XIII. La Negociación Colectiva de la Gente de Mar**

Este sector, que reúne a una gran cantidad de empresas y trabajadores, es de vital relevancia en la vida económica del país y el desarrollo mismo de su actividad, presenta particularidades, que ha determinado al legislador, en materia de la negociación colectiva y en

determinados aspectos, darle un tratamiento especial.

La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y a las especiales que para esta actividad se detallan.

Por tanto, en este capítulo sólo se abordará las materias especiales que rigen esta actividad, debiendo entenderse, que en todas aquellas no señaladas, son aplicables las normas generales del proceso de negociación colectiva.

**126. ¿Qué se entiende por gente de mar?**

Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediante contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.

**127. ¿Cómo se realiza la votación para pronunciarse entre la última oferta del empleador o la huelga, de los trabajadores que se hallan embarcados?**

Esta puede realizarse además, en cada una de las naves en que se encuentren embarcados los trabajadores, debiendo en este caso hacerse en una misma fecha y siempre y cuando los trabajadores hayan recibido la información de la última oferta del empleador, de la misma forma que se señala en el procedimiento general, es decir, haber recibido del empleador un ejemplar de la última oferta con a lo menos 2 días de anticipación en el plazo de 5 días existentes para efectuar la votación.

**128. Si la huelga es aprobada ¿cuándo se debe hacer efectiva?**

Al sexto día de aprobada, plazo que se puede prorrogar, de co-

mún acuerdo de las partes, por otros 6 días o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave.

**129. ¿Qué acontece si la nave se encuentra en el extranjero?**

En este caso, la huelga sólo podrá hacerse efectiva si en el puerto respectivo existe Cónsul chileno.

**130. ¿En este caso existe el reemplazo de los trabajadores en huelga?**

Si la nave se encuentra en el extranjero, se aplica una regla especial, cual es que se permite la contratación temporal de los mismos trabajadores involucrados en la huelga.

Estos contratos tendrán la vigencia que las partes acuerden, concluyendo si la huelga llegare a finalizar o sí, la nave arribare a un puerto chileno, cualquiera de estas circunstancias ocurra primero.

**131. ¿Qué sucede, si los trabajadores no aceptan esta contratación temporal?**

Si la huelga se inicia en puerto extranjero y no se logró acuerdo respecto a la contratación temporal, el personal embarcado e involucrado en la huelga, podrá solicitar ser llevado al puerto establecido en el contrato de embarco.

No podrán hacer uso de esta prerrogativa, cuando la oferta de contrato temporal, haya sido realizada ofreciendo el empleador condiciones, a lo menos, iguales a las vigentes al momento de declararse la huelga.

**Xiv. Las Practicas desleales en la Negociacion Colectiva**

**132. ¿Qué se entiende por prácticas desleales en la negociación colectiva?**

Son ciertas conductas cometidas dentro del proceso de la negociación colectiva, que el legislador, con el objeto de dar una eficaz protección al derecho que tienen las partes para negociar colectivamente, ha determinado sancionar.

**133. ¿Quién comete práctica desleal?**

Cualquiera que incurra en conductas que atenten o estén destinadas a entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento. Pueden cometer alguna de estas conductas:

- Los empleadores.
- Los trabajadores.
- Las organizaciones sindicales.

**134. ¿Qué conductas se consideran prácticas desleales en el proceso de negociación colectiva?**

El Código del Trabajo señala varios casos que se consideran conductas desleales, pero se debe tener presente que en definitiva, que cualquier conducta que tenga como fin atentar o entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento, se considera práctica desleal.

**135. ¿Cuáles son las conductas atribuibles al empleador y que el Código del Trabajo señala como ejemplos?**

- a) Negarse el empleador a recibir, a los representantes de los trabajadores, sea a los miembros de la comisión negocia-

- dora o a sus asesores, o bien, negarse a negociar con ello.
- b) Ejercer presiones para que los representantes de los trabajadores sean reemplazados.
  - c) Negarse el empleador a proporcionar la información justificativa de los argumentos esgrimidos en la respuesta al proyecto.
  - d) Ejecutar cualquier acción que implique una manifiesta mala fe que impida u obstaculice el normal desarrollo de la negociación colectiva.
  - e) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación colectiva.
  - f) Ejercer la facultad de declarar uno o más períodos como no aptos para iniciar negociaciones en forma indebida o abusiva.

**136. ¿Cuáles son aquellas conductas atribuibles al empleador, trabajador o la organización sindical?**

- a) Ejercer durante el procedimiento de negociación colectiva actos que impliquen una manifiesta mala fe que impida o dificulte el normal desarrollo de la misma.
- b) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación colectiva.
- c) Ejercer en las personas, fuerza física o moral, durante el procedimiento de negociación.
- d) Acordar con el empleador la ejecución de conductas tipificadas como desleales.

- e) Ejercer fuerza física o moral al empleador con el fin de inducirlo a realizar una conducta tipificada como desleal.
- f) La divulgación, por parte de los miembros de la comisión negociadora, de información que haya sido proporcionada por el empleador en el proceso de negociación y que sea de orden confidencial o reservado.

**137. ¿Qué sanciones se aplican en estos casos?**

Aquellos que incurran en este tipo de conductas, serán sancionados con multas de 1 Unidad Tributaria Mensual (U.T.M.), hasta 10 Unidades Tributarias Anuales (U.T.A.), dependiendo de la gravedad de la infracción y si es una conducta reiterada.

La sanción que se aplique, es sin perjuicio de la responsabilidad penal en aquellos casos en que la conducta sancionada como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

**138. ¿Quién conoce y resuelve este tipo de sanciones?**

El conocimiento y resolución sobre esta materia, corresponde a los Tribunales del Trabajo, en aquellas localidades donde no existan, conocerán de estas causas, los Juzgados de Letras.

Practicada la denuncia, el juez citará a una audiencia de prueba, ordenando al denunciado, acompañar todos los antecedentes que estime necesario para mejor resolver. En esta misma ocasión, el denunciante y los presuntos afectados, podrán exponer lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.

**139. ¿Se requiere hacer la denuncia en la Inspección del Trabajo?**

La ley no lo contempla como un requisito, pero la ley ha otorgado nuevas facultades a la Dirección del Trabajo, puesto que la Inspección del Trabajo deberá comunicar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente.

Este informe constituirá presunción legal de veracidad, asimismo la Inspección podrá hacerse parte

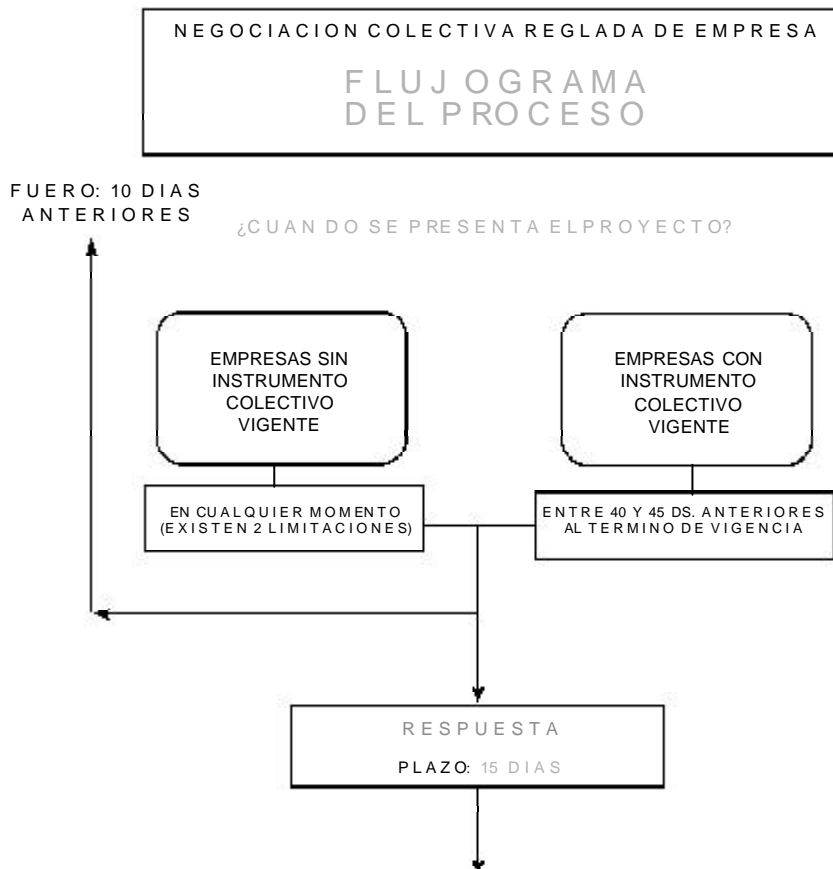
en el juicio que por esta causa se entable.

Esta denuncia realizada ante la Inspección, no impide que posteriormente se interponga la denuncia ante los Tribunales.

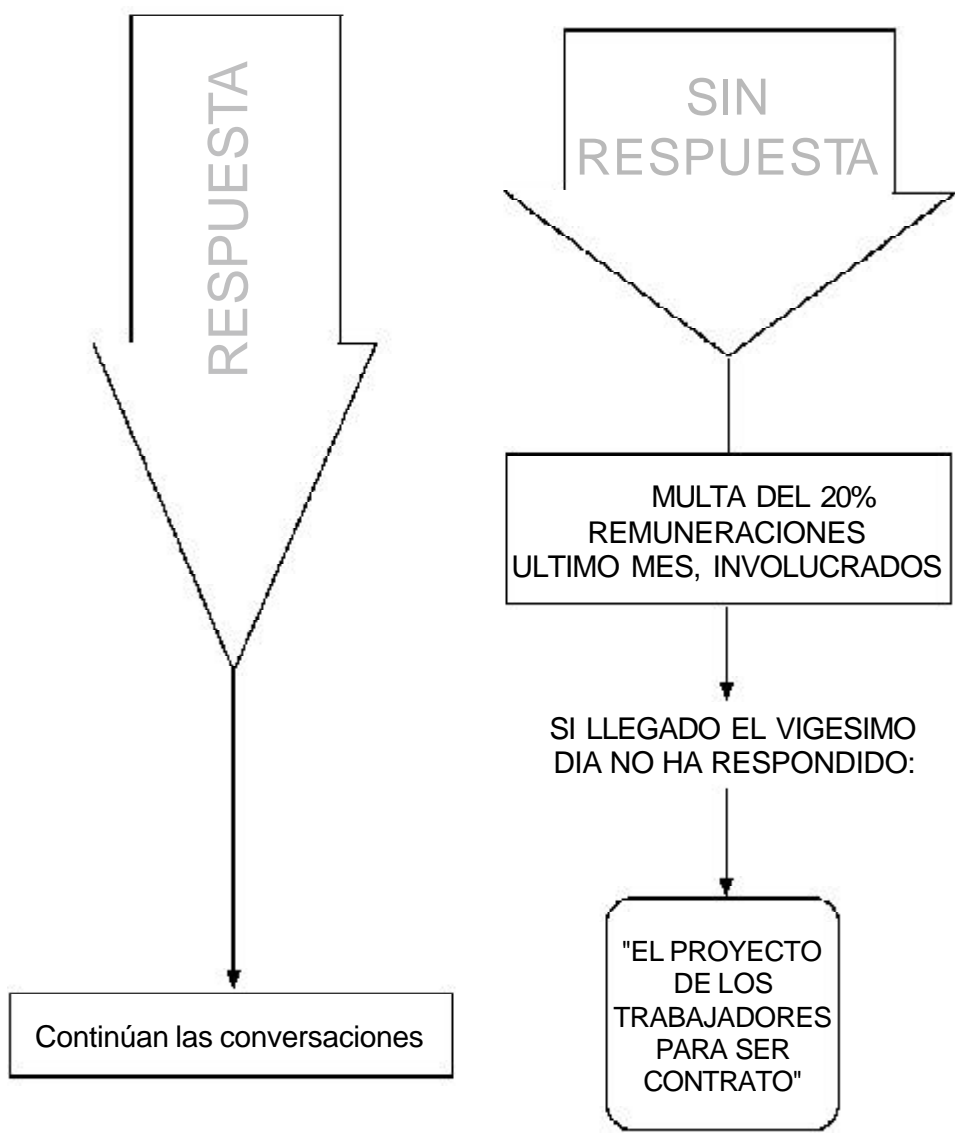
**140. ¿Se requiere patrocinio de abogado para presentar la denuncia en tribunales?**

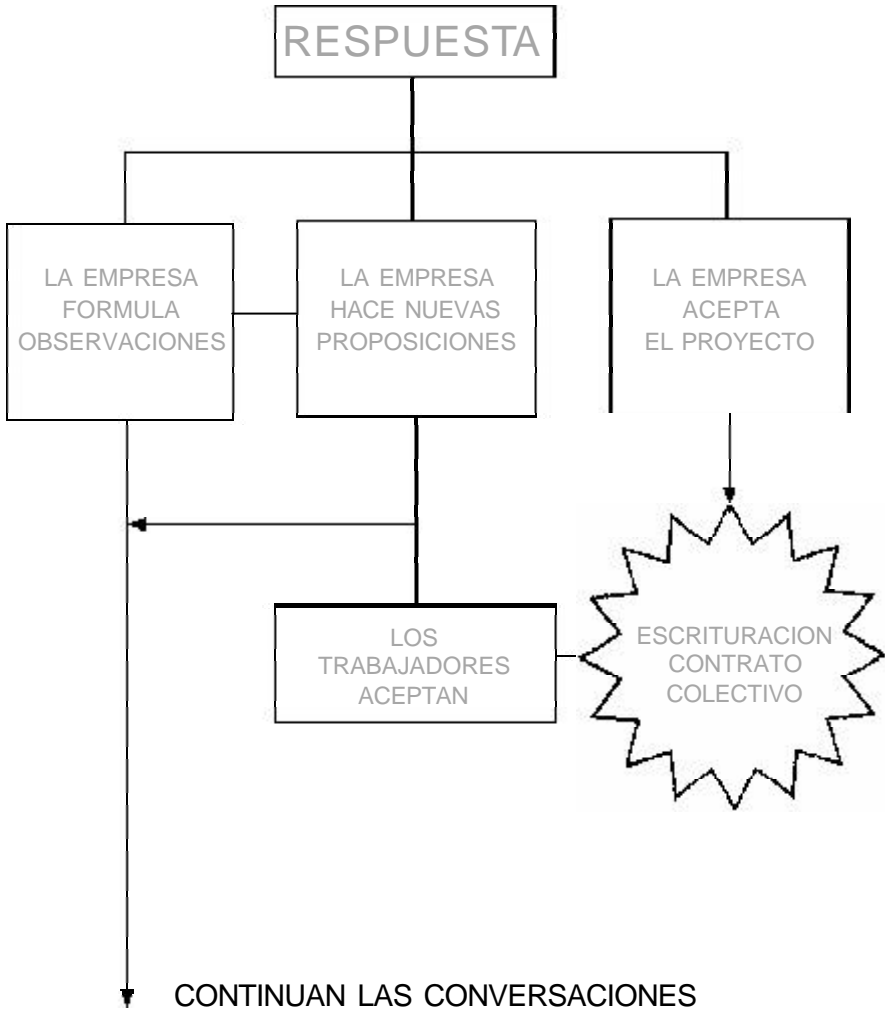
NO, la ley señala que cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso, compareciendo personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

**xv. flujogramas negociacion colectiva reglada**



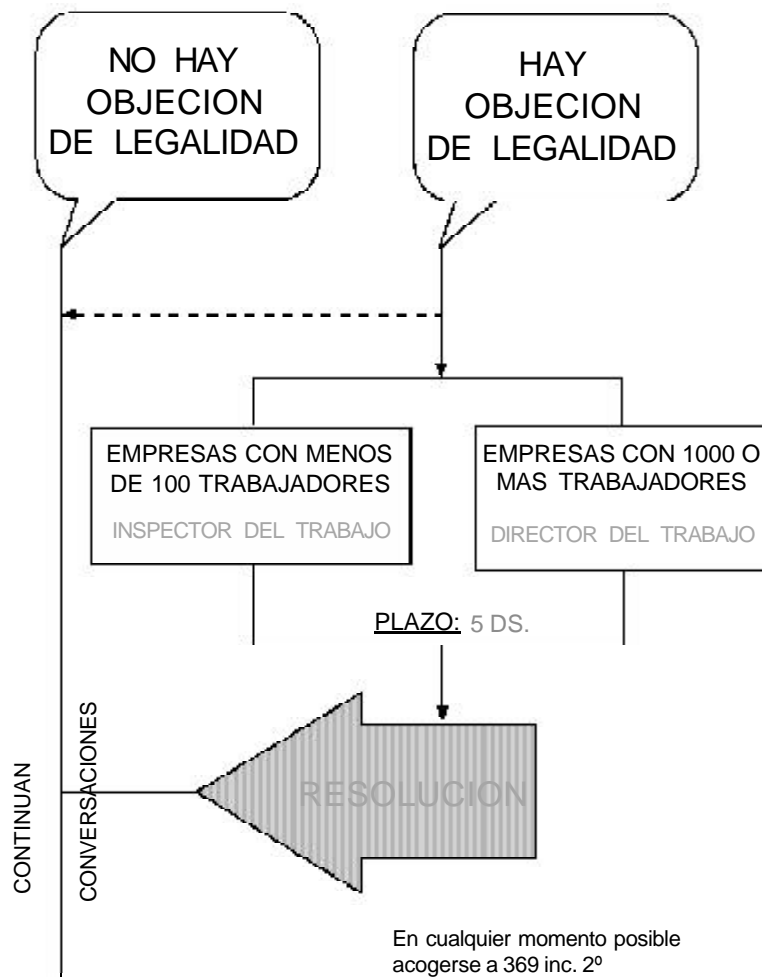
continuación Flujograma





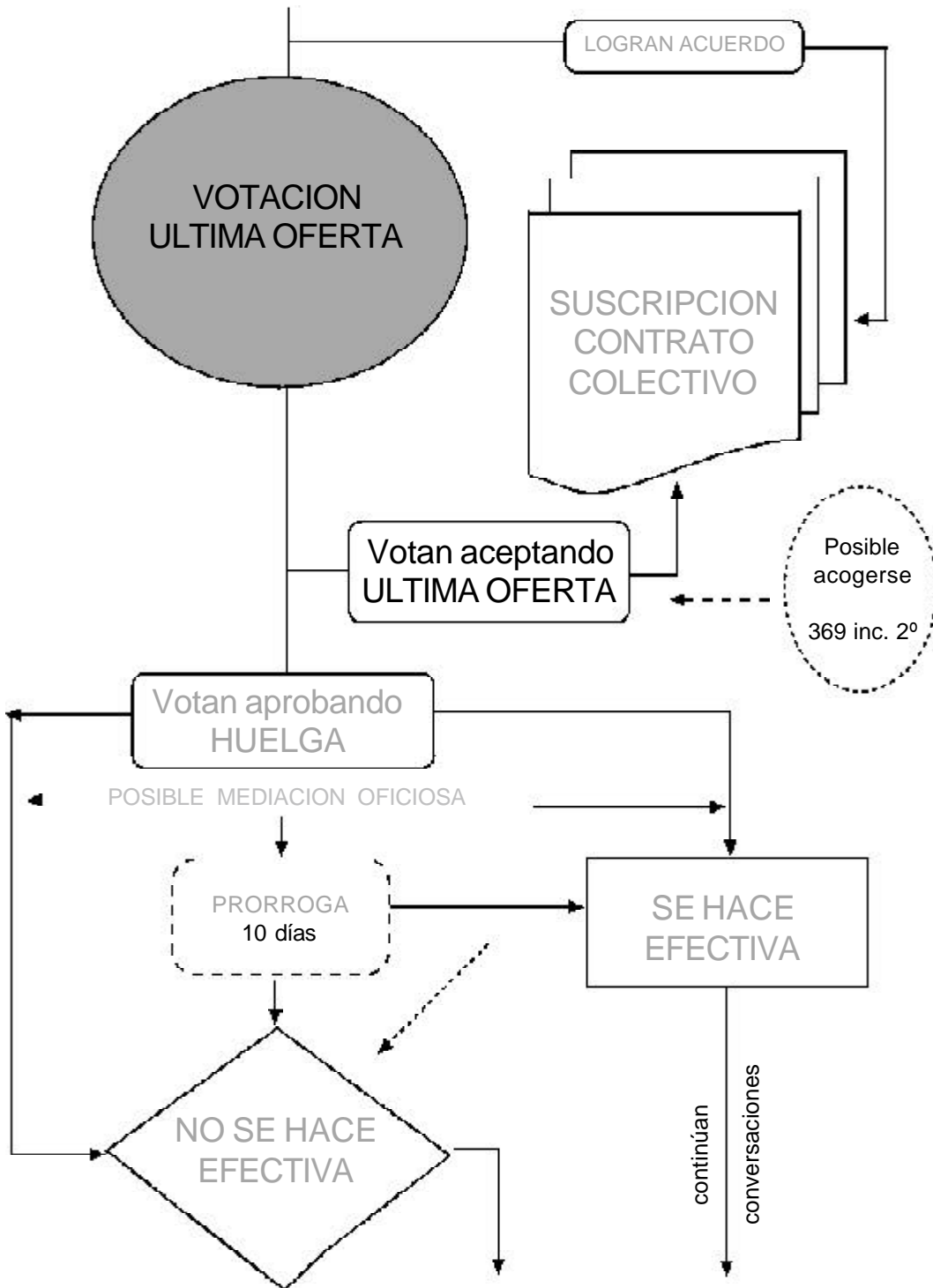
Continuación Flujograma

PLAZO 5 DS. PARA PRESENTAR OBJECION DE LEGALIDAD

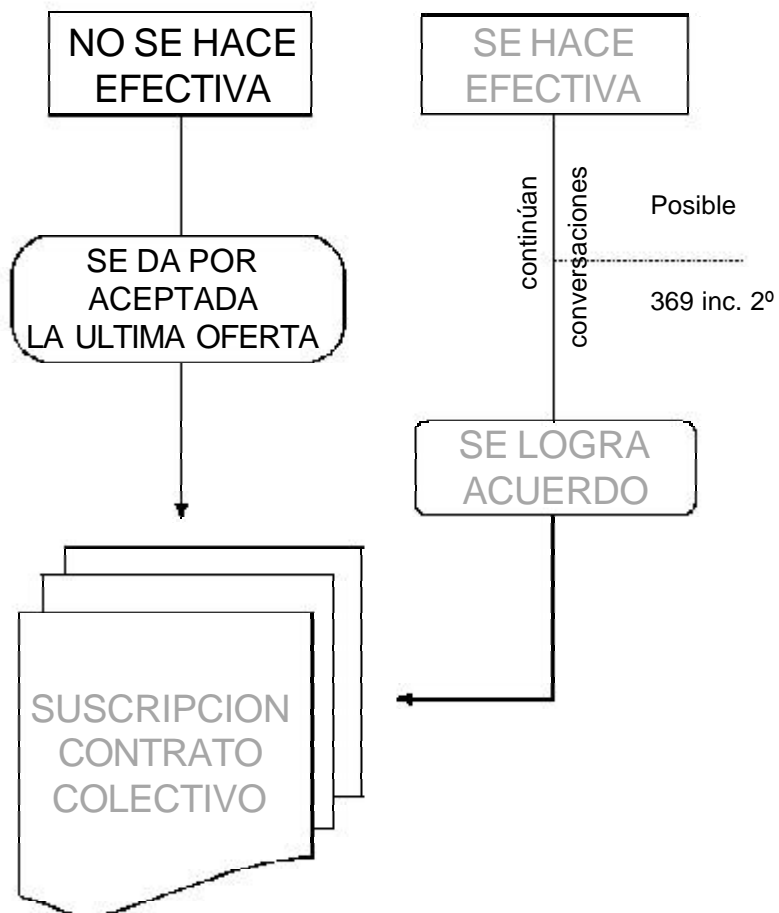




continuación Flujograma



continuación Flujograma



## XVI. Otros Aspectos de la negociación Colectiva

La negociación en la realidad empresarial, es un proceso permanente, que si bien la ley regula su formalización en un momento dado, fijándose una oportunidad para desarrollarla y estableciendo un período de vigencia al acuerdo que se suscribe; no es posible improvisarla, ni pretender resolver a través del acuerdo formal todos los problemas o diferencias existentes.

La negociación requiere siempre de una etapa de preparación, evaluación y de aplicación práctica del contrato o convenio colectivo.

Es importante destacar, que en un proceso de negociación, debe considerarse a las personas que en ella intervienen como seres humanos, cuyos derechos van más allá de las reivindicaciones puramente económicas.

El ser humano necesita sentirse útil, inteligente, seguro física y laboralmente, con la autoestima en alto, realizado, proyectado al futuro, respetado e importante. Asimismo, para desenvolverse de la mejor manera, precisa de afecto, amistad, ser reconocido, perteneciente y considerado por sus semejantes, armonía en sus relaciones de trabajo, apoyo y confianza.

El considerar los aspectos antes señalados, permitirá a la empresa contar con trabajadores motivados a incrementar su productividad y creatividad, incorporándose al trabajo con entusiasmo, sintiéndose importante y sobre todo, sintiéndose parte de la empresa. El hecho de sentir pertenencia con el trabajo y la empresa, hará que también exista preocupación por sus proyecciones y futuro.

## Elementos necesarios a considerar en toda negociación colectiva.

### A. REGLAS BASICAS COMUNES A LAS PARTES

- Las demandas planteadas por los trabajadores deben considerarse íntimamente ligadas al desarrollo eficiente de la empresa.
- En el proceso confluyen las distintas visiones que tienen las partes sobre la realidad de la empresa, el ambiente laboral y los problemas y desafíos que se presentan.
- El empleador y los trabajadores deben tener como objetivo la búsqueda de la solución más equitativa posible a los problemas que se presentan.
- Debe existir confianza mutua entre las partes.
- Los trabajadores deben estudiar las implicancias económicas del proyecto que se presenta.
- La empresa debe comprender que los trabajadores son el recurso más importante de los cuales cuenta, por ello, requieren la retribución más justa a su aporte y esfuerzo.

### B. ELECCION DE LA ESTRATEGIA

- Los objetivos deben estar correctamente definidos, intentando precisar tanto los generales como los específicos.
- Debe tenerse en cuenta los costos y beneficios que se derivarían en caso de tener que tran-

sar algunos de los objetivos definidos.

- Debe contarse con información de datos y análisis, legales y económicos, que sirvan de apoyo en la negociación.
- Recabar información sobre la situación de otras empresas similares del ramo; nivel de remuneraciones, productividad, ventas, etc.
- Analizar las negociaciones anteriores; procesos mediante los cuales se llegó a acuerdos; cuales fueron los argumentos de la empresa, tanto para rechazar o aceptar propuestas del proyecto; promesas planteadas y su efectivo cumplimiento.
- Determinar con antelación los posibles cuello de botella u obstáculos principales de la negociación y las eventuales tácticas que utilizará la empresa.
- Fundamental es tener conciencia que las personas, son distintas a los problemas. El considerar personas a la otra parte, hace comprender que al frente hay seres humanos, con valores, emociones y diferentes puntos de vista.

### C. EL PLAN ESTRATEGICO

- La Misión: Se debe tener claro cual es la misión de la organización, en general se puede decir que el papel de la organización es transformar los intereses individuales en colectivos, dándole así más fuerza y capacidad para hacerlos realidad. Su objetivo es transformar el status económico y social de los

trabajadores para conseguir mayor justicia y equidad.

En las empresas más competitivas, más modernas, se entiende ello como una tarea compartida, entre los trabajadores y la empresa, ello implica que las orientaciones y tácticas empleadas por los trabajadores, se deben dirigir a la búsqueda de formas de concertación a la vez que trato justo y equitativo.

- El Ambiente Externo: Se debe realizar un detallado análisis de la realidad de la empresa y del sector y del contexto general de la economía. Así será conveniente considerar entre otras variables; I.P.C., tasas de interés, niveles de inversión, índices salariales, desocupación.

Ejemplo; la obtención de mejoras salariales podrá estar altamente condicionada a los índices de desempleo.

- El Ambiente Interno: Supone conocer la realidad de la organización sindical, conocer sus programas, principales acciones, canales de información y de participación, ambiente laboral en que se toman las decisiones, realidad de la federación o confederación si se encuentra afiliada alguna.

Conocer la realidad laboral, previsional y de capacitación de los asociados, las aspiraciones e intereses de los mismos.

Respecto a la información sobre la empresa, el Código del Trabajo señala en el artículo 315 que es obligatorio para el

empleador proporcionar al grupo negociador o sindicato, con 3 meses de antelación los antecedentes económicos necesarios para preparar la presentación del proyecto. El empleador está obligado a entregarla a requerimiento de los trabajadores, es:

- Balances de los 2 años inmediatamente anteriores.
- Información financiera referida a los meses del año en ejercicio.
- Costos globales de mano de obra en el mismo período.
- Información sobre políticas de inversiones futuras, salvo que ellas sean consideradas como confidencial y ello se fundamente.

#### D. SUGERENCIAS SOBRE CONTENIDOS DEL PROYECTO

Se parte del principio de que cada realidad es única, lo que a continuación se indica, deberá ser considerado en cada caso y lo que se señala es sólo a modo ejemplar:

- a) *Ambito del convenio/contrato:* Comprende su ámbito de aplicación; vigencia, trabajadores cubiertos, otras cuestiones generales.
- b) *Las cláusulas salariales:* Incluyen: las remuneraciones; forma de pago; aumento salariales por mérito, productividad, antigüedad contribuciones a los beneficios sociales seguros de salud, de vida, plan de pensiones; pago de vacaciones, días feriados y horas extraordinarias, otros bonos cualesquiera.
- c) *Jornada y horas extraordinarias.* Jornadas máximas y mínimas; módulos para la fijación de jornadas flexibles; turnos; horarios; reducciones de jornada (por trabajo nocturno por ej.); pausas; descansos; etc.
- d) *Vacaciones y otras licencias.* Duración; cierre anual; turnos de vacaciones; feriados y licencias adicionales, etc.
- e) *Cláusulas sobre empleo y contratación.* Término de la relación laboral; cláusulas sobre contratos temporales y de subcontratación.
- f) *Los derechos del sindicato.* Cobro de la cotización sindical (descuento por planilla); las actividades sindicales y los permisos; permisos para asambleas y otros.
- g) *Promociones y ascensos.* Mecanismos para llenar puestos vacantes; períodos y condiciones de aprendizaje; transferencias; traslados; contrataciones; etc.
- h) *Seguridad y salud en el trabajo.* Aspectos de seguridad en el trabajo; condiciones de higiene; niveles de calor y humedad, ruido, iluminación y ventilación; calidad del mobiliario; etc.
- i) *Formación profesional.* Planes de formación; permisos retribuidos; formación interna; formación externa; becas; ayudas de estudio, etc.
- j) *Régimen disciplinarios.* Sanciones por faltas disciplinarias y consecuencias por su reiteración. Mecanismos de comunicación. Mecanismos de amonestación (quién y

cómo); derecho de apelación; mecanismos de evaluación del trabajador y el correlativo derecho a revisión por el trabajador; todo lo concerniente al reglamento interno de orden y seguridad.

- k) *Organización del trabajo.* Medición y control del tiempo; sistema de trabajo en equipo; niveles de participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa; etc.
- l) *Aplicación del convenio/contrato y mecanismos de control y solución de conflictos.* Sanciones previstas para la parte que no respete las cláusulas del convenio/contrato; procedimientos de resolución de conflictos.

#### E. DESARROLLO DE LA NEGOCIACION

En esta parte del proceso, los negociadores deberán hacer valer todos sus argumentos contraargumentos preparados en la etapa anterior y desarrollar las estrategias y tácticas estudiadas.

Se debe tener presente que el proceso requiere una clara dirección y que constituye a la vez un mecanismo de legitimación de los dirigentes y fortalecimiento de la organización.

En primer término es necesario antes del inicio de las conversaciones o en su defecto en la primera reunión, fijar las reglas del juego, sobre el procedimiento y desarrollo de la negociación, por ejemplo, dejar establecido todos aquellos puntos en donde ya (por la respuesta al pliego) existe acuerdo.

Entre los puntos mínimos que deben concordarse, están:

- a) *Horario y calendario de reuniones;* el mecanismo debe ser lo suficientemente flexible, por la propia dinámica de la negociación.
- b) *Lugar de la reunión;* lo ideal es un lugar neutral o bien, si existen las condiciones, alternándolo, es decir, una vez en las oficinas que designa la empresa y en otra lugar fijado por el sindicato.
- c) *Dirección de las reuniones.* Por lo general modera la reunión, aquel que hace de dueño de casa. Si el lugar el neutral se debe llegar acuerdo en quien moderará. El presidente del Sindicato o líder del Grupo negociador, deberá abstenerse de realizar esta labor, puesto, que por regla general, quien realiza labores de moderador se neutraliza.

Por último, en esta materia, el contacto con las bases es fundamental, puesto que a través de la asamblea será el medio de mantener informado a los socios del desarrollo de la negociación y será esta instancia, como máximo órgano democrático, quién deberá dar su aprobación o rechazo al proyecto final que se le presente.

#### F. DESPUES DE LA FIRMA

El paso posterior e inmediato, es la evaluación y supervisión de los acuerdos obtenidos en la negociación realizada.

La evaluación, permitirá constatar los errores y deficiencias que se hayan cometido, se comenzará a reflexionar sobre las medidas que deberán tomarse para superarlas.

Igualmente, al valorar y reconocer las capacidades y logros del equipo negociador y de cada uno de los integrantes, se velará por mantener y profundizar esas fortalezas.

La evaluación, deberá comprender:

- a) Evaluación personal de cada negociador, evaluando el trabajo en equipo y de cada uno de los otros integrantes.
- b) Evaluación de los objetivos; revisar los objetivos que se definieron y cotejarlos con los resultados. Revisar si las estrategias y tácticas diseñadas y empleadas, favorecieron o dificultaron la negociación.
- c) Evaluación colectiva; interesa saber el grado de satisfacción o insatisfacción de los socios, una vez concluido el proceso.

En cuanto al control de los acuerdos, es decir, su aplicación práctica, debe ser tarea permanente de la organización, para ello se debe capacitar a los trabajadores sobre el convenio/contrato, para que éstos conozcan los contenidos del acuerdo. Una de las razones principales por las cuales alguien no ejerce un derecho que le corresponde, es por desconocimiento y este es un mecanismo que permite hacer partícipe a todos los trabajadores en el proceso de control del cumplimiento del contrato.

## XVII. Donde nos encuentra

### I REGION Iquique

IPT de Iquique  
Tarapacá 568  
Iquique

IPT de Arica  
Arturo Prat 305  
Arica

ICT Pozo Almonte  
21 de Mayo 471-C  
Iquique

### II REGION Antofagasta

IPT El Loa  
Sta. María 1657  
Calama

IPT de Tocopilla  
Bolívar 1238  
Tocopilla

IPT Antofagasta  
Maipú 866  
Antofagasta

### III REGION Copiapó

IPT de Vallenar  
Plaza s/nº  
Vallenar

IPT de Chañaral  
Templo s/nº  
Chañaral

IPT de Copiapó  
Atacama 443  
Copiapó

### IV REGION La Serena

IPT de Coquimbo  
Melgarejo 980  
Coquimbo

IPT La Serena  
Manuel Matta 461  
La Serena

IPT de Ovalle  
V.Mackenna s/n°  
Ovalle

IPT de Illapel  
Constitución s/n°  
Illapel

**V REGION**  
**Valparaíso**

ICT de Viña del Mar  
Von Schroeders 493  
Viña del Mar

IPT de Quillota  
Chacabuco 370  
Quillota

IPT de La Ligua  
Portales con Uribe  
La Ligua

IPT de Los Andes  
Esmeralda 387  
Los Andes

IPT de Valparaíso  
Pudeto 351, 5° piso, Of. 14  
Valparaíso

IPT de San Antonio  
21 de Mayo 694, 2° piso  
San Antonio

IPT de San Felipe  
Merced 219  
San Felipe

**VI REGION**  
**Rancagua**

ICT de Santa Cruz  
Nicolás Palacios 85  
Santa Cruz

ICT de Rengo  
Manuel Rodríguez 389  
Rengo

ICT de San Vicente T.T.  
Arturo Prat 1090  
San Vicente T.T.

IPT de Rancagua  
Alcázar 561  
Rancagua

IPT de San Fernando  
Cardenal Caro s/n°  
San Fernando

**VII REGION**  
**Talca**

IPT de Parral  
Dieciocho esq. Balmaceda  
Parral

ICT de Constitución  
Vial 266  
Constitución

IPT de Linares  
Edif. O'Higgins, local 31-A  
Linares

IPT de Talca  
2 Norte 1303  
Talca

IPT de Cauquenes  
Claudina Urrutia 513-A  
Cauquenes

IPT de Curicó  
Villouta 193  
Curicó

**VIII REGION**  
**Concepción**

IPT de Concepción  
Castellón 435  
Concepción

IPT de Chillán  
Carrera 511  
Chillán



IPT Los Angeles  
Mendoza 276  
Los Angeles

IPT Lebú  
Freire 510  
Lebú

ICT de Curanilahue  
Riquelme s/n°  
Curanilahue

ICT de Talcahuano  
Colón 358  
Talcahuano

ICT de San Carlos  
Maipú s/n°  
San Carlos

ICT de Tomé  
I. Serrano 1055  
Tomé

ICT de Coronel  
M. Montt 256, Of. 202  
Coronel

#### **IX REGION** **Temuco**

IPT de Angol  
Ilabaca 343  
Angol

ICT de Victoria  
General Lago 648  
Victoria

ICT de Loncoche  
I. Municipalidad  
Loncoche

ICT de Villarrica  
Pedro Montt 774  
Villarrica

#### **X REGION** **P. Montt**

IPT de Valdivia  
Yungay 550  
Valdivia

IPT de Puerto Montt  
Urmeneta 509  
Puerto Montt

ICT de La Unión  
Letelier s/n°  
La Unión

IPT de Palena  
A. Riveros 638  
Palena

IPT de Osorno  
V. Mackenna 830  
Osorno

IPT de Castro  
A. Latorre 215  
Castro

ICT de Ancud  
Arturo Prat 348  
Ancud

#### **XI REGION** **Coyhaique**

IPT de Coyhaique  
Balmaceda 41  
Coyhaique

IPT de Aysén  
Edif. Serv. Públicos  
Aysén

ICT Puerto Cisne

Puerto Cisne

#### **XII REGION** **P. Arenas**

IPT de Punta Arenas  
Pedro Montt 895  
Punta Arenas

IPT de Puerto Natales  
Eberhard 212  
Puerto Natales

**Región Metropolitana  
Santiago**

IPT Santiago Centro  
Moneda 723  
Santiago

IPT Talagante  
O'Higgins 010  
Talagante

IPT Melipilla  
Ortúzar 492 Of. 207  
Melipilla

IPT Cordillera  
Concha y Toro 461  
Puente Alto

IPT de Maipo  
Freire 473  
Sn. Bernardo

ICT Santiago Sur  
Pirámide 1044  
Santiago

ICT de Santiago Norte  
San Antonio 427 6° Piso  
Santiago Norte

ICT de Santiago Sur Oriente  
José Dgo. Cañas 1121  
Santiago

ICT de Maipú  
M. Rodríguez 1876  
Maipú

ICT de La Florida  
V. Mackenna 5893  
La Florida

ICT de Santiago Poniente  
L. B.O'Higgins 4102  
Santiago Poniente

ICT de Stgo. Nor-Oriente  
Encomenderos 161  
Stgo. Nor-Oriente

ICT de Buin  
Condell 353  
Buin

☐ Teléfono de Consultas Laborales  
desde cualquier parte del país al:

(02) 638-63-50

**Oficinas Móviles:** equipadas con computadoras, teléfonos y fax, recorren la región atendiendo público, recibiendo denuncias y reclamos y apoyando los Programas Nacionales de Fiscalización.

## PROTECCION A LA MATERNIDAD

La ley protege la maternidad otorgando derechos a la mujer embarazada, algunos se extienden incluso después del nacimiento de un hijo/a. La ley concede derechos de maternidad a la mujer, al hombre, al niño/a, al trabajador/a que tiene a su cuidado un menor.

*No se puede condicionar contratación alguna al estado de embarazo o posible embarazo de la mujer.*

### Derechos que protegen la maternidad

#### 1. FUERO MATERNAL

Toda mujer que esté sujeta a una relación laboral, en virtud de cualquier tipo de contrato está protegida por el fuero maternal. Este genera la imposibilidad para el empleador, por un período determinado, de despedir a la trabajadora sin una previa autorización judicial.

Si una mujer ha sido despedida estando amparada por el fuero maternal debe recurrir a la Inspección del Trabajo, dentro de 60 días hábiles desde la separación laboral, para denunciar tal hecho.

*El fuero maternal rige desde el momento de la concepción, es decir desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario. El fuero maternal es un derecho irrenunciable.*

#### La adopción y el fuero maternal

Las mujeres, hombres solteros o viudos que adoptan un hijo/a en conformidad a las disposiciones que la ley de adopción establece, también gozan de fuero con la precisión de que el plazo de un año se cuenta desde la fecha en que la resolución dictada al efecto confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor.

#### 2. DESCANSOS Y PERMISOS POR MATERNIDAD

- **Permiso Prenatal:** es el descanso de 6 semanas anterior al nacimiento del hijo/a. El médico que tenga a su cargo la atención de la mujer, determina la fecha probable de nacimiento para efectos de este permiso.
- **Permiso prenatal suplementario:** procede si la mujer presenta una enfermedad causada por el embarazo, anterior a las 6 semanas nombradas precedentemente.
- **Descanso postnatal:** es el período de descanso de 12 semanas posterior al nacimiento del hijo/a. Este permiso corresponde también a la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a 6 meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición como medida de protección.
- **Extensión del postnatal:** procede si la mujer, al término del período postnatal, presenta una enfermedad comprobada por certificado médico, cuya causa es el nacimiento.
- **Permiso por enfermedad** de un niño/a menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal por resolución judicial.
- **Permiso por tuición** de un hijo/a menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal por resolución judicial.
- **Permiso para dar alimentos** a los hijos menores de 2 años.

*El descanso postnatal y las vacaciones son derechos independientes, si ambos coinciden, el segundo debe hacerse efecti-*

*vo una vez reintegrada la trabajadora a sus labores.*

### 3. PAGO DE SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

El subsidio consiste en el pago a la mujer de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de los descansos descritos y su monto equivale al 100% de dicha remuneración. El período de subsidio coincide con el descanso pre y postnatal.

El cálculo del subsidio considerará los datos existentes a la fecha de inicio de la licencia maternal y será el promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, exigida en los tres meses calendarios más próximos al mes en que se inicia la licencia.

### 4. DERECHO PARA ALIMENTAR AL HIJO/A

La madre tiene derecho a disponer de una hora al día, para alimentar a sus hijos cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del lugar de trabajo. Tiempo que debe ser dividido en 2 bloques.

Este derecho se puede ejercer cuando la empresa mantiene una sala cuna. En el caso de empresas que no tengan la obligación de tener sala cuna, la trabajadora podrá, con el acuerdo del empleador, contar con igual o mayor tiempo para dar alimentos al recién nacido o al menor de dos años que tenga a su cargo.

*El empleador que tiene la obligación de mantener sala cuna es responsable de los gastos de traslado.*

### 5. DERECHO A SALA CUNA

Es obligación del empleador que cuente con 20 o más trabajadoras, mantener

una sala cuna anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y alimentarlos.

Un empleador puede cumplir con esta obligación de tres maneras:

- Manteniendo en forma individual una sala cuna.
- Manteniendo en forma conjunta una sala cuna con otros empleadores.
- Pagando directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija(s).

### 6. PROHIBICIONES DE DESARROLLAR CIERTOS TRABAJOS

La mujer embarazada no puede ejercer trabajos perjudiciales para su salud, especialmente:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir un esfuerzo físico, incluyéndose el permanecer largo tiempo de pie.
- Laborar en horario nocturno y horas extraordinarias.
- Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.

*La trabajadora debe ser trasladada de un puesto de trabajo a otro sin perjuicio de su remuneración y de las condiciones generales de trabajo.*

### Derechos del padre en razón de la maternidad

El padre puede tener derecho y subsidio de maternidad cuando:

- La madre fallece en el parto o posteriormente a éste y antes de finalizar el período postnatal.
  - La hija/o menor de un año tiene una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
  - El trabajador tiene bajo su cuidado o tuición personal un menor de un año, por resolución judicial, y éste tenga una enfermedad grave que requiera atención en el hogar o que sea menor de 6 meses.
- El padre por nacimiento de un hijo/a tiene derecho a un día de descanso que debe hacerse efectivo dentro de los 3 días subsiguientes al parto.

En caso de duda sobre si procede alguno de los derechos mencionados, el trabajador afectado y el empleador pueden recurrir a la Inspección del Trabajo, a la Superintendencia de Seguridad Social, e incluso ante la Contraloría General de la República en el caso de los funcionarios públicos.

MINISTERIO DE EDUCACION

# REFORMA CONSTITUCIONAL QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD Y GRATUIDAD DE LA EDUCACION MEDIA (\*)

LEY N° 19.876

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

Proyecto de Reforma Constitucional:

"**Artículo único.**- Sustitúyese el inciso quinto del numeral 10° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, por el siguiente:

"La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población. En el caso de la educación media este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese, llévase a efecto como Ley de la República y téngase por incorporadas sus disposiciones a la Constitución Política de la República, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 119 de este cuerpo constitucional.

Santiago, 7 de mayo de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Educación.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 22.05.03.

## DEL DIARIO OFICIAL

### 24 - Abril

- Decreto N° 232, de 17.10.02, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 40, de 1996, modificado por Decreto N° 240, de 1999, que sustituyó su anexo que contiene los objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la enseñanza básica y fija normas generales para su aplicación.

### 25 - Abril

- Extracto de Circular N° 23, de 21.04.03, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre tratamiento tributario que afecta a la bonificación a la contratación de mano de obra en las Regiones I, XI, XII y provincias de Chiloé y Palena, establecida por la Ley N° 19.853.
- Decreto N° 313, de 30.12.02, del Ministerio de Educación. Reglamenta programa Fondo de Proyectos de Mejoramiento Educativo.

### 26 - Abril

- Extracto de Resolución exenta N° 18, de 22.04.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece los requisitos que deberá cumplir la representación impresa de los documentos tributarios electrónicos que los contribuyentes autorizados para emitirlos deberán enviar a los receptores no electrónicos y a los receptores electrónicos en los casos que indica; la verificación que los receptores no electrónicos pueden hacer respecto a su autenticidad y la forma en que deberán registrarlos en su contabilidad.

### 29 - Abril

- Auto Acordado sobre minutas para demandas nuevas de la Corte de Apelaciones de Copiapó.

### 30 - Abril

- Decreto N° 307, de 27.12.02, del Ministerio de Educación. Reglamenta el otorgamiento de becas de matrícula, financiadas por el ítem de becas de educación superior.

**7 - Mayo**

- Decreto N° 41, de 10.01.03, 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.

**13 - Mayo**

- Ley N° 19.874. Facilita la denuncia en caso de atentados sexuales y permite una mejor investigación del delito.
- Decreto N° 97, de 21.02.03, del Ministerio de Educación. Aprueba normas para ejecución de Programas de Formación Continua para Profesionales de la Educación.
- Resolución N° 5.508 exenta, de 24.04.03, del Ministerio de Educación. Aprueba bases para la postulación e integración a la "Red Maestros de Maestros" Educación Básica - Programa Apoyo a la Docencia.

**19 - Mayo**

- Extracto de Circular N° 27, de 14.05.03, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre tratamiento tributario que afecta a las empresas individuales de responsabilidad limitada cuyo establecimiento fue autorizado por la Ley N° 19.857.

**20 - Mayo**

- Decreto N° 110, de 20.03.03, del Ministerio de Educación. Crea becas de capacitación Monitores Ayudantes de profesores de primer año de Enseñanza Básica de establecimientos adscritos a "Programa de Escuelas en Sectores Pobres (P-900)".

**22 - Mayo**

- Ley N° 19.876. Reforma Constitucional que Establece la Obligatoriedad y Gratuidad de la Educación Media (*publicada en esta edición del Boletín*).



UNIDAD DE COORDINACION DE LIBERTAD SINDICAL  
Y DERECHOS FUNDAMENTALES

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

### PRACTICAS ANTISINDICALES. LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO FUNDAMENTAL. DISCRIMINACION INDEBIDA

*Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la IPT de Llanquihue, en contra de Hospitales de la Seguridad S.A., dictada por el 2º Juzgado de Letras de Puerto Montt.*

## Comentarios

*Los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT constituyen instrumentos internacionales que establecen derechos fundamentales, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º de la Constitución, tienen rango constitucional. La libertad sindical entendida como la facultad de constituir sindicatos, afiliarse a los mismos y la facultad de éstos de realizar acciones legítimas, sin intervención de terceros ni del Estado, tendientes a la consecución de sus fines, tiene carácter de derecho fundamental.*

*La entrega de un bono de vacaciones a los trabajadores no sindicalizados, de un monto superior al que les corresponde a los trabajadores sindicalizados conforme a lo pactado en el contrato colectivo, constituye una discriminación indebida con el fin de desestimular la afiliación sindical o estimular la desafiliación al sindicato.*

#### **Sentencia.**

Puerto Montt, 17 de octubre de 2002.

Vistos:

A fs. 19 comparece don Germán Cabrera Cuevas, Inspector Provincial del Trabajo de Llanquihue, Puerto Montt, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Llanquihue, Puerto Montt, ambos con domicilio en calle Urmeneta N° 509, tercer piso, Puerto Montt, y expone:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso 4º del Código del Trabajo, viene en interponer denuncia por práctica antisindical en contra de Hospitales de la

Seguridad S.A., nombre de fantasía Hoseg S.A. del giro atención particular de salud, representada legalmente por doña Adriana Fernández Genfkowfky, fundado en las siguientes razones:

Que, con fecha 21 de marzo de 2002, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hospitales de la Seguridad S.A., a través de su presidente señora Inés Velásquez Bahamonde, presentó denuncia por práctica antisindical ante la Inspección del Trabajo, en contra de su empleadora Hospitales de la Seguridad, fundado en que la empresa hace claras diferencias arbitrarias entre trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, creando un ambiente de inseguridad, inestabilidad y presión al interior del sindicato, lo que se ha

traducido en renunciaciones de algunos de sus afiliados, motivados por estas acciones. Así por ejemplo, por contrato colectivo se acordó el pago de un bono de vacaciones consistentes en dos U.F., ahora bien, lo que ha hecho la empresa es otorgar un bono de vacaciones de cuatro U.F. a aquellos trabajadores que durante el período que duró la huelga legal cumplieron sus funciones, circunstancias que son afirmadas extraoficialmente por la Empresa. A lo anterior, agrega, que la empresa ha hecho extensivos beneficios del contrato colectivo a trabajadores que ocupan cargos o desempeñan labores similares, sin hacer el descuento del 75% del valor de la cuota sindical ordinaria.

Que, formulada la denuncia, el organismo denunciante dispuso la práctica de una fiscalización a la empresa denunciada, a fin de establecer la veracidad de la situación reclamada. Que, efectuada la visita a la empresa, la entrevista a los Ejecutivos, Dirigentes Sindicales y Trabajadores de la misma, así como la revisión de la documentación pertinente, pudo obtener que la empresa extendió los beneficios obtenidos por el Sindicato en el contrato colectivo a trabajadores que ocupan cargos similares o desempeñan similares funciones, pero sin efectuar el descuento del 75% de la cuota ordinaria sindical. Asimismo, la empresa otorga a todos aquellos trabajadores no sindicalizados y que por ende no participaron de la huelga realizada en el mes de abril del año 2001, un bono de vacaciones de cuatro U.F., que es superior al que entrega a los demás trabajadores sindicalizados, que por contrato colectivo es de dos U.F.

Que, todo lo anterior ha redundado en que los trabajadores sindicalizados se sienten discriminados al interior de la empresa y sienten vulnerados sus derechos sindicales como socios de un sindicato, lo anterior ha significado que ante tantas presiones y diferencias arbitrarias realizadas por parte de la empresa, los socios del sindicato han comenzado a desafiliarse. Así, desde el pago del bono de vacaciones en el mes de febrero de 2002, de dos U.F. para los sindicalizados y de cuatro

U.F. para los no sindicalizados, renunciaron en el mes de marzo tres socios al Sindicato, señalando verbalmente que ello se debe a que se sienten discriminados por pertenecer al sindicato.

Que, los hechos señalados configuran claramente al menos las prácticas antisindicales, que expresamente el legislador consideró como tales en el artículo 289, letras g) y f) del Código del Trabajo.

Que, de esta forma se ha vulnerado el bien jurídico, libertad sindical, entendido como el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección y desarrollar todas sus acciones tendientes a proteger los intereses de los trabajadores.

Que, dicho bien jurídico encuentra reconocimiento constitucional, legal y en instrumentos internacionales, ya sea reconociendo la existencia de este derecho o bien velando por su protección; por cuanto es requisito fundamental la protección del ejercicio de este derecho, porque de otra forma se coarta el mismo y en la práctica no tendría aplicación efectiva. Así, cualquier protección que se brinde a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical, es un elemento esencial del derecho de libertad sindical, porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías sindicales consagradas en los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por Chile.

Que, los hechos descritos anteriormente y respecto de los cuales da cuenta el informe de fiscalización que se acompaña, y que en virtud del artículo 292, inciso cuarto, constituye presunción legal de veracidad, configuran claramente conductas lesivas de la libertad sindical, en la medida que se encuadra en los ilícitos contemplados expresamente en el art. 289 letras f) y g) del Código del Trabajo.

Previas las citas legales, solicita al tribunal se sirva tener por interpuesta denuncia por prácticas antisindicales en contra de la

empresa Hospitales de la Seguridad S.A., representada legalmente por doña Adriana Fernández Genskowyy, aceptar la tramitación, y en definitiva declarar:

1. Que, la denunciada ha incurrido en las prácticas lesivas de la libertad sindical antes señaladas, debiendo poner término a las mismas, esto es, efectuar el descuento del 75% de la cuota ordinaria sindical a todos los trabajadores a quienes les ha hecho extensivos los beneficios del contrato colectivo y que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, según lo dispone el artículo 346 del Código del Trabajo.
2. Que, la denunciada deje de efectuar discriminaciones al interior de la empresa, entre trabajadores sindicalizados y quienes no lo son, especialmente cancelando la misma cantidad de Unidades de Fomento por concepto de bonos de vacaciones.
3. Que, se condene a la demandada al pago de una multa equivalente al máximo que permite la ley de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 292, inciso primero del Código del Trabajo.

A fs. 45, la parte denunciada contesta la denuncia formulada por Germán Cabrera Cuevas, en representación de la Inspección del Trabajo de Llanquihue, Puerto Montt, solicitando en definitiva el rechazo, con costas, de la denuncia interpuesta por carecer de todo fundamento.

Sostiene que jamás la Dirección de la persona jurídica demandada ha considerado ni considera si algún trabajador pertenece o no a un sindicato, para los actos de administración.

Que, la denuncia se fundamenta en el artículo 289 del Código del Trabajo, sin embargo, en la especie no se dan los requisitos o elementos que exige la ley para su tipificación, esto es, que las acciones ejecutadas por el

empleador atenten contra la libertad sindical, que las discriminaciones sean indebidas entre trabajadores, y que el fin exclusivo sea el desestimular la afiliación. Que, consta de los antecedentes acompañados y de las pruebas que se rendirán, que el hecho de haber otorgado un beneficio adicional consistente en el pago de dos U.F. a determinados trabajadores al momento de hacer uso de su feriado legal, constituye un acto propio del ejercicio de la facultad de administrar que corresponde a la empresa. Este beneficio adicional consiste en un premio al esfuerzo realizado en el desempeño de sus labores por el respectivo trabajador, ya que las labores se desempeñan en un establecimiento hospitalario que labora domingos y festivos, inclusive durante las 24 horas del día y que mantiene servicio de urgencia, en forma permanente. Que, al trabajador beneficiado con este premio al esfuerzo y dedicación en sus labores, jamás se le ha hecho mención ni siquiera en forma indirecta de que se le otorgue este beneficio a fin de que ingrese al sindicato o no se afilie al mismo.

Que, respecto a la otra práctica desleal contenida en la denuncia, esto es, la de la letra g), el citado artículo 289 señala que en la empresa es imposible que se den los supuestos que señala dicha disposición, toda vez que para el personal no sindicalizado, el acuerdo y suscripción del anexo de contrato se efectuó con fecha 30 de abril de 2001, en circunstancia que el contrato colectivo de trabajo que se presume en la denuncia se hizo extensivo a los trabajadores no sindicalizados, es de fecha 4 de mayo de 2001, es decir, cronológicamente resultó imposible hacer extensivo algo inexistente que nace con posterioridad al 30 de abril de 2001, fecha en que se pacta por escrito en forma individual con los trabajadores no sindicalizados el respectivo reajuste.

Agrega que en su oportunidad la denunciante cursó ya una infracción pretendiendo aplicar una multa a la denunciada por los mismos hechos; que se encuentra en etapa de reclamación ante el Tercer Juzgado de Le-

tras de esta ciudad. Que, atendido lo anterior, y de acuerdo a los principios generales del derecho, un hecho no puede tener más de una sanción, no obstante lo cual la Inspección Provincial del Trabajo de Llanquihue y Puerto Montt, en base a un mismo hecho pretende que sea sancionado dos veces.

A fs. 75 rola la audiencia prevista en el inciso 6° del artículo 292 del Código del Trabajo, en la cual se rindieron las probanzas y se acompañaron los antecedentes relativos a la denuncia formulada.

A fs. 118 vta., se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

*Primero:* Que, los aspectos principales de la discusión han sido expuestos en la parte expositiva de esta sentencia, por lo que se tendrán por expresamente reproducidos en esta parte.

*Segundo:* Que, con el objeto de acreditar sus pretensiones, la parte denunciante rindió la siguiente prueba:

- I. Documental: a) Informe de Fiscalización de fs. 3 a 8; b) cartas de desafiliación al Sindicato de Trabajadores de Hospital de la Seguridad S.A. de fs. 9 a 10; c) contrato colectivo de trabajo de fs. 11 a 13; d) copia de inscripción de asignaturas y pago de cuotas de la Universidad Arturo Prat de fs. 112 y 113; e) liquidaciones de remuneraciones de fs. 88 y 89; f) copia de nómina de trabajadores no sindicalizados a los que se les está efectuando el descuento del 75% de la cuota ordinaria sindical, correspondiente a los meses de junio y julio del año 2002, rolante a fs. 90.
- II. Testimonial de fs. 75 vta. y siguientes, en la cual deponen don Germán Octavio Cabrera Cuevas, María Henríquez Padilla, Pamela Sotomayor Henríquez, Alfredo Eliecer Ríos Ríos, Irene Huentro Azócar,

Marisol del Carmen Aros Oyarzo, Daniel Alvarado Bahamonde, Claudio Sacre Pizarro e Inés Velásquez Bahamonde. Quienes al tenor de la denuncia de fs. 19 señalaron en síntesis que son efectivos los hechos expuestos en la misma, ya que se desempeñan como trabajadores de la empresa denunciada y que dicha empresa efectuó el pago de un bono de cuatro U.F. a todos los trabajadores que durante el período de negociación colectiva no se sumaron a la huelga y siguieron trabajando, que igualmente a los trabajadores no sindicalizados no se les hace el descuento del 0,75% de la cuota sindical pese a que éstos han obtenido los mismos beneficios establecidos en el contrato colectivo. Igualmente expresan que la empresa denunciada ha puesto trabas para establecer o llegar a algún entendimiento, toda vez que se les ha hecho devolución de cartas enviadas a la Gerencia aduciendo cláusula del Código del Trabajo que no ameritan dicha devolución, que la Gerencia ha realizado hostigamientos hacia los trabajadores sindicalizados y ha hecho compromisos por escrito que no ha cumplido y ni siquiera les ha dado una respuesta por escrito.

*Tercero:* Que, a su vez la empresa denunciada rindió la siguiente prueba:

- I. Documental: a) copia del contrato colectivo de trabajo rolante a fs. 37; b) cuatro contratos de trabajo de personal no sindicalizado de fs. 48 a 60; c) copia de solicitudes de ingreso de socios al Sindicato de Trabajadores de Hospitales de Seguridad de Puerto Montt de fs. 61 a 74, con sus respectivas solicitudes de autorización para el descuento por planilla de la cotización sindical; d) acta de Inspección del Trabajo de fecha 19 de junio de 2002, realizada por el fiscalizador Jorge Vera en la que consta la resolución y multa aplicada a la denunciada, por no efectuar el descuento del 75% de la cuota sindical a los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los

beneficios del contrato colectivo de trabajo de fs. 78; e) copia de la presentación de reclamo de multa administrativa cursada por la Inspección del Trabajo, presentada ante la I. Corte de Apelaciones de Puerto Montt de fs. 83 y siguientes.

II. Testimonial de fs. 95 y siguientes, constituida por las declaraciones de Sandra Andrade Barrientos, María Aguilar Bachler, Miriam Toledo Ojeda, Guadalupe Arias Albornoz, Francisco Ampuero Contreras y Jaime Fernando Paredes Vergara, quienes en síntesis señalaron estar en conocimiento de la denuncia, pero no son efectivos los hechos en ella expuestos. En primer lugar, si bien reconocen el pago del bono de cuatro U.F. al personal no sindicalizado, este pago en ningún caso se condicionó a que el personal que lo estaba recibiendo no se afilie al sindicato, se trató de un premio que se le dio al personal por su apoyo, su compromiso y su esfuerzo, en otros casos la propia empresa a distintos trabajadores y no solamente al personal que no pertenezca al sindicato. En cuanto a la extinción de los beneficios del contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados, afirman que en sus propios contratos individuales consta una serie de beneficios que a las personas se les ha otorgado con anterioridad al inicio del contrato colectivo, son beneficios que les pagan por años, por tal motivo mal podría efectuarse el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria.

III. Confesional constituida por la absolución de posiciones de don Germán Octavio Cabrera Cuevas, quien a fs. 95 vta. al tenor del pliego de posiciones agregado en autos, reconoció como efectivos los siguientes hechos:

a) Que, con antelación a esta denuncia, la Inspección Provincial del Trabajo Llanquihue-Puerto Montt cursó a la demandada una multa administrativa por presunta infracción al art. 346 del Código del Trabajo;

b) Que, denunció como práctica desleal del empleador los mismos hechos en que pretende fundar la presente denuncia;

c) Que, el contrato colectivo de trabajo que se sostiene en la denuncia y que se hizo efectivo a los trabajadores no sindicalizados, es aquel que tiene fecha 4 de mayo de 2002, y

d) Que los anexos de contrato individual de trabajo que se exhiben tienen fecha 30 de abril de 2002.

*Cuarto:* Que, en primer término, se debe consignar que los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, invocados en su denuncia por la Inspección Provincial del Trabajo, constituyen instrumentos internacionales que establecen derechos fundamentales, por lo que de conformidad con lo establecido en el inciso segundo del art. 5° de la Constitución Política de la República, tienen rango constitucional. Lo mismo se desprende de los numerales 16 y 19 del artículo 19 de la misma Constitución, referidos a la libertad de trabajo y su protección y a la libertad de sindicación, entregando a la ley los mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales, consagrando como un derecho fundamental la libertad sindical.

*Quinto:* Que, atendido lo anterior, corresponde al tribunal a la luz de las pruebas rendidas por las partes establecer si el bien jurídico involucrado en esta denuncia, libertad sindical, entendido como la facultad de constituir sindicatos, de afiliarse a los mismos y la facultad de éstos de realizar todas las acciones legítimas, sin intervención de terceros ni del Estado, tendientes a la consecución de sus fines, han sido vulnerados en el caso de autos por la empresa denunciada.

*Sexto:* Que, para un mejor otorgamiento de las conclusiones a que ha llegado este sentenciador en lo pertinente a la denuncia efectuada, se hará el análisis por separado de

cada uno de los hechos denunciados por la Inspección del Trabajo.

*Séptimo:* Que, en cuanto al hecho de que la empresa denunciada ha ejercido discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de desestimar la afiliación o desafiliación sindical, otorgando a los trabajadores no sindicalizados un bono de vacaciones superior al que entrega a los trabajadores sindicalizados, la prueba rendida en autos consistente, principalmente, en el informe de fiscalización de fs. 3 y siguientes, elaborado por el señor Armando Vera Almonacid, el cual indica que de los antecedentes reunidos, en especial, las entrevistas efectuadas y la documentación revisada, se pudo determinar que por decisión de la Administración superior de la empresa, se canceló a los trabajadores que cumplieron con sus funciones durante la huelga legal un bono de vacaciones ascendente a cuatro Unidades de Fomento, a diferencia del resto de los trabajadores a los cuales sólo se les canceló un bono de dos Unidades de Fomento.

Este hecho es reconocido tanto por los testigos que prestaron declaración por la denunciante como por la denunciada, por lo que se tendrá como un hecho cierto en la causa.

*Octavo:* Que, la argumentación expuesta por la empresa denunciada, en cuanto a que este bono constituiría un premio o un incentivo al esfuerzo de ciertos trabajadores y que constituye una facultad propia de la Administración otorgarlos o no, deberá ser desestimado, puesto que de la prueba rendida en autos no se ha podido demostrar con certeza que dicho estímulo no constituya una práctica desleal, puesto que efectivamente sólo ha sido otorgado a trabajadores que precisamente no son socios del sindicato, de tal manera que las declaraciones de los testigos presentados por la demandada, y cuya síntesis se contiene en los considerandos precedentes, resulta inidónea para acreditar fehacientemente que dicho beneficio no constituye un elemento de discriminación entre los trabajadores de la empresa y que produce el efecto de desincentivar la afiliación al sindicato de la referida empresa.

*Noveno:* Que, atendido lo razonado precedentemente, el tribunal estima que se dan los supuestos establecidos en el artículo 289 letra f) del Código del Trabajo, por lo que se dará lugar a la denuncia en este punto.

*Décimo:* Que, respecto de la segunda infracción denunciada, esto es, la extensión de los beneficios establecidos en el contrato colectivo de trabajo, rolante a fs. 37, a trabajadores no sindicalizados, consta de los documentos guardados en custodia, consistentes en liquidaciones de remuneraciones de trabajadores no sindicalizados de la empresa denunciada, como por ejemplo los siguientes: Alejandra Sepúlveda Alvarez, Alfredo Ríos Ríos, Francisco Ampuero Contreras, Jorge Calhuante, quienes registran en sus respectivas liquidaciones el pago de bonos como estímulo del trabajador y bono de llamado, los cuales precisamente se encuentran establecidos en el instrumento colectivo antes señalado, sin que a dichos trabajadores se les efectúe el descuento establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo.

*Undécimo:* Que, como se ha establecido en el considerando precedente, ha existido por parte de la empresa una infracción constitutiva de práctica desleal al tenor de lo establecido en la letra g) del art. 289 del Código del Trabajo, se encuentra también acreditado de que la misma empresa ya fue sancionada por este hecho, así lo ha reconocido expresamente el propio denunciante en su absolución de fs. 95 vta., donde consultado respecto de esta circunstancia señala que es efectivo que la Inspección Provincial del Trabajo cursó a la demandada de autos con antelación a esta denuncia, una multa administrativa por infracción al art. 346 letra g) del Código del Trabajo. Lo anterior es concordante con los documentos acompañados a fs. 78 a 81, donde consta la aplicación de dicha multa administrativa.

*Duodécimo:* Que, atendido lo anterior, si bien es cierto que la mencionada infracción se encuentra acreditada en el proceso, de acuerdo a los principios de equidad que rige

todo nuestro ordenamiento jurídico, no es posible sancionar dos veces un mismo hecho, toda vez que proceder de esa forma constituiría un elemento que vulneraría el principio de justicia que debe regir en todo proceso judicial, así lo ha recogido nuestro ordenamiento a través del tiempo, a modo de ejemplo, en nuestro ordenamiento penal se contempla la norma del artículo 63 en materia de agravantes, por lo mismo no le es lícito a este sentenciador sancionar dos veces un mismo hecho aunque, como sostiene la denunciante, los principios envueltos en la norma del artículo 346 y en la del art. 289, tengan un carácter diverso.

*Decimotercero:* Que, por lo razonado precedentemente, se rechazará la denuncia en lo que dice relación con la infracción a la letra g) del artículo 289 del Código del Trabajo.

*Decimocuarto:* Que, apreciados los antecedentes en conciencia, se ha llegado al convencimiento de que en la especie, efectivamente la empresa denunciada incurrió en prácticas antisindicales. En efecto, se acreditó en la litis la existencia de discriminaciones arbitrarias entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, lo que ha producido la desafiliación de alguno de ellos al sindicato de la empresa. Sin embargo, al momento de aplicar la sanción, este juez tendrá presente, como ya se señaló, que una de las prácticas desleales denunciadas ya fue objeto de sanción, por lo que si bien se acogerá la denuncia planteada en autos para los efectos de regular la cuantía de la multa que se aplicará a la empresa infractora, se tomará en consideración la situación antes expuesta.

*Decimoquinto:* Que, la prueba rendida por las partes, y no analizada en los considerandos precedentes, en nada altera las conclusiones a que se ha arribado.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1289, 291, 292, 293, 294 y 420 del

Código del Trabajo; 1698 del Código Civil; 5° inciso segundo, 19 N°s. 16 y 19 de la Constitución Política de la República, convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, se declara:

- I. Que, se acoge la denuncia por práctica antisindical interpuesta a fs. 19 por Germán Cabrera Cuevas, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Llanquihue, Puerto Montt, en contra de Hospitales de la Seguridad S.A., representado por doña Adriana Fernández Genfkowky. En consecuencia:
  - a) La denunciada antes individualizada deberá cesar de efectuar discriminaciones al interior de la empresa entre trabajadores sindicalizados y quienes no lo son, cancelando la misma cantidad de Unidades de Fomento por concepto de vacaciones;
  - b) Que, igualmente, deberá, si aún no lo ha hecho, efectuar el descuento del 75% de la cuota ordinaria sindical a todos los trabajadores a quienes les ha hecho extensivo los beneficios del contrato colectivo y que ocupen cargos o desempeñen funciones similares;
  - c) Que, se condena a dicha empresa al pago de una multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ascendente a cuarenta Unidades Tributarias Mensuales.

II. Que, cada parte pagará sus costas.

Anótese y regístrese.

Pronunciada por el Juez Subrogante señor Juan Carlos Silva Opazo.

Rol N° 3.796-2002.

UNIDAD DE COORDINACION DE LIBERTAD SINDICAL  
Y DERECHOS FUNDAMENTALES

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

### PRACTICAS ANTISINDICALES. HOSTIGAMIENTO A LA ACTIVIDAD SINDICAL

*Sentencia ejecutoriada que acoge la denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por la ICT de La Florida, en contra de Sociedad Educacional La Concepción, dictada por el 6° Juzgado Laboral de Santiago.*

## Comentarios

*La negativa del empleador a permitir el acceso del presidente del sindicato a uno de sus colegios y la tentativa de sacarlo con la fuerza pública, obstaculizan el funcionamiento del sindicato al impedir que los trabajadores tengan contacto directo con el dirigente. Asimismo, la descalificación del dirigente en términos personales y profesionales y el instar a los trabajadores de manera directa o a través de intermediarios, a no afiliarse al sindicato constituyen un hostigamiento a la actividad sindical y son acciones que guardan estrecha relación con aquellas descritas en las letras a), d) y e) del artículo 289 del Código del Trabajo.*

#### **Sentencia.**

Santiago, 14 de octubre de 2002.

Vistos:

A fojas uno, comparece doña Lidia León San Martín, Inspectora Comunal del Trabajo de La Florida, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida, ambos domiciliados en Avenida Vicuña Mackenna 5893, comuna de La Florida, denunciando a la Sociedad Educacional La Concepción Limitada, representada legalmente por don Ricardo Zamudio Marambio, ambos domiciliados en calle García Hurtado de Mendoza 7848, comuna de La Florida, en razón de que ha ejercido diversas conductas atentatorias de la libertad sindical en contra del Sindicato de Trabajadores de Sociedad Educacional La Concepción, en contra de su presidente, don Pedro Carmona Sandoval y de don Cristián

Toledo, socio de dicha organización sindical. Solicita se decrete la inmediata casación de las conductas constitutivas de prácticas antisindicales y la aplicación de la multa correspondiente, todo ello con costas. Fundamentando su denuncia, señala que la sociedad denunciada posee dos establecimientos educacionales en los que existen socios del sindicato y al presidente del mismo se le ha impedido el acceso al segundo local, se le ha negado permiso para publicar información relativa al sindicato en el diario mural y ha sido, en el mismo medio, tratado de mentiroso por la directiva del colegio, agrega que en una oportunidad se llamó a la fuerza pública para impedir el acceso del presidente del sindicato al segundo local de la denunciada; además, se indica que ha existido una permanente actitud de hostigamiento de parte del empleador en contra del presidente del sindicato, tanto por las acusaciones de mentiroso que públicamente le han inferido como por la obs-



taclización del uso de los permisos sindicales, en que se anota en el libro de asistencia que el señor Carmona se ha retirado del establecimiento sin permiso o autorización del empleador y, en general, existe una conducta hostil para con él; con relación al sindicato, señala que el empleador citó a una reunión con el objeto de discutir la conveniencia de pertenecer al sindicato o al servicio de bienestar, a esta reunión no fue invitado el presidente del sindicato, el que concurrió al enterarse por otras vías, en ella el representante legal de la denunciada inició su intervención invitando a los docentes a participar en el servicio de bienestar y señaló que: "era mejor que el sindicato, y que a él, personalmente, no le agradaban los sindicatos" y que después señaló que dejaba a criterio de cada trabajador el pertenecer al "blanco" o al "negro"; respecto al socio señor Toledo, señala que es el único socio conocido públicamente del sindicato y se han adoptado actitudes discriminatorias en su contra como negarle el ingreso al establecimiento si llega atrasado, lo que no ocurre con otros trabajadores y haber sido el único trabajador al que no se le remuneró, oportunamente, en el mes de marzo de 2002.

Interrogado el representante de la sociedad denunciada en la audiencia, cuya acta rola a fojas sesenta y ocho y siguientes, reconoce que se le informó la existencia del sindicato en diciembre de 2001 y que no es efectivo que se le haya negado el ingreso al presidente del sindicato, pero el mismo indica que en una ocasión se llamó a Carabineros para impedir el acceso del dirigente al Colegio Atenas, otro establecimiento de la demandada, lo que ocurrió en el mes de abril de 2002, ya que el presidente del sindicato era una persona desconocida para el personal de seguridad y no se identificó, según se lo informó don Víctor Valladares, secretario del establecimiento, indica que él le informó a los directivos del colegio respecto del sindicato, pero no lo hizo al personal de seguridad y de servicios menores; reconoce que se hizo una reunión y el acta de la misma acompañada por la denunciante; reconoce, asimismo, el

registro de asistencia también acompañado, pero agrega que las menciones manuscritas corresponden a la secretaria de recepción, de nombre Yenni; declara que no sabe si el señor Toledo es afiliado al sindicato y que, efectivamente, se le cursó una multa por no pagar la remuneración de éste en el mes de marzo de 2002, pero no lo hizo porque no había firmado el contrato de trabajo, lo que se hizo una vez firmado el contrato; no sabe si el señor Toledo ha llegado atrasado, pero que si ocurre se le aplica la misma medida que a cualquiera; se le descuenta remuneración; en cuanto a la discriminación, señala que la empleadora financia diversas actividades tales como el show de Coco Legrand, viajes al extranjero y visitas al zoológico, y otros eventos, a los que se invita a todos los trabajadores, estas invitaciones se hacen en forma verbal y nunca se ha dejado de invitarlos a todos. En cuanto a la denuncia respecto a la invitación a optar por el sindicato o por el servicio de bienestar, dice no saber porque él no estuvo en esa reunión.

En la misma audiencia se interrogó al presidente del sindicato, señor Carmona, quien expresa que éste se constituyó el 17 de diciembre de 2001 y que al día siguiente presentó una carta informándolo, que todo el personal que se identifica como directivo en la escuela no quiso firmar el recibo de la misma, por lo que la envió por carta certificada; que el día 22 de diciembre se acercó al colegio Atenas con el fin de conversar con el representante legal, y le entregó una carta felicitándolo por haber decidido pagar el aguinaldo de Navidad antes del pago de los sueldos, a lo que se le contestó en forma prepotente diciéndole que no necesitaba recibir felicitaciones de nadie y que él hacía lo que estimaba conveniente; que no ha indicado la nómina de afiliados a la denunciada porque debido a informaciones que no ha podido confirmar, supo que se había intentado formar un sindicato con anterioridad y hubo despido de personal; que el día 5 de abril de 2002 se presentó en el colegio Atenas para conversar con el señor Blanco quien había impedido el acceso al señor Toledo por llegar

atrasado a sus labores, también le impidió el acceso a él y llamaron a Carabineros para hacerlo salir; que no recuerda si fue él o el señor Toledo que lo identificó como presidente del sindicato, que el señor Valladares le impidió el paso a pesar de conocerlo como funcionario de la denunciada, que no sabe si éste lo ubica como profesor, pero sí lo hace como funcionario; que el señor Blanco no lo dejó publicar una nota en el diario mural porque el colegio no dejaba publicar esas cosas; que fue encerrado en la oficina mientras llegaba Carabineros, pero que se le permitió salir una vez que él llamó a la Inspectora del Trabajo por su teléfono; que tiene entendido se hizo una reunión el día 5 de abril, a la que él no asistió ni fue informado, a la que supuestamente había citado él, indica que al sugerírsele una reunión con el personal él estuvo de acuerdo, pero no se había concretado fecha alguna; que hubo una reunión el 12 de abril de 2002 en la que estuvo presente, a pesar de no haber sido invitado ni informado, en la que el representante legal de la denunciada, señor Zamudio, comenzó dejando claro que él quería que la gente optara por el sindicato o bienestar e hizo el comentario que a él no le gustaban los sindicatos; en esta reunión no lo dejaron exponer lo que era un sindicato y el señor Blanco lo interrumpió en varias ocasiones diciendo que era un malagradecido porque le habían dado trabajo; que luego de la reunión llamaron a los inspectores y auxiliares a una oficina presionándolos para que optaran por el bienestar; que ellos dijeron que se habían sentido presionados para firmar; que durante la semana que siguió se continuó llamando a los profesores uno por uno para que firmaran el bienestar; que el día 26 de septiembre de 2002 fue la única oportunidad en que lo dejaron poner información del sindicato en el diario mural y que en ocasiones anteriores el señor Blanco no lo dejó hacerlo; que en otra oportunidad anterior, el señor Valladares y el profesor Vergara lo tomaron del brazo para obligarlo a salir del establecimiento; que la hoja de asistencia acompañada por la denunciada corresponde a la suya y que las notas manuscritas, según lo informado por la secretaria de nombre Yenni,

fueron puestas por el señor Zamudio o la subdirectora, doña Cecilia Montalván.

Interrogado el afectado señor Toledo declara que, efectivamente, en el mes de marzo de 2002 no le quisieron pagar el sueldo por lo que tuvo que interponer reclamo administrativo; que no es efectivo que no haya tenido contrato firmado, pues labora para la demandada desde el 1° de marzo de 1995; que lo que faltaba era firmar una actualización del mismo y que al hacerlo, le pagaron su remuneración el 5 de abril; que a fines de diciembre de 2001 el sindicato entregó un saludo de Navidad y que él acompañó al señor Carmona en este acto, por lo que lo ubicaban como socio del sindicato; que el día 2 de abril se le impidió ingresar al establecimiento por llegar atrasado, señala que su hora de ingreso es a las 8:15 horas y que llegó aproximadamente cuatro horas tarde porque tenía que ir a la Inspección del Trabajo por el no pago de su sueldo; que esto se lo había informado el día anterior a la dirección, no sabe si en diciembre de 2001 el señor Blanco sabía de su pertenencia al sindicato, pero le impidió asistir a la graduación.

Considerando:

*Primero:* Que, será materia de esta litis determinar si la denunciada ha incurrido en los hechos que se le imputan y si éstos constituyen prácticas antisindicales.

*Segundo:* Que, la denunciante ha acompañado a los autos el informe de fiscalización que rola de fojas dieciséis a treinta y cinco, en éste consta que la fiscalizadora ha constatado la negativa del empleador a permitir el ingreso del presidente del sindicato al Colegio Atenas y el intento de sacarlo con Carabineros, hecho reconocido por el señor Blanco quien declara que no iba a permitir que se pusieran mentiras en el diario mural; también indica haber constatado una actitud discriminatoria con las personas que supone afiliadas al sindicato por acercarse a hablar con el dirigente; que el personal que ha declarado en esta investigación ha solicitado mantener su identidad en reserva por temor a ser despedi-

do; destaca que al señor Toledo, único socio conocido del sindicato, no se le había pagado la remuneración del mes de marzo de 2002 por lo que se vio obligado a solicitar una fiscalización; que se observa un hostigamiento permanente y sistemático respecto del presidente del sindicato, descalificándolo como dirigente y como profesional, haciéndolo público mediante afiches en donde se le trata de mentiroso e irresponsable; constata, además, que existe una autorización para publicar un diario mural, pero en el Colegio Atenas su uso está vedado y en el establecimiento La Concepción se encuentra restringido a la publicación de informaciones que agradan a la dirección del establecimiento; que don René Blanco indicó que "él no estaba de acuerdo con la información que se pretendía poner en el diario mural, aduciendo que no aceptaría que el dirigente sindical pusiera mentiras en el mural"; que en el diario mural del anexo Atenas no existe información sindical y en el colegio La Concepción el diario está dividido en dos partes, y en la parte que corresponde al bienestar existe un artículo que en uno de sus párrafos dice: "que lo que está publicado como logros sindicales no son reales, son de falsedad absoluta (...) no mienta más señor Carmona. Comité de bienestar"; que se publicó en el diario mural del colegio La Concepción una guía de trabajo del profesor y presidente del sindicato hecha para una prueba de sus alumnos, en una oportunidad en que salía con permiso sindical. El manuscrito se percibió como que el profesor abandonaba a sus alumnos para realizar actividades sindicales; con relación a las anotaciones del libro de asistencia, como inasistencia sin permiso se pudo verificar la existencia de ellas en circunstancias que el dirigente hacía uso de permiso sindical; que la denunciada citó a dos reuniones usando el nombre del sindicato, en una de las cuales la empleadora hace una exposición que afecta la imagen del dirigente, los hechos constatados por el fiscalizador, en el referido informe, gozan de la presunción de veracidad que establece el artículo 292 inciso cuarto del Código del Trabajo y que, apreciado en conciencia, forma en éste la convicción de que tales hechos han sido efectivos.

*Tercero:* Que, por su parte el denunciado ha acompañado en la audiencia un acta del notario público don Francisco Rosas Villarroel, que rola a fojas cincuenta y siete complementada por las fotografías de fojas cincuenta y ocho y los documentos que en fotocopia rolan de fojas cincuenta y nueve a sesenta y cuatro, en el acta se deja constancia que en el diario mural de la denunciada existe información del sindicato; este documento ha sido reconocido por el señor Carmona, presidente del sindicato afectado; testimonial de don Adán Alfonso Vergara Farfán, quien depone a fojas ochenta y uno; y de doña Inés Berta Aída Soto Figueroa, quien lo hace a fojas ochenta y cuatro; el primer testigo señala que conoce al señor Carmona desde hace cinco años, desde que éste llegó al colegio; que se le informó de la creación del sindicato una vez que éste ya se había constituido; que en el colegio Atenas, donde él trabaja, existe un diario mural, pero no sabe quién lo administra ni si los profesores pueden poner libremente cualquier información; que no sabe si al señor Carmona se le ha impedido el acceso al local, pero que en una ocasión lo vio en el interior de él, muy alterado, agrediendo verbalmente al secretario y que lo escuchó decir que era el presidente del sindicato y quería entrar al establecimiento, que lo invitó a calmarse y luego pasó a la oficina ignorando lo que ocurrió después, reconoce una declaración jurada que hizo ante notario, que rola a fojas sesenta y seis, dice haberla redactado él después que los abogados de la denunciada le exhibieron la hoja de conclusiones del acta de fiscalización acompañada por la denunciante a los autos y que se le exhibió en esta audiencia, en ella expresa que el ambiente agradable del colegio se quebró porque algunos trabajadores decidieron formar un sindicato; que no sabe si existen quejas respecto al desempeño laboral del presidente del sindicato, pero que piensa que éste tiene un mal manejo de conceptos matemáticos porque le ha preguntado a él al respecto; que no sabe que se le haya hecho algún reproche como profesor; la segunda testigo declara que supo que se había formado un sindicato cuando a principios de este año se lo dijeron y le preguntaron si

quería formar parte de él; que sabe que don Cristián Toledo es socio del sindicato y lo sabe desde principios del año escolar y que no ha visto que se haya impedido el ingreso del señor Carmona, presidente del sindicato, al colegio, pero que sí lo ha visto en él; también reconoce la declaración jurada de fojas 67 ante notario, que dice que fue redactada por ella en el computador de su casa y llevada al notario; que la hizo porque preguntó qué podía hacer para desvirtuar lo que se decía respecto a una demanda; también escuchó decir que el señor Carmona había tenido problemas con alumnos en el año 1999 o 2000, porque éstos no entendían bien; no se ha enterado que existan quejas durante el año 2002; que existe diario mural en el colegio Atenas en todas las salas y en la sala de profesores se ha puesto información del sindicato.

*Cuarto:* Que, el presidente del sindicato afectado acompaña dos fotografías del diario mural de la denunciada y un comprobante de Correos guardados en la custodia N° 288-02, en las fotografías, que resultan ilegibles, aparecerían informaciones descalificadoras de su labor, éstas no son reconocidas por la denunciada; y el certificado de Correos, del envío de correspondencia a su nombre a la dirección del colegio con el fin de acreditar que las cartas no le son entregadas; interrogada la denunciada alega desconocer tal situación.

*Quinto:* Que, ponderando en conjunto y en conciencia los antecedentes probatorios proporcionados por las partes, la sentenciadora adquiere la convicción de la efectividad de los hechos constatados por la fiscalizadora y que han sido referidos en el segundo fundamento y que los antecedentes rendidos por la denunciada no han sido suficientes para desvirtuarlos.

*Sexto:* Que, la negativa del empleador a permitir el acceso del presidente del sindicato a uno de los colegios y la tentativa de sacarlo con la fuerza pública importan obstaculizar el funcionamiento del sindicato, al impedir que

los trabajadores tengan contacto directo con el dirigente; también se constató un hostigamiento permanente y sistemático en contra de la actividad sindical al descalificar al presidente, tanto como dirigente y como profesional; confirma el hostigamiento a la actividad sindical la circunstancia de que los miembros del sindicato no deseen revelar su calidad de tales por miedo al despido, y de que se haya instado a los trabajadores, sea en forma personal o por intermedio de otros, a no afiliarse al sindicato existente, sino a otro organismo.

*Séptimo:* Que, los hechos antes descritos constituyen acciones que atentan contra la libertad sindical y guardan estrecha relación en cuanto a sus modalidades y efectos con las acciones descritas especialmente en las letras a), d) y e) del artículo 289 del Código del Trabajo, de modo que corresponde prestar acogida a la denuncia en cuanto se refiere a las prácticas antisindicales llevadas a efecto en contra del presidente del sindicato y del sindicato mismo. Por el contrario, la sentenciadora estima que no resultan suficientemente acreditados los actos discriminatorios que se habrían realizado en perjuicio del afiliado, señor Cristián Toledo, el retardo en el pago de las remuneraciones en una única oportunidad fue debidamente sancionado con una multa impuesta por el ente fiscalizador; y la circunstancia de haberle impedido el ingreso al colegio por llegar atrasado cuatro horas, a juicio del sentenciador, no constituye una actitud ilegítima de parte del empleador.

*Octavo:* Que, por todo lo expuesto, se prestará acogida a la denuncia sólo en cuanto se sancionará al colegio denunciado con una multa, tomando en consideración la gravedad de las infracciones, y la circunstancia de que ha habido reiteración de estas prácticas.

Y teniendo, además, presente lo dispuesto en los artículos 289, 292, 455, 456, 457 y 458 del Código del Trabajo;

Se declara:

- I. Que, se acoge la denuncia sólo en cuanto se declara que la denunciada, Sociedad Educacional La Concepción Limitada, ha incurrido en prácticas antisindicales respecto del dirigente, don Pedro Carmona Sandoval, y respecto del Sindicato de Trabajadores de la Sociedad Educacional La Concepción Limitada y que se le impone como sanción el pago de una multa ascendente al valor de veinte Unidades Tributarias Mensuales en favor del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ofíciase al efecto.
- II. Que, la infractora deberá abstenerse y poner término a todo acto de injerencia respecto del sindicato señalado, especialmente, todo acto que pueda impedir o perturbar la comunicación, oral o escrita, entre dirigentes y afiliados.
- III. Que, se rechaza la denuncia en lo demás.

Regístrese, notifíquese, remítase copia autorizada de esta sentencia a la Dirección Nacional del Trabajo y archívese en su oportunidad.

Pronunciada por la Juez Titular del Sexto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago señora Isabel Correa Fuentes.

Rol N° 3.132-2002.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

Los principios del Derecho del Trabajo orientan la labor del intérprete, al momento de fijar el sentido y alcance de una disposición legal. La Dirección del Trabajo permanentemente, en el ejercicio de su facultad interpretativa, recurre a estos principios para determinar el preciso alcance de las normas laborales.

Uno de dichos principios es el denominado de la continuidad de la relación laboral. El artículo 4° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, consagra la continuidad de la relación laboral, independientemente del cambio de empleador, vinculándola con la organización de medios denominada empresa: *"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores"*.

Es interesante observar cómo se privilegia la relación con la organización, por sobre el cambio de formas jurídicas, incluido el dominio. En este sentido se podría señalar que nos encontramos también frente a una expresión del principio de la primacía de la realidad.

Si bien el legislador incluye los derechos y obligaciones que emanan de los contratos individuales y de los instrumentos colectivos, la doctrina administrativa ha extendido el criterio de la continuidad a otras fuentes de las obligaciones, en una línea de coherencia con el principio o criterio de continuidad del comentado artículo. Así, por ejemplo, se ha considerado que las resoluciones que au-

torizan jornadas excepcionales, en virtud de los incisos finales del artículo 38, no se ven afectadas por las modificaciones a que alude el artículo 4°; lo mismo se ha señalado respecto de la organización sindical, cuando se produce, por ejemplo, la filialización de una empresa.

En esta oportunidad (Dictamen N° 1.607/35 de 28.04.2003), se ha aplicado el mismo criterio en materia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ya que sin duda constituye una fuente de derechos y obligaciones de la relación laboral: "En caso que una empresa se constituya como continuadora de las actividades comerciales de otra entidad y asuma las obligaciones que esta última tenía con sus trabajadores, como habría ocurrido en la especie, resulta jurídicamente procedente considerar subsistente en la nueva empresa el reglamento interno confeccionado por la anterior".

Un ámbito del Derecho del Trabajo que comienza a desarrollarse<sup>(1)</sup>, a partir de la modificación del inciso primero del artículo 5°, es el referido a los Derechos Fundamentales, al expresar la norma citada que: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, (...)"*.

(1) No obstante, es necesario dejar consignado, que ya antes de la reforma de fines del año 2001, la Dirección del Trabajo ya había desarrollado doctrina sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, por la aplicación directa de la Constitución Política, la cual no sólo obliga, en su artículo 6°, a los Organos del Estado, sino que también a toda persona, institución o grupo, y por tanto, al empleador, a respetar los derechos fundamentales de cada trabajador.

Una expresión concreta de este nuevo desarrollo es el artículo 154 bis, que establece la obligación del empleador de mantener reserva de toda la información y datos privados de sus trabajadores y que conozca con ocasión de la relación laboral.

El Dictamen N° 1.662/39 de 2.05.2003, hace aplicable esta norma a las Corporaciones Municipales, respecto de los trabajadores que se desempeñen bajo su dependencia o subordinación.

Por último, interesa destacar el pronunciamiento (Dictamen N° 1.753/40 de 5.05.2003) referido a la legalidad de cláusula sobre uso de casilleros. Es importante porque concilia intereses y derechos de ambas partes, observándose cómo una cláusula puede contener aspectos conforme y otros contrarios al ordenamiento jurídico.

Una primera parte de la cláusula regula el adecuado uso de los casilleros "manteniéndolo limpio, sin rayones y utilizándolo sólo para los fines establecidos", lo que parece acorde con las facultades del empleador, estableciéndose la doctrina de que es perfectamente lícito establecer obligaciones en el contrato de trabajo respecto al uso de los implementos entregados por la empresa a los trabajadores.

No obstante hay otros aspectos de la cláusula que resultan contrarios al ordenamiento jurídico:

- a) La empresa se exime de responsabilidad frente a hurtos o perjuicios personales o materiales ocasionados al trabajador. A este respecto, se concluye que la responsabilidad corresponde sea calificada

por el Tribunal competente, y no podrían las partes deslindar a priori la responsabilidad de cualesquiera de ellas.

- b) Por otra parte, se califica como incumplimiento grave de las obligaciones, si el trabajador es sorprendido rayando o deteriorando su casillero o el de un compañero. Aquí se reitera la doctrina en el sentido que dicha calificación contractual no tendrá como resultado o consecuencia el que el trabajador incurra en la causal de término de contrato contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo: "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", ya que dicha calificación sólo compete al Juez del Trabajo.
- c) Finalmente, se establece la obligación del trabajador de asumir el costo de reparación o reposición del casillero. Al respecto se señala que "es el empleador quien califica, en definitiva y unilateralmente, las circunstancias que dan origen al daño o deterioro de los casilleros, determina su valor de reposición y arbitra las medidas tendientes a la recuperación de éste, a través del descuento remuneracional correspondiente, procedimiento que contraviene la normativa laboral vigente al afectar el principio de la certeza de la remuneración".

Rafael Pereira  
Abogado  
Jefe Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Legalidad de cláusula .....	1.753/40	5.05.03	95
Empresa. Alteración dominio, posesión o mera tenencia. Efectos. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad .....	1.607/35	28.04.03	84
Empresas de muellaje. Labores de carga y descarga. Naves pesqueras.....	1.756/43	5.05.03	106
Estatuto de Salud. Indemnización artículo 1º transitorio Ley Nº 19.813. Requisitos .....	1.608/36	28.04.03	86
Estatuto de Salud. Indemnización artículo 1º transitorio Ley Nº 19.813. Base de cálculo .....	1.608/36	28.04.03	86
Estatuto de Salud. Indemnización artículo 1º transitorio Ley Nº 19.813. Reglamento. Decreto Nº 324, de Salud, Diario Oficial 14.01.2003 .....	1.608/36	28.04.03	86
Estatuto de Salud. Remuneraciones. Adecuación .....	1.757/44	5.05.03	107
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Contrato individual. Contrato a honorarios. Compatibilidad .....	1.755/42	5.05.03	101
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Contrato Individual. Normativa Código del Trabajo. Compatibi- lidad .....	1.755/42	5.05.03	101
Estatuto Docente. Reajuste Ley Nº 19.843. Oportunidad y Procedimiento de cobro .....	1.755/42	5.05.03	101
Estatuto Docente. Reajuste Ley Nº 19.843. Procedencia ...	1.755/42	5.05.03	101
Naves pesqueras. Labores de carga y descarga. Empre- sas de muellaje .....	1.756/43	5.05.03	106
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Efec- tos. Cumplimiento Instrumento Colectivo .....	1.609/37	28.04.03	89
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpre- tación .....	1.609/37	28.04.03	89
Negociación Colectiva. Presentación Proyecto. Comuni- cación. Obligatoriedad .....	1.536/34	21.04.03	80
Negociación Colectiva. Presentación Proyecto. Comu- nicación. Obligación empleador .....	1.536/34	21.04.03	80
Negociación Colectiva. Respuesta del empleador. Ob- servaciones .....	1.536/34	21.04.03	80
Organizaciones Sindicales. Director Sindical. Compatibi- lidad. Cargo Concejal .....	1.621/38	28.04.03	93
Organizaciones Sindicales. Director Sindical. Compatibi- lidad. Directivo superior partido político .....	1.621/38	28.04.03	93
Reserva información y datos privados del trabajador. Obligación empleador .....	1.662/39	2.05.03	94
Trabajadores afiliados A.F.P. Aplicabilidad .....	1.754/41	5.05.03	98
Trabajos Pesados. Calificación genérica D.S. Nº 681 .....	1.754/41	5.05.03	98



## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

**NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. COMUNICACION. OBLIGACION EMPLEADOR. RESPUESTA DEL EMPLEADOR. OBSERVACIONES. OBLIGATORIEDAD.**

**1.536/34, 27.04.03.**

- 1) Niega lugar a la reconsideración de los Dictámenes N°s. 1.672/102, de 5 de junio y N° 2.452/144, de 30 de julio ambos del año 2002.
- 2) La responsabilidad de que todos los trabajadores, habilitados para negociar colectivamente en la empresa en donde no exista instrumento colectivo vigente, puedan ejercer, dentro del período aludido en el inciso 1° del artículo 320 del Código del Trabajo, su derecho a negociar colectivamente queda entregada al respectivo empleador, quien en el caso de no cumplir con la obligación deberá atenerse a las consecuencias jurídicas que su inacción acarrea.
- 3) El artículo 329 del Código del Trabajo entrega al empleador, en el trámite de la respuesta, la oportunidad para hacer valer todas aquellas observaciones, de fondo o de forma, que estime pertinente efectuar al proyecto de contrato colectivo, entre las que se encuentran aquellas relacionadas con las eventuales limitaciones al derecho a negociar colectivamente que tendrían los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.
- 4) Atendido que la obligación de comunicar al resto de los trabajadores la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, es previa a la respuesta, dicho trámite sería obligatorio para el empleador, considerando que en esta etapa del proceso aún no corresponde pronunciarse en cuanto al derecho que asistiría o no a los trabajadores involucrados a negociar colectivamente en forma reglada.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 317 a 321.

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 1.672/102, de 5 de junio de 2002 y N° 2.452/144, de 30 de julio de 2002.

Se ha solicitado la reconsideración del punto N° 1 de la materia contenido en el Ordinario N° 1.672/102, de 5 de junio de 2002, a través del cual se resolvió, que: "De acuerdo con lo señalado en el artículo 320 del Código del Trabajo, en aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo

*vigente, el empleador está obligado a comunicar al resto de los trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo. Estos, a su vez, tienen un plazo de treinta días, contado desde la fecha de la comunicación, para presentar nuevos proyectos de contrato colectivo de acuerdo con los requisitos legales establecidos, o para adherir al presentado. Por su parte, para el empleador, una vez transcurrido el plazo señalado, recién comienza a correr el término de quince días de que dispone para entregar su respuesta a todos los proyectos presentados, incluido aquel que originó la comunicación".*

Solicita, asimismo, la reconsideración de lo resuelto mediante el Ordinario N° 2.452/144, de 30 de julio de 2002, a través del cual se adiciona la doctrina señalada precedentemente en el siguiente sentido: *"Complementase el Dictamen N° 1.216/066, de 15 de abril de 2002, en el sentido que el silencio del empleador igualmente produce el efecto de la comunicación, contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, de suerte tal que los demás trabajadores de la empresa disponen del plazo de treinta días, contados desde el día siguiente del vencimiento de los cinco días señalados en el artículo 318, del mismo cuerpo legal, para presentar sus proyectos de contrato colectivo o adherirse al presentado.*

*"En el evento que el empleador no cumpla con la obligación legal de comunicar expresamente a todos los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, dicho aviso podrá ser efectuado por cualquier medio que se estime idóneo por los interesados. Con todo, los restantes trabajadores de la empresa que decidan no negociar en esta oportunidad podrán hacerlo en cualquier tiempo, cuando lo estimen más conveniente a sus intereses y, por su parte, el empleador infractor se hará acreedor de la multa genérica establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo".*

*"Si el empleador infractor hiciera caso omiso del aviso efectuado por otra vía, y procediera a dar respuesta al proyecto que originó la comunicación dentro del plazo de quince días, se entenderá que dicha respuesta ha sido notificada el día siguiente del vencimiento del plazo de treinta días que los trabajadores tienen para presentar proyectos o para adherirse al presentado. De este modo las partes sólo deberán hacer uso de las demás obligaciones y prerrogativas que les otorga el proceso teniendo en consideración lo anterior".*

Al respecto cúmpleme informar a Ud. que tras un detenido estudio de los argumentos y consideraciones contenidos en su pre-

sentación, se ha podido establecer que ellos fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a los citados Dictámenes N°s. 1.672/102, de 5 de junio y 2.452/144, de 30 de julio ambos del año 2002.

Por consiguiente, no existiendo nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar la jurisprudencia emanada de esta Dirección respecto de la materia en análisis, se niega lugar a la reconsideración de los Dictámenes N°s. 1.672/102, de 5 de junio y 2.452/144, de 30 de julio, ambos del año 2002.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde pronunciarse respecto de la petición formulada en subsidio, en la que plantea dos situaciones diversas. En efecto, en el primer caso solicita una complementación de la doctrina vigente en el sentido que la obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo sólo se haría exigible cuando éstos se encuentren habilitados para negociar colectivamente. En seguida, señala que, a su juicio, un proyecto de contrato colectivo presentado por trabajadores no habilitados para negociar colectivamente, como sería el de la especie, no debe dar origen a la obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que se ha recibido un proyecto de contrato colectivo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que de acuerdo con lo sostenido reiteradamente por esta Dirección del Trabajo, entre otros, en los ordinarios citados en su presentación, la finalidad perseguida por el legislador al modificar mediante la Ley N° 19.759 el artículo 320 del Código del Trabajo, ha sido permitir que el mayor número posible de *trabajadores habilitados* para negociar colectivamente, dentro de una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, pueda hacerlo en un mismo período, ya sea, presentando sus propios proyectos, cuando las condiciones lo permitan, o adhiriendo al presentado.

Ahora bien, el objetivo señalado precedentemente se entenderá cumplido si los trabajadores que se encuentran facultados para negociar colectivamente dentro de la empresa, entre otros, aquellos que no están sujetos a alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 305 del Código del Trabajo, reciben la comunicación, de parte de su empleador, a que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo.

Es en este sentido que esta Dirección del Trabajo ha razonado en cada uno de los pronunciamientos que ha emitido al respecto, entre los que se cuentan los ordinarios mencionados en su presentación y los N°s. 724/29 de 22.02.2001 y 683/27, de 20.01.2001.

De lo anterior se concluye que el empleador habrá dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 320 del Código del Trabajo cuando haya comunicado a los restantes trabajadores de la empresa, habilitados para negociar colectivamente, la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo con el objeto que éstos hagan uso, si así lo estiman procedente, de su derecho a presentar sus propios proyectos, cuando jurídicamente procediera, o de adherir al presentado.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe recordar que el artículo 320, inciso 1° del Código del Trabajo, al imponer al empleador la obligación de comunicar que ha recibido un proyecto de contrato colectivo establece imperativamente que "deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa", sin distinguir respecto del hecho que éstos estén o no habilitados para negociar colectivamente, situación que se resuelve, posteriormente, dentro del proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta y las objeciones de legalidad que resulten pertinentes a la misma.

De lo expresado anteriormente se colige que la responsabilidad de que todos los traba-

jadores habilitados para negociar colectivamente en la empresa en donde no exista instrumento colectivo vigente puedan ejercer si lo estiman del caso, dentro del periodo aludido en el inciso 1° del artículo 320 del Código del Trabajo, su derecho a negociar colectivamente queda entregada al respectivo empleador, quien en el caso de no cumplir con esta obligación deberá atenerse a las consecuencias jurídicas que acarrea su inacción.

Por último cabe resolver si la obligación impuesta al empleador en el artículo 320 del Código del Trabajo es exigible cuando el proyecto de contrato colectivo es presentado por trabajadores que, a juicio del empleador, se encuentran en alguna de las situaciones establecidas en el artículo 305 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con informar que esta Dirección del Trabajo estima que una declaración en el sentido expuesto en su presentación, implicaría calificar anticipadamente la situación jurídica de trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, procedimiento que, en caso alguno, se encuentra aceptado en la legislación que regula la negociación colectiva reglada. Por el contrario, el artículo 329 del Código del Trabajo entrega al empleador, en el trámite de la respuesta, la oportunidad para hacer valer todas aquellas observaciones, de fondo o de forma, que se estime pertinente efectuar al proyecto de contrato colectivo, entre las que se encuentran aquellas relacionadas con las eventuales limitaciones al derecho a negociar colectivamente que tendrían los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.

Siguiendo con el razonamiento expuesto sólo cabe concluir que, atendido que la obligación de comunicar al resto de los trabajadores la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, es previa a la respuesta, dicho trámite sería obligatorio para el empleador, considerando que en esta etapa del proceso

no corresponde aún pronunciarse en cuanto al derecho que asistiría o no a los trabajadores involucrados a negociar colectivamente en forma reglada.

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

1. Niega lugar a la reconsideración de los Dictámenes N°s. 1.672/102, de 5 de junio y N° 2.452/144, de 30 de julio ambos del año 2002.
2. La responsabilidad de que todos los trabajadores habilitados para negociar colectivamente en la empresa, en donde no exista instrumento colectivo vigente, puedan ejercer, dentro del período aludido en el inciso 1° del artículo 320 del Código del Trabajo, su derecho a negociar colectivamente queda entregada al respectivo empleador, quien en el caso de no cumplir con la obligación deberá atenerse a las consecuencias jurídicas que acarrea su inacción.
3. El artículo 329 del Código del Trabajo entrega al empleador, en el trámite de la respuesta, la oportunidad para hacer valer todas aquellas observaciones, de fondo o de forma, que estime pertinente efectuar al proyecto de contrato colectivo, entre las que se encuentran aquellas relacionadas con las eventuales limitaciones al derecho a negociar colectivamente que tendrían los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.
4. Atendido que la obligación de comunicar al resto de los trabajadores la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, es previa a la respuesta, dicho trámite sería obligatorio para el empleador, considerando que en esta etapa del proceso aún no corresponde pronunciarse en cuanto al derecho que asistiría o no a los trabajadores involucrados a negociar colectivamente en forma reglada.

**EMPRESA. ALTERACION DOMINIO, POSESION O MERA TENENCIA. EFECTOS. REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.**

**1.607/35, 28.04.03.**

**Resulta jurídicamente procedente considerar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad confeccionado en conformidad al artículo 153 del Código del Trabajo por la empresa ..., la que habría terminado su giro en marzo pasado, ha sido traspasado, en virtud de lo previsto en el inciso 2° del artículo 4° del mismo cuerpo legal, a Agrícola ..., por haberse ésta constituido como continuadora de las actividades comerciales de la anterior y haber asumido las obligaciones laborales que la misma tenía con sus trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de julio de 2001.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 4°, inciso 2°, y 156.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.607/324, de 31.10.2000.

Mediante presentación usted solicita un pronunciamiento de esta Dirección en cuanto a la procedencia jurídica de considerar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad confeccionado en conformidad al artículo 153 del Código del Trabajo por la empresa ..., la que habría terminado su giro en marzo pasado, ha sido traspasado, en virtud de lo previsto en el inciso 2° del artículo 4° del mismo cuerpo legal, a Agrícola ... por haberse ésta constituido como continuadora de las actividades comerciales de la anterior y haber asumido las obligaciones laborales que la misma tenía con sus trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de julio de 2001.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

La disposición legal citada precedentemente, previene:

*"Las modificaciones totales o parciales, relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y*

*obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o colectivos del trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".*

Cabe hacer presente que el precepto legal transcrito recoge el principio de continuidad de la relación laboral, en virtud del cual el Derecho Laboral aspira a que las relaciones jurídico laborales sean indefinidas, estables y de larga duración y tutela su continuidad, protegiéndola de rupturas e interrupciones.

Acorde con dicho principio, la norma legal preinserta reconoce expresamente la continuidad y vigencia de los beneficios derivados de los contratos individuales y colectivos del trabajo, de suerte que resulta posible afirmar, también, en opinión de este Servicio, que las modificaciones totales o parciales del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, tampoco alteran las obligaciones de los trabajadores consignadas en el reglamento interno con el objeto de regular el comportamiento laboral de los dependientes durante su permanencia en la empresa y de los derechos, obligaciones y prohibiciones del contrato de trabajo.

A la luz de lo expresado en los párrafos que anteceden es que la jurisprudencia admi-

nistrativa de esta Dirección ha manifestado reiteradamente, pudiendo citarse al respecto, el Dictamen N° 4.607/324, de 31 de octubre de 2000, que la relación laboral se establece entre el trabajador y la empresa, por lo que, considerando que esta última es *"la organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos"*, es posible concluir que lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico.

Todo lo manifestado anteriormente autoriza para sostener, a juicio de la suscrita, que en caso que una empresa se constituya como continuadora de las actividades comerciales de otra entidad y asuma las obliga-

ciones que esta última tenía con sus trabajadores, como habría ocurrido en la especie, resulta jurídicamente procedente considerar subsistente en la nueva empresa el reglamento interno confeccionado por la anterior.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que resulta jurídicamente procedente considerar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad confeccionado en conformidad al artículo 153 del Código del Trabajo por la empresa ..., la que habría terminado su giro en marzo pasado, ha sido traspasado, en virtud de lo previsto en el inciso 2° del artículo 4° del mismo cuerpo legal, a Agrícola ..., por haberse ésta constituido como continuadora de las actividades comerciales de la anterior y haber asumido las obligaciones laborales que la misma tenía con sus trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de julio de 2001.

**ESTATUTO DE SALUD. INDEMNIZACION ARTICULO 1° TRANSITORIO LEY N° 19.813. REQUISITOS. BASE DE CALCULO, REGLAMENTO. DECRETO N° 324, DE SALUD, DIARIO OFICIAL 14.01.2003.**

**1.608/36, 28.04.03.**

- 1) Para acceder a la indemnización establecida por el artículo 1° de la Ley N° 19.813, no se requiere presentar la renuncia voluntaria con la anticipación señalada en la letra a), del artículo 48 de la Ley N° 19.378.
- 2) Sólo pueden acceder a la misma indemnización, los funcionarios de salud primaria sujetos a contratos de trabajo indefinido y a plazo fijo.
- 3) Al personal sujeto a contrato a plazo fijo, se le aplican las mismas normas para calcular dicha indemnización a pagar al personal con contrato indefinido.
- 4) El Decreto N° 324, de Salud, publicado en el Diario Oficial de 14.01.2003, aprueba Reglamento de la Ley N° 19.813.

**Fuentes:** Ley N° 19.813, artículo 1° transitorio.

**Concordancias:** Dictamen N° 630/15, de 4.02.2003.

A través de la presentación del antecedente, se consulta sobre la aplicación del artículo 1° transitorio, de la Ley N° 19.813, en los siguientes aspectos:

- 1) ¿Puede el empleador rechazar la renuncia voluntaria que no se haya formulado con la anticipación que señala el artículo 48, letra a), de la Ley N° 19.378, en el caso de trabajadora de la salud primaria sujeta a contrato a plazo fijo, que renunció a su cargo tres días antes de cumplirse el plazo de su contrato de trabajo, para acogerse al pago de la indemnización por término de contrato establecida en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.813?
- 2) ¿Es procedente la misma indemnización para los trabajadores sujetos a contrato indefinido, o también pueden acogerse a ella los trabajadores con contrato a plazo fijo y de reemplazo, regidos por la Ley N° 19.378?

- 3) ¿Si la trabajadora con contrato a plazo fijo tuviere derecho a esa indemnización, debiera ser calculado sólo a partir del 1°.02.2003?
- 4) ¿Si ha sido dictado y se encuentra vigente el reglamento a que hace alusión el inciso cuarto del artículo 1° transitorio, de la Ley N° 19.813?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 630/15, de 4.02.2003, ha resuelto en lo pertinente, párrafo primero de la página 4, que *"el derecho a la referida indemnización debe ejercerlo el funcionario que renunció voluntariamente a su cargo, ante la misma entidad administradora empleadora, después de los sesenta días posteriores al 25 de junio de 2002, fecha de publicación en el Diario Oficial, de la Ley N° 19.813, es decir, a contar del 26 de agosto de 2002, y hasta el 31 de diciembre de 2004, fecha esta última en que precluye el derecho a reclamar esta indemnización"*.

En la especie, se requiere saber si la corporación empleadora puede rechazar la renuncia voluntaria, presentada por la trabajadora para acceder a la indemnización aludida, con sólo tres días de anticipación al término de su contrato a plazo fijo, y no con la anticipación de a lo menos 30 días que exige el artículo 48, letra a), de la Ley N° 19.378.

Sobre el particular, cabe precisar que el beneficio indemnizatorio en cuestión, está contemplado en una ley especial, como lo es la Ley N° 19.813, que prevalece sobre la ley general, la Ley N° 19.378, que regula las causales legales de terminación de los servicios del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

La aludida Ley Especial N° 19.813, en la primera parte del inciso primero de su artículo primero transitorio, prevé que uno de los requisitos para acceder al pago indemnizatorio que contempla, es *"que los funcionarios mayores de 60 años si son mujeres, y mayores de 65 años, si son varones, dejen de pertenecer voluntariamente a una dotación municipal de salud"*.

Para cumplir con dicha exigencia, la Ley N° 19.378 contempla sólo la renuncia voluntaria, que en la letra a) de su artículo 48, efectivamente exige su presentación con una anticipación de, a lo menos, 30 días de anticipación a la fecha en que surtirá su efecto.

No obstante lo anterior, el requisito de que el personal deje de pertenecer voluntariamente a una dotación municipal para acceder a la indemnización en estudio, está establecido en la ley especial sin ninguna otra connotación o exigencia adicional, por lo que al presentar el funcionario la renuncia voluntaria que regula la ley general, la ley especial sólo exige que el trabajador se desvincule voluntariamente del servicio sin la anticipación exigida en la norma general.

Por lo anterior, para acceder a la indemnización establecida por el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.813, no se requiere presentar la renuncia voluntaria con la anticipación prevista por el artículo 48, letra a), de la Ley N° 19.378.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, el aludido artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.813, en ninguna de sus partes exige que para acceder a la indemnización por término de contrato, el personal beneficiario tenga una determinada calidad contractual.

En la especie, se consulta si es procedente la indemnización en comento sólo para los trabajadores con contrato indefinido, o también pueden percibirla los dependientes sujetos a contrato a plazo fijo y de reemplazo.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley N° 19.378, las modalidades de contratación del personal que labora en salud primaria municipal, son el contrato indefinido previo concurso público de antecedentes, a plazo fijo para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario, y de reemplazo, aquel que se celebra con trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada, respectivamente.

La misma norma, en los incisos segundo y tercero, precisa que sólo son funcionarios los trabajadores con contrato indefinido y a plazo fijo, respectivamente, mientras que el personal reemplazante, por expresa disposición de la ley del ramo, no tiene la calidad de funcionario, atendida la evidente precariedad que caracteriza a esa modalidad contractual.

De ello, se desprende que sólo los funcionarios de salud primaria municipal sujetos a contratos indefinido y a plazo



fijo, pueden acceder a la indemnización prevista por el artículo 1° transitorio, de la Ley N° 19.813.

- 3) En lo que dice relación con la consulta asignada con este número, el tantas veces citado artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.813, en lo pertinente establece que el personal beneficiario *"tendrá derecho a percibir una indemnización de un mes del promedio de las últimas 12 rentas, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados a establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con tope de nueve meses de dicha remuneración"*.

Del precepto transcrito, y como lo ha señalado la Dirección del Trabajo, en dictamen invocado en el presente, página 3, párrafo 6°, se desprende que los funcionarios tendrán derecho a percibir una indemnización de un mes del promedio de las últimas 12 rentas, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el I.N.E., por cada año de prestación de servicio y fracción superior a seis meses prestados en los establecimientos precisados por la misma norma, con un tope de 9 meses de remuneración promedio.

En la especie, se consulta si en el caso del personal sujeto a contrato a plazo fijo, la indemnización de marras se calcula sólo a partir del 1°.01.2003.

De acuerdo con la norma transcrita y la doctrina administrativa invocada, dicha indemnización se calcula sobre un promedio de las rentas actualizadas de la manera allí señalada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses en los establecimientos indicados, con un tope de nueve meses de remuneración.

De ello se sigue que, en el caso del personal sujeto a contrato a plazo fijo,

rige la misma norma con todas sus consecuencias, porque la ley especial no hace ninguna distinción de los funcionarios en relación con la modalidad contractual, ni fija fechas distintas por esa circunstancia para el otorgamiento del beneficio, y sólo exige considerar en su caso, el mismo promedio remuneracional, el cómputo de los años de servicio y demás consideraciones establecidas al efecto, sin otra distinción.

Por ello, al personal de salud primaria sujeto a contrato a plazo fijo, se le aplican las mismas normas para calcular la indemnización de la Ley N° 19.813 que se pagará al personal sujeto a contrato indefinido.

- 4) Respecto de la última consulta, cabe señalar que mediante el Decreto Supremo N° 324, de Salud, publicado en el Diario Oficial de 14.01.2003, aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.813, que otorga beneficios a la salud primaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar lo siguiente:

- 1) Para acceder a la indemnización establecida en el artículo 1° transitorio, de la Ley N° 19.813, no se requiere presentar la renuncia voluntaria con la anticipación señalada por el artículo 48, letra a) de la Ley N° 19.378.
- 2) Sólo pueden acceder a la misma indemnización, los funcionarios de salud primaria municipal sujetos a contrato indefinido y a plazo fijo.
- 3) Al personal de salud primaria sujeto a contrato de plazo fijo, se le aplican las mismas normas para calcular dicha indemnización a pagar al personal con contrato indefinido.
- 4) El Decreto N° 324, de Salud, publicado en el Diario Oficial de 14.01.2003, aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.813.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. EFECTOS. CUMPLIMIENTO INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.****1.609/37, 28.04.03.**

- 1) Teniendo en cuenta que la figura de la extensión de beneficios, contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es un acto de voluntad unilateral del empleador, preciso es consignar que no podría en caso alguno afectar el cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo suscrito con anterioridad con un Sindicato de la Empresa y mediante el cual se ha obligado a entregar, como en la especie, cupos limitados de ciertos beneficios destinados a los trabajadores involucrados en el mismo.
- 2) Considerando la redacción de la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo suscrito entre Levaduras ..., representada por su Gerente General don ... y don ..., corresponde a este último, a juicio de esta Dirección del Trabajo, percibir el beneficio de "Indemnización por años de servicios", contenida en la cláusula decimoctava del contrato colectivo suscrito con el Sindicato N° 2 de la citada empresa, cuando se cumpla alguna de las condiciones señaladas en la misma.

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 5°, inciso 3°, 311 y 346. Código Civil: artículo 1545.

Mediante presentación, se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de la cláusula 18 "Indemnización por años de servicio", contenida en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Levaduras ... y el Sindicato N° 2 de Trabajadores constituido en dicha empresa, especialmente respecto del derecho que le asistiría a un trabajador no afiliado a esa organización y a quien el empleador extendió los beneficios del citado instrumento a percibir la indemnización aludida cuando ha presentado su renuncia voluntaria.

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad se confirió traslado al Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en la empresa recurrente, organización sindical que no dio respuesta al requerimiento efectuado.

Ahora bien, sobre el particular cumpla con informar a Ud., que la cláusula decimoc-

tava del contrato colectivo suscrito entre la empresa Levaduras ... y su Sindicato N° 2, prescribe:

*"Indemnización por años de servicio:*

*"El trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por años de servicio equivalente a 30 días por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la empresa cuando el término de su contrato sea motivado de acuerdo a las causales contempladas en la Legislación vigente que indiquen este pago y además las siguientes:*

*"a) Muerte del trabajador.*

*"b) Paralización de la Industria por Fuerza Mayor por más de tres meses.*

*"c) Renuncia voluntaria del trabajador.*

*"En el caso de Renuncia Voluntaria, la empresa pagará esta indemnización sólo por dos trabajadores en cada semestre y su monto máximo será de siete ingresos mínimos mensuales por mes.*

*"Para todos los efectos de pago, se considerará como base de cálculo lo descrito en el punto N° 17, párrafo tercero del presente contrato colectivo.*

*"En caso de muerte del trabajador, este beneficio será cancelado a los herederos.*

*"La indemnización por años de servicios estipulada será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término de contrato o de los años que pudieren corresponder al trabajador y que estuviere establecida en la ley o en normas de carácter legal. Asimismo lo es con aquella que se ordene pagar por los tribunales de justicia en caso de que el trabajador despedido interpusiera reclamo por despido injustificado. En este caso, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por la cual opte, según su mejor conveniencia".*

De la cláusula convencional precitada se desprende que las partes han establecido como regla general para el pago de la indemnización por años de servicio la aplicación del artículo 163 del Código del Trabajo, es decir, si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término debe pagar al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Lo anterior con un tope de trescientos treinta días de remuneración.

Se establece, además, como causal de pago de indemnización el término del contrato de trabajo por muerte del trabajador, por paralización de la industria por un período superior a tres meses debido a fuerza mayor y por la renuncia voluntaria del trabajador.

En este último caso, es decir, la renuncia voluntaria del trabajador, conlleva el pago de una indemnización convencional ascendente a un monto máximo de siete ingresos mínimos mensuales por cada mes trabajado o

fracción superior a seis meses estableciéndose como base de cálculo lo señalado en el artículo decimoséptimo del mismo instrumento colectivo. Se agrega, además, que sólo podrán acceder al pago de esta indemnización convencional dos trabajadores por cada semestre de duración del contrato colectivo.

Establecido lo anterior cabe abocarse a determinar si en este número limitado de dos trabajadores por cada semestre de duración del contrato colectivo que pueden acogerse al beneficio de la indemnización convencional citada en el párrafo anterior, es posible incluir a trabajadores que no fueron parte del contrato colectivo y sólo han accedido a los beneficios del mismo por una extensión de beneficios efectuada por el empleador, ya sea, de carácter expreso o tácito.

Si se tiene en cuenta el tenor literal de la norma convencional, en estudio, es posible establecer que la obligación del empleador de pagar a dos trabajadores de aquellos involucrados en el contrato colectivo, por cada semestre de duración del instrumento de que se trata, el beneficio correspondiente a la indemnización convencional por renuncia voluntaria, nace y se perfecciona una vez suscrito el contrato colectivo tenido a la vista. Lo anterior significa que dicha obligación no podría verse alterada sino por mutuo consentimiento de las partes involucradas en el mismo en virtud de lo dispuesto en el artículo 5°, inciso 3° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 1545 del Código Civil.

Efectivamente, del análisis conjunto de ambas disposiciones citadas resulta forzoso concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo cuya suscripción ambas partes convinieron, de suerte tal que toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes.

Finalmente, es conveniente añadir que en el evento que se acuerde llevar a cabo la

modificación del instrumento colectivo, se debe tener presente que sólo quienes concurren con su voluntad a la suscripción del mismo, es decir, las partes, se encuentran legalmente facultadas para modificarlo, actuando por ejemplo a través de mandatario habilitado para tal efecto, calidad esta última en que puede actuar el directorio sindical de la organización a que se encuentra afiliado un trabajador, ello según lo ha resuelto esta Dirección en diversos pronunciamientos.

Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado anteriormente, que constituye la regla general en materia de modificación de contratos, cabe agregar que el legislador ha querido, mediante la aplicación del artículo 311 del Código del Trabajo, cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de una negociación individual al establecer que: *"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido"*.

El texto expreso de la norma citada precedentemente, permite concluir que el objetivo de la misma no podría ser otro que evitar que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo de trabajo renuncien, por la vía de la negociación individual, normas convencionales contenidas en aquél, relativas a remuneraciones, beneficios y derechos del personal involucrado, estableciendo condiciones menos favorables o que impliquen un detrimento económico para éstos.

De ello se sigue que la aplicabilidad del precepto en comento se encuentra supeditada al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que exista una modificación de cláusulas de un contrato individual a través de una negociación de la misma naturaleza, y

- b) Que dicha modificación implique una disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos contenidos en un instrumento colectivo del cual es parte el respectivo dependiente.

Ahora bien, la figura de la extensión de beneficios contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, constituye una facultad del empleador destinada a aplicar los beneficios contenidos en un instrumento colectivo suscrito anteriormente con una organización sindical a trabajadores que no tuvieron acceso a ellos por no encontrarse sindicalizados o no haber participado en un proceso de negociación colectiva.

De este modo, tratándose de un acto de voluntad unilateral del empleador, preciso es consignar que no podría en caso alguno afectar el cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo suscrito, en la especie, con el Sindicato N° 2 de Trabajadores de la empresa y en el cual se ha obligado a mantener el cupo de dos trabajadores involucrados en el contrato colectivo, por cada semestre de duración del instrumento, con derecho a percibir la indemnización convencional en estudio, en el caso que renuncien voluntariamente a su trabajo.

Pues bien, aclarado lo anterior corresponde pronunciarse respecto de la situación de don ... a quien, de acuerdo con la cláusula Cuarta del contrato individual de trabajo que se acompaña, se le han hecho extensivos los beneficios del Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores N° 2 de la Empresa Levaduras ..., de acuerdo con los siguientes términos:

*"Le corresponderá también percibir los beneficios del Contrato Colectivo Sindicato de Trabajadores N° 2 de la forma como se detalla a continuación, así como también cualquier otro pago de beneficio o bonos ocasionales que estuvieren considerados en contrato colectivo mencionado anteriormente."*

<i>"Regalías pago mensual</i>	
• Asignación Harina	\$ 11.310
• Asignación Levadura	\$ 3.091
• 11/2 regalías esporádicas " lo constituye:	\$ 57.261
• 11/2 Mensual Bono marzo	\$ 12.098
• 11/2 Mensual Bono junio	\$ 5.499
• 11/2 Mensual Bono noviembre	\$ 24.166
• 11/2 Mensual Feriado	\$ 15.498
<i>"Regalías pago esporádico</i>	
• 1 Bono en el mes de agosto correspondiente a Aguinaldo Fiestas Patrias	\$105.577
• 1 Bono en el mes de noviembre correspondiente a Aguinaldo de Navidad	\$105.920
• 1 Bono al hacer efectivo su fe- riado	\$200.000
• Asignación Pérdida de caja no imponible	\$ 29.604

*"Esta asignación se cancelará en forma proporcional en caso de ser reemplazado en sus funciones".*

Al respecto cabe señalar que de acuerdo con la reiterada doctrina emanada de esta Dirección, corresponde al empleador determinar la forma y cantidad de beneficios que extenderá a aquellos trabajadores que no fueron parte en el proceso de negociación colectiva que originó el instrumento de que se trate.

Lo anterior queda de manifiesto en la redacción de la cláusula convencional transcrita precedentemente cuando establece en detalle las regalías tanto de pago mensual como esporádico a que tendrá derecho don ... Señala, asimismo, de manera genérica que también le corresponderá percibir cualquier otro pago de beneficios o bonos *ocasio-*

*nales* considerados en el citado contrato colectivo.

Ahora bien, el beneficio denominado "Indemnización por años de servicio", debe ser calificado como de carácter ocasional atendido que no es de aquellos que se pagan de manera permanente o determinada y sólo es posible acceder a él cuando se cumplen ciertas condiciones, en la especie, la renuncia voluntaria del trabajador. De este modo, atendido los términos en que ha sido concebida la cláusula en estudio, a juicio de esta Dirección del Trabajo, sería aplicable a la situación del señor ... en el evento que efectivamente se cumpliera con alguno de las exigencias señaladas en la misma.

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

1. Teniendo en cuenta que la figura de la extensión de beneficios, contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es un acto de voluntad unilateral del empleador, preciso es consignar que no podría en caso alguno afectar el cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo suscrito con anterioridad con un Sindicato de la empresa y mediante el cual se ha obligado a entregar, como en la especie, cupos limitados de ciertos beneficios destinados a los trabajadores involucrados en el mismo.
2. Considerando la redacción de la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo suscrito entre Levaduras ..., representada por su Gerente General don ..., y don ..., corresponde a este último, a juicio de esta Dirección del Trabajo, percibir el beneficio de "Indemnización por años de servicios", contenida en la cláusula decimotercera del contrato colectivo suscrito con el Sindicato N° 2 de la citada empresa, cuando se cumpla alguna de las condiciones señaladas en la misma.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTOR SINDICAL. COMPATIBILIDAD. CARGO CONCEJAL. DIRECTIVO SUPERIOR PARTIDO POLITICO.****1.621/38, 28.04.03.****No existe incompatibilidad en el desempeño de los cargos de director sindical y de concejal, salvo que el titular del cargo de concejal sea directivo superior nacional o regional de un partido político, en cuyo caso lo afectará la incompatibilidad descrita en el artículo 23 de la Constitución Política.**

**Fuentes:** Constitución Política, artículos 1º, 23 y 113. Ley Nº 18.695, artículos 74 y 75.

Por la presentación del antecedente ..., se consulta sobre la compatibilidad de los cargos de dirigente sindical y de concejal municipal.

Requerida la opinión del Departamento de Relaciones Laborales del Servicio sobre esta materia, por Memo Nº 41, de 14.02.2003, en síntesis, ha informado que nuestra legislación no contempla ninguna incompatibilidad entre ambos cargos, sin perjuicio que el concejal de que se trate, si fuese directivo superior, nacional o regional de un partido político, no podría desempeñarse como dirigente sindical.

En lo que interesa, el inciso 4º del artículo 1º de la Constitución Política establece que:

*"El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común".*

Asimismo, para la consecución de este propósito superior, nuestro ordenamiento jurídico garantiza la *autonomía de los grupos intermedios* en torno a los que se organizan las personas naturales, entre los cuales se cuentan las organizaciones sindicales.

Y para asegurar esta autonomía, esta misma disposición constitucional, en su inciso 3º, precisa que:

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

En estas condiciones, nuestra Carta Fundamental pone al Estado al servicio de la persona humana y el bien común, y para alcanzar esta finalidad constitucional, garantiza la autonomía de los cuerpos intermedios que se constituyen entre el individuo y el Estado, de tal forma que no se vea desvirtuado el genuino sentido de estas agrupaciones. Y para eficacia de estas normas constitucionales, nuestro ordenamiento jurídico contempla varias disposiciones que aseguran esta autonomía.

Efectivamente, la parte final del inciso 1º del artículo 23 de la Carta Fundamental establece que, *"Son incompatibles los cargos directivos superiores de las organizaciones gremiales con los cargos directivos superiores, nacionales y regionales, de los partidos políticos"*. Enseguida, el artículo 113, en su inciso 2º, precisa que, *"Los cargos de intendente, gobernador, miembro del consejo regional y concejal serán incompatibles entre sí"*. En fin, la Ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, en sus artículos 74 y 75, establece quienes se encuentran impedidos de ser candidatos a concejales y las incompatibilidades de éstos, no figurando –en ninguna de estas dos disposiciones– para ningún efecto, la calidad de dirigente gremial o sindical.

Se infiere de esta relación de disposiciones y de los antecedentes de hecho con que se cuenta, que en el caso en examen no se configuraría ninguna incompatibilidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales invocadas precedentemente, cúpleme mani-

festar a Ud. que no existe incompatibilidad en el desempeño de los cargos de director sindical y de concejal, salvo que el titular del cargo de concejal sea directivo superior nacional o regional de un partido político, en cuyo caso lo afectará la incompatibilidad descrita en el artículo 23 de la Constitución Política.

### **RESERVA INFORMACION Y DATOS PRIVADOS DEL TRABAJADOR. OBLIGACION EMPLEADOR.**

**1.662/39, 2.05.03.**

**La Corporación Municipal de Lo Prado se encuentra en la obligación de mantener la reserva de la información y datos privados de sus dependientes que le han sido solicitados.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 154 bis. Ley N° 18.695, artículo 132.

Por la presentación del antecedente..., se consulta sobre la obligación de la Corporación Municipal de observar reserva sobre datos e información de sus dependientes, en vista que funcionarios municipales y concejales —en reiteradas oportunidades— han solicitado antecedentes sobre contratos de trabajo, sueldos, indemnizaciones, derechos previsionales y finiquitos de determinados dependientes de la Corporación recurrente.

Requerida la opinión institucional de la Contraloría General de la República, por el Oficio N° 47.776, de 20.11.02, esta institución fiscalizadora acompaña fotocopias de dos dictámenes que dicen relación con el tema que se analiza.

Sobre la materia, cabe hacer presente en primer término, que el artículo 132 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, establece que:

*"El personal que labore en las corporaciones y fundaciones de participación municipal se regirá por las normas laborales y previsionales del sector privado".*

Asimismo, el artículo 154 bis del Código del Trabajo, agregado por el artículo único N° 20 de la Ley N° 19.759, dejó establecido que:

*"El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral".*

De acuerdo a las disposiciones legales transcritas, las relaciones de trabajo de las corporaciones y fundaciones municipales se encuentran reguladas por el Código del Trabajo y sus leyes y reglamentos complementarios y, de acuerdo a esta normativa, el empleador se encuentra en el deber de guardar reserva sobre los datos e información sobre sus dependientes que tome conocimiento con motivo del vínculo contractual de trabajo.

En este caso específico, en la hipótesis que la Corporación proporcionara contratos de trabajo –con la consiguiente información que este instrumento contiene– además de sueldos, indemnizaciones, derechos previsionales y finiquitos, significaría, sin duda alguna, una grave transgresión al deber de confidencialidad que el empleador debe observar con antecedentes del ámbito específicamente privado de sus dependientes. Más fuerza aún cobra esta apreciación, si se considera que de acuerdo a los artículos 133 y 134 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, tanto la Contraloría General de la República como las unidades de control de los municipios, se encuentran investidas de amplias atribuciones para fiscalizar los aportes que las entidades edilicias enteran a las cor-

poraciones, fundaciones y asociaciones municipales.

En concepto de esta Dirección, debe primar el tenor perentorio del artículo 154 bis, transcrito, toda vez que la institucionalidad municipal contempla otros mecanismos eficaces para fiscalizar la debida aplicación de los recursos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, cúpleme manifestar a Ud. que la Corporación Municipal de Lo Prado se encuentra en la obligación de mantener la reserva de la información y datos privados de sus dependientes que le han sido solicitados.

### **CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA.**

**1.753/40, 5.05.03.**

**La cláusula contractual suscrita por la empresa ... y sus trabajadores, referida al uso de los casilleros entregados por la empresa se ajusta a la ley laboral, en cuanto determina un deber de cuidado de los implementos laborales que se enmarca dentro de la relación laboral de las partes. Lo anterior, sin perjuicio, de considerar no ajustada a derecho la parte de la misma cláusula contractual donde se fija que, para el caso de un trabajador que sea sorprendido en determinadas conductas, corresponderá al trabajador el costo de reparación, cuestión determinada unilateralmente por el empleador.**

**Fuentes:** Artículos 10 y 154 del Código del Trabajo.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.216/190, del 11.11.2002.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Comercio y Afines, un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula anexa al contrato suscrita

por la empresa de alimentos ..., con sus trabajadores, referidas al uso de los casilleros facilitados por la empresa a los trabajadores.

La citada cláusula dispone, en lo pertinente, que:

*“Con el objeto de facilitar la función que le ha sido encomendada, por el presente acto, la empresa le asigna un casillero para que usted guarde sus objetos personales, de aseo e implementos a su cargo si tuviera. Sin perjuicio de esto Elaboradora de Alimentos*



*... no se responsabiliza por hurtos o perjuicios causados a sus pertenencias personales y/o materiales o implementos a su cargo.*

*Este casillero debe ser mantenido y cuidado de la mejor forma, manteniéndolo limpio, sin rayones y utilizándolo sólo para los fines establecidos, además se deja establecido que todo trabajador que sea sorprendido rayando o deteriorando algún casillero ya sea el asignado o el de otro trabajador será considerada su falta como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone su contrato de trabajo y deberá asumir el costo de reparación o reposición del casillero".*

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Nada impide que las partes de un contrato de trabajo pacten cláusulas donde se determine la forma y modalidades de uso de determinados implementos entregados por la empresa para el desarrollo de sus labores, pudiendo en las citadas cláusulas señalarse obligaciones de diversa naturaleza vinculadas a la relación laboral, como, por ejemplo, regular el uso de los implementos entregados por el empleador a efecto de garantizar su correcta utilización.

De esa perspectiva, la cláusula objeto de la consulta, en lo referido a la regulación del uso adecuado de los casilleros por parte de los trabajadores es perfectamente lícita, generando efectivamente la obligación de los trabajadores de no rayar ni deteriorar los mencionados implementos.

Ahora, una vez determinado la plena licitud de establecer obligaciones en el contrato de trabajo referida al uso de los implementos entregados por la empresa a los trabajadores, incluida, como el caso en cuestión, el uso de los casilleros, es necesario referirse al resto del contenido de la cláusula objeto de este análisis:

Por una parte, la cláusula contenida en el anexo de contrato señala que la empresa "no

se responsabiliza por hurtos o perjuicio causados a sus pertenencias personales y/o de los materiales o implementos a su cargo". Al respecto cabe señalar que dicha exención de responsabilidad no es propia de un contrato de trabajo, debiendo dejarse por establecido que este Servicio estima que se trata de una cláusula cuya validez es discutible, debiendo revisarse su compatibilidad con las normas que regulan la responsabilidad civil y penal en Chile por los órganos competentes, en este caso, los Tribunales de Justicia.

Por otra parte, la cláusula citada señala que en caso que el trabajador "sea sorprendido rayando o deteriorando algún casillero" será "considerada su falta como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone su contrato de trabajo". Al respecto cumpla con informar a Ud. que nada impide que las partes califiquen determinada conducta como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, aunque debe repararse que no necesariamente dicha calificación tendrá como resultado el configurar la causal de término del contrato del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, ya que como ha señalado la jurisprudencia judicial, a propósito de otra materia, pero pertinente en lo referido a la calificación de las partes, "el hecho de que en el contrato de trabajo, que es de adhesión, se haya puesto una cláusula que da especial gravedad a los atrasos, considerando graves a los que no tendrían naturalmente ese carácter, no puede dar lugar a un despido que se estime justificado, pues es el Tribunal el que debe calificar la gravedad o levedad de los atrasos" (Corte Suprema, Rol N° 6.053 de 30.01.1995).

Por último, en lo referido a la parte de la cláusula contractual que señala que en casos de daños o deterioros de los casilleros por parte del trabajador será de su cargo el costo de reparación, es preciso señalar, como ya lo señaló este Servicio en Dictamen N° 3.716/190, del 11.11.2002, que el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo previene:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

"4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;"

Del precepto legal anteriormente transcrito se colige que el contrato de trabajo debe contener, entre sus estipulaciones mínimas, la indicación del monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, de suerte que la disposición convencional relativa a esta materia constituye una cláusula de la esencia del contrato de trabajo y debe necesariamente contenerse en él.

Cabe destacar que el objetivo que el legislador persigue al exigir dicha cláusula es otorgar certeza o cabal conocimiento al trabajador respecto a cuál es el monto de la remuneración a que tiene derecho por la prestación de los servicios a que se obliga mediante el contrato, propósito que se vulneraría si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración ante circunstancias calificadas por ella misma y por los montos que ella también determine, como sucedería en caso que el empleador pudiese efectuar tales descuentos por concepto de costo de reparación de los mencionados casilleros.

En efecto, a la luz de los antecedentes aportados, aparece que es el empleador quien califica, en definitiva y unilateralmente, las circunstancias que dan origen al daño o de-

terioro de los casilleros, determina su valor de reposición y arbitra las medidas tendientes a la recuperación de éste, a través del descuento remuneracional correspondiente, procedimiento que, en opinión de esta Dirección, contraviene la normativa laboral vigente al afectar el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, según ya se ha expresado.

Con el mérito de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible concluir que no resulta jurídicamente procedente que el empleador efectúe descuentos de las remuneraciones de los trabajadores por quienes se consulta por concepto de reparación o reposición de casilleros.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, es posible concluir que la cláusula contractual suscrita por la empresa ... y sus trabajadores, referida al uso de los casilleros entregados por la empresa se ajusta a la ley laboral, en cuanto determina un deber de cuidado de los implementos laborales que se enmarca dentro de la relación laboral de las partes. Lo anterior, sin perjuicio, de considerar no ajustada a derecho la parte de misma cláusula contractual donde se fija, para el caso de un trabajador que sea sorprendido en determinadas conductas, que el costo de reparación será de cargo del trabajador, cuestión determinada unilateralmente por el empleador.

**TRABAJOS PESADOS. CALIFICACION GENERICA D.S. Nº 681 TRABAJADORES AFILIADOS A.F.P. APLICABILIDAD.**

**1.754/41, 5.05.03.**

Se modifican Dictámenes Ords N°s. 392/9, de 23.01.2003; 1.722/109, de 6.06.2002, y 1.946/93, de 29.05.2001 y cualquiera otro que contenga similar doctrina, en orden a que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, en aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 19.404, para trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, basada en el D.S. N° 681 de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en listado notificado a través del Diario Oficial del 6 de octubre de 1997 y diario La Nación de la misma fecha, ha sido válido para exigir la sobrecotización legal correspondiente únicamente respecto de las empresas nominadas en el listado, y no así para los trabajos calificados de pesados en forma genérica, en relación a los cuales deberá efectuarse por la Comisión pronunciamiento específico por empresa, de acuerdo al procedimiento del artículo 22 del reglamento, D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a notificarse mediante carta certificada.

**Fuentes:** D.L. N° 3.500, de 1980, artículo 17 bis. Ley N° 19.404, artículo 3°, incisos 2° y 3°. D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 22 y 5° transitorio.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 392/9, de 23.01.2003; 1.722/109, de 6.06.2002 y 1.946/93, de 29.05.2001.

Mediante Pase N° 65, del Ant. ..., solicita de esta Dirección revisión de Dictámenes Ords. N°s. 392/9, de 23.01.2003 y 1.722/109, de 6.06.2002, sobre cotización por trabajos pesados, con motivo de reciente jurisprudencia de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones contenida en Oficio Ord. N° 4.813....

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

En efecto, esta Dirección ha emitido Dictámenes Ords. N°s 392/9, de 23.01.2003; 1.722/109, de 6.06.2002 y 1.946/93, de 29.05.2001, referidos a que la calificación

de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional basada en lo dispuesto en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aplicable a puestos de trabajo posteriores a la Ley N° 19.404, de 1995, respecto de trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, contenido en listado confeccionado al efecto, se consideraba exigible para la sobrecotización legal una vez notificado a través del Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional, lo que ocurrió con fecha 6 de octubre de 1997.

Para arribar a la conclusión anterior esta Dirección se basó en lo dispuesto en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, agregado por Ley N° 19.404, de 1995; en el reglamento de esta última ley, D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, especialmente en su artículo 5° transitorio; en la Circular N° 997, de 31.10.97, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, y en Oficio Ord. N° 57.765, de 23.12.02, de la Superintendencia de Seguridad Social.

Pues bien, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en Oficio N° 4.813, de 17.03.2003, ha precisado que *"la obligación de enterar las cotizaciones y aportes a que alude el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, respecto de aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo calificados como pesados en el listado publicado en el Diario Oficial y en La Nación del día 6 de octubre de 1997, sólo se ha generado en relación a las empresas individualizadas en él; en tanto que, respecto de aquellas labores que han sido calificadas con esta condición en forma genérica, y para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la norma antes citada, es necesario emplear el procedimiento a que alude el Título IV del D.S. N° 71, de 1996 y de esta manera, mediante la respectiva notificación, establecer certeza acerca de las obligaciones previsionales de los trabajadores y sus respectivos empleadores. Este criterio se entiende igualmente aplicable a aquellas resoluciones que en cumplimiento de su función ha emitido o emita la Comisión Ergonómica Nacional respecto de las calificaciones que se le han requerido en forma individual respecto de un puesto de trabajo de una empresa determinada"*.

Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social, por Oficio N° 9.040, de 31.03.2003, ha manifestado su opinión en términos similares, revisando lo señalado en su Oficio N° 57.765, de 23.12.2002, al expresar:

*"El del caso que el listado al que nos hemos referido (confeccionado por la Comisión Ergonómica Nacional, basado en el D.S. N° 681, de 1963) contiene una enumeración de los trabajos considerados como pesados en relación a una determinada empresa y otros considerados como tales, en forma genérica, sin indicación de qué empleador es el que genera la condición de pesada de la labor. Respecto de los primeros, con la publicación en el Diario Oficial y en el diario La Nación, de 6 de octubre de 1997, se ha perfeccionado la notificación, y por lo mismo, desde la publicación del listado en adelante, se genera la*

*obligación de sobrecotizar (Circular N° 997 de la Superintendencia de A.F.P.); sin embargo, respecto de los denominados genéricos, al no haberse perfeccionado una notificación, no ha nacido la obligación para el empleador y para el trabajador de sobrecotizar, correspondiendo que el proceder de estos se ciña a lo dispuesto por los artículos 22 y siguientes del D.S. N° 71"*.

De lo expuesto en los Oficios antes citados se desprende que el listado de trabajos pesados confeccionado por la Comisión Ergonómica Nacional, según lo dispuesto en la Ley N° 19.404, basada en el D.S. N° 681, de 1963, publicado en el Diario Oficial y diario La Nación del 6 de octubre de 1997, sería obligatorio para la sobrecotización legal sólo para las empresas nominadas en tal listado y no así para aquellas que no lo están y se haya calificado los puestos de trabajo como pesados en forma genérica, respecto de los cuales debería haber un pronunciamiento específico aplicable a empresa determinada, notificado por carta certificada.

De esta suerte, con el mérito de lo señalado en los Oficios de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, y Superintendencia de Seguridad Social citados, corresponde modificar los correspondientes dictámenes de esta Dirección, en el sentido que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional en listado confeccionado al efecto, basada en lo dispuesto en el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, notificado a través del Diario Oficial del 6 de octubre de 1997 y diario La Nación de la misma fecha, ha sido exigible para efectos de la obligatoriedad de la sobrecotización legal sólo respecto de las empresas nominadas en el mismo listado de trabajo pesados, y no así respecto de trabajos calificados como tales sin relación a empresa determinada, o genéricos, respecto de los cuales, para exigir la sobrecotización legal deberá previamente existir un pronunciamiento específico por empresa, a requerimiento del empleador, de los trabajadores o de oficio, de la Comisión

Ergonómica Nacional, de acuerdo al procedimiento de los artículos 22 y siguientes del D.S. N° 71, de 1996, cuya resolución deberá ser notificada por carta certificada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que se modifican Dictámenes Ords N°s. 392/9, de 23.01.2003; 1.722/109, de 6.06.2002 y 1.946/93, de 29.05.2001 y cualquiera otro que contenga similar doctrina, en orden a que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, en aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 19.404, para trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones,

basada en el D.S. N° 681 de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en listado notificado a través del Diario Oficial del 6 de octubre de 1997 y diario La Nación de la misma fecha, ha sido válido para exigir la sobrecotización legal correspondiente únicamente respecto de las empresas nominadas en el listado, y no así para los trabajos calificados de pesados en forma genérica, en relación a los cuales deberá efectuarse por la Comisión pronunciamiento específico por empresa, de acuerdo al procedimiento del artículo 22 del reglamento, D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a notificarse mediante carta certificada.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO A HONORARIOS. COMPATIBILIDAD. NORMATIVA CODIGO DEL TRABAJO. REAJUSTE LEY N° 19.843. PROCEDENCIA.**

1.755/42, 5.05.03.

- 1) Los profesionales de la educación que cumplen funciones docentes, docentes directivas y técnico pedagógicas regidas por el Estatuto Docente, podrán suscribir contratos de trabajo a plazo fijo o a honorarios, en su caso, para desarrollar paralelamente en el mismo establecimiento donde laboran, proyectos educacionales de duración determinada y de naturaleza distinta a las primeras, en la forma señalada en esta parte del presente informe.
- 2) La corporación municipal respectiva, está obligada a aplicar el reajuste de remuneraciones a todos los profesionales de la educación de su dependencia, en la oportunidad y en el mismo porcentaje del reajuste otorgado a los trabajadores del sector público, sin perjuicio de su facultad para incrementar las remuneraciones del mismo personal, con cargo a las disponibilidades presupuestarias propias de esa misma corporación.
- 3) Los trabajadores del mismo sector, que no fueren beneficiados con el mismo reajuste deben demandar judicialmente su pago, dentro de los plazos de prescripción establecidos en el artículo 480 del Código del Trabajo y reclamarlo administrativamente en los términos señalados en esta parte del presente informe.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 6°, 25, 35, 47, 68, inciso 2°, 69, inciso 3°, Código del Trabajo, artículo 9°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 997/68, de 9.09.93; 3383/155, de 13.06.94; 235/13, de 13.01.94; 1.004/27, de 18.03.03.

Mediante presentación ..., se consulta:

- 1) ¿El personal docente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul, que se rige por el Estatuto Docente y desarrolla sus funciones normalmente en los establecimientos educacionales administrados por dicha entidad, puede suscribir contratos de trabajo a plazo fijo regido por el Código del Trabajo o contrato a honorarios regido por el derecho común, para desarrollar en los mismos

establecimientos educativos, proyectos educacionales de naturaleza distinta y de duración determinada?

- 2) ¿La corporación ocurrente se encuentra obligada anualmente a proporcionar un reajuste de remuneraciones de todos sus trabajadores, y para el evento de otorgarse dicho reajuste, puede fijar un porcentaje distinto entre los trabajadores?
- 3) ¿Los trabajadores no beneficiados con el reajuste, pueden reclamar administrativa o judicialmente dicho beneficio y, de ser posible, cuál es la base jurídica para sostener dicha reclamación?

Al respecto cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 25 de la Ley N° 19.070, dispone:

*"Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.*

*"Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.*

*"Tendrán la calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".*

Del precepto transcrito, se desprende que los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente, solamente en calidad de titulares previo concurso público de antecedentes y de contratados, respectivamente, precisando la ley cada una de esas calidades.

En la especie, se consulta si el personal docente de la corporación ocurrente, que se rige por el Estatuto Docente y cumple labores en establecimientos educacionales operados por la misma corporación municipal, puede celebrar contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo o contratos a honorarios regidos por el derecho común, para desarrollar en esos mismos establecimientos proyectos educativos distintos a las labores habituales para las que fue contratado y de duración determinada.

De acuerdo con la normativa citada, los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares y de contratados, en su caso, y que en esa condición cumplen en un establecimiento educacional funciones docente, docentes directivas y técnico pedagógicas reguladas por la Ley N° 19.070, en principio no tienen impedimento para suscribir contrato de trabajo a plazo fijo o a honorarios, a fin de cumplir paralelamente en el mismo establecimiento labores distintas de aquellas, porque el Estatuto Docente

y su reglamento no contempla en ninguna de sus disposiciones impedimento para ello.

Sin embargo, si las labores paralelas sujetas al contrato de plazo fijo corresponden a funciones regidas por el Estatuto Docente, resulta improcedente esa contratación paralela porque, como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 997/68, de 9.03.93, el vínculo de subordinación y dependencia que une a un profesional de la educación con el establecimiento en que presta servicios constituye una sola relación jurídico laboral, lo que determina la existencia de una jornada de trabajo única, en la medida que signifique laborar más de 44 horas semanales, que constituye la jornada máxima de dicho personal.

Por su parte, en el caso del personal docente que cumple funciones regidas por el Estatuto Docente y el Código del Trabajo, simultáneamente, cabe precisar que dichos profesionales se encuentran sujetos a un régimen de jornada diferente, esto es, 44 horas cuando se trata del primero de los cuerpos legales citados y de 48 horas si se trata del Código Laboral, como máximo semanal, respectivamente, en cuyo caso la jornada debe calcularse proporcionalmente considerando el máximo que correspondería laborar por cada una de esas funciones precedentemente indicadas, como se desprende del Dictamen N° 997/68 citado en el párrafo precedente.

Por el contrario, si las labores paralelas se pactan a través de un contrato a honorarios, no existe inconveniente jurídico para su materialización, siempre que en esta relación civil no concurren los elementos que determinan la existencia de un contrato de trabajo y que las labores por las cuales se perciben honorarios, sean diferentes de aquellas determinadas en el contrato de trabajo y se cumplen en condiciones distintas, y así lo

ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 235/13, de 13.01.94.

De consiguiente, los profesionales de la educación que cumplen funciones docentes, docentes directivas y técnico pedagógicas regidas por el Estatuto Docente, podrán suscribir contratos de trabajo a plazo fijo y a honorarios, en su caso, para desarrollar paralelamente en el mismo establecimiento donde laboran, proyectos educacionales de duración determinada y de naturaleza distinta a las primeras, en la forma señalada en esta parte del presente informe.

- 2) En lo que dice relación con las consultas 2) y 3), en Dictamen N° 1.004/27, de 18.03.2003, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"1) El reajuste de remuneraciones que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.843, incrementa las remuneraciones y asignaciones de los docentes regidos por la Ley N° 19.070 y de los trabajadores afectos a la Ley N° 19.378, en la forma señalada en la primera parte del presente informe. Por el contrario, los trabajadores de la administración central de la Corporación Municipal que ocurre, regidos por el Código del Trabajo, no tienen derecho al mismo reajuste porque sus remuneraciones están establecidas por el acuerdo de las partes y a esa misma convención está subordinado cualquier incremento de las mismas"*.

Ello, porque los docentes regidos por la Ley N° 19.070 que laboran en las corporaciones municipales, perciben dicho reajuste en el mismo porcentaje establecido en la ley de reajuste de remuneraciones del sector público, porque según lo disponen los artículos 60, 65 y 5° transitorio, inciso 4°, de la Ley N° 19.070, en relación con los artículos 1° y 10 de la Ley N° 19.715, y del artículo 10 del D.F.L. N° 5, de 1992, actual N° 2 de Educación, de 1998, y artículos 1°, 10 y 13 de la Ley N° 19.715, deben incrementarse en dicho porcentaje el valor

mínimo de la hora cronológica que sirve de referente para determinar la remuneración básica mínima nacional de los profesionales de la educación, la unidad de mejoramiento profesional, la bonificación complementaria de la U.M.P., y la bonificación especial de profesores encargados de escuelas rurales, respectivamente.

A su vez, y de manera indirecta, se incrementan con el mismo porcentaje la asignación de experiencia, la asignación de perfeccionamiento, la asignación de responsabilidad directiva y técnico pedagógica, la asignación de zona y la asignación por desempeño en condiciones difíciles, cuando en su caso se cumplen los requisitos que hacen procedente su pago, porque dichos estipendios se determinan sobre la remuneración básica mínima nacional, como se desprende de los artículos 48, 49, 50, 51 y 5° transitorio, todos de la Ley N° 19.070.

En estas consultas, se requiere saber, por una parte, si la corporación empleadora está obligada a proporcionar a todos sus trabajadores, un reajuste de las remuneraciones y, para el evento de ser así, puede fijar un porcentaje distinto entre los trabajadores.

De acuerdo con la normativa y doctrina administrativa invocadas, las remuneraciones de los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente, se reajustan en la misma oportunidad y porcentaje del reajuste de remuneraciones otorgado al sector público.

Sin perjuicio de ello, las Corporaciones Municipales pueden incrementar las remuneraciones de los docentes de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias que presenten, con la sola limitación que dichos incrementos no pueden financiarse con cargo al fondo de recursos complementarios creado por el artículo 12 transitorio del Estatuto Docen-



te, por que así lo dispone el inciso final del artículo 47 de ese mismo cuerpo legal.

De ello se deriva que la corporación ocurrente, está obligada a otorgar el reajuste de remuneraciones a todos los profesionales de la educación de su dependencia en la oportunidad y en el mismo porcentaje de reajuste otorgado a los trabajadores del sector público, sin perjuicio de su facultad para incrementar las asignaciones de dicho personal, con cargo a las disponibilidades presupuestarias propias de la misma corporación.

Por otra parte, si parte de los trabajadores no han sido beneficiados con el mismo reajuste de remuneraciones, pueden reclamar administrativamente y demandar judicialmente su pago, cuando en su caso existe una cláusula expresa que reconoce el beneficio e incluso la existencia de una cláusula tácita en el mismo sentido.

En efecto, el artículo 9° del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente a los profesionales del sector educacional, atendido lo dispuesto por el inciso primero del artículo 71 de la Ley N° 19.070, dispone:

*"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

Del precepto transcrito, se desprende que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes, exigiéndose la escrituración del contrato sólo como requisito de prueba y de certeza jurídica de la relación laboral surgida del acuerdo.

En la especie, se consulta si los trabajadores que no sean beneficiados con el

reajuste de remuneraciones, pueden reclamar administrativa y judicialmente dicho reajuste y, de ser posible ello, cuál es la base jurídica para sostener dicha reclamación.

De acuerdo con la normativa invocada, el contrato individual de trabajo es consensual, por lo que deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, todas aquellas estipulaciones no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.383/155, de 13.06.94.

En otros términos, una relación laboral expresada en un contrato de trabajo, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones escritas, sino que también deben entenderse incorporadas al mismo contrato las cláusulas que derivan de la reiteración de los pagos, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que no obstante no estar escrituradas, han sido aplicadas por los contratantes de manera constante y reiterada en el tiempo, con la aceptación de ambas partes, constituyendo un consentimiento que determina la existencia de la denominada cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato de trabajo respectivo.

De ello se colige que los trabajadores que no fueron beneficiados con el reajuste en cuestión, pueden reclamar administrativamente y demandar judicialmente su pago, fundando su pretensión en la normativa legal que reconozca su derecho, según se ha señalado en los numerales precedentes y, en todo caso, invocando la existencia de la cláusula tácita.

ta en los términos expuestos en los párrafos correspondientes a esta última respuesta.

Para demandar judicialmente el pago del referido beneficio, el trabajador debe ejercer su acción dentro de los plazos de prescripción establecidos en el artículo 480 del Código del Trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) Los profesionales de la educación que cumplen funciones docentes, docentes directivas y técnico pedagógicas regidas por el Estatuto Docente, podrán suscribir contratos de trabajo a plazo fijo o, para desarrollar paralelamente en el mismo establecimiento donde laboran proyectos educacionales de duración determinada y de naturaleza distinta a las primeras, en la forma señalada en esta parte del presente informe.

Asimismo, no existe inconveniente jurídico para que los mismos profesionales de la educación suscriban contratos a honorarios regulados por el derecho co-

mún, para desarrollar en el mismo establecimiento donde laboran, proyectos educacionales de duración determinada y de naturaleza distinta a las funciones reguladas por la Ley N° 19.070, en las condiciones señaladas en esta parte del presente informe.

- 2) La corporación municipal respectiva, está obligada a otorgar el reajuste de remuneraciones a todos los profesionales de la educación de su dependencia, en la oportunidad y en el mismo porcentaje de reajuste otorgado a los trabajadores del sector público, sin perjuicio de la facultad que tiene la misma corporación empleadora para incrementar las remuneraciones de su personal, con cargo a las disponibilidades presupuestarias propias de dicha entidad.
- 3) Los trabajadores del mismo sector, que no fueren beneficiados con dicho reajuste por su empleador, deben demandar judicialmente su pago, dentro de los plazos de prescripción establecidos en el artículo 480 del Código del Trabajo y reclamarlo administrativamente, en los términos señalados en esta parte del informe.

## NAVES PESQUERAS. LABORES DE CARGA Y DESCARGA. EMPRESAS DE MUELLAJE.

1.756/43, 5.05.03.

**Las labores de carga y descarga de naves pesqueras deben ser ejecutadas por una empresa de muellaje a través de trabajadores portuarios habilitados.**

**Fuentes:** D.S. N° 214, de 1965, artículo 1°. Código del Trabajo, artículo 133, inciso 1°. Ley N° 18.032. D.S. N° 90, de 1999, artículo 1°, letra e).

Mediante el oficio del antecedente ... se solicita que esta Dirección determine si las labores de carga y descarga de naves pesqueras deben ser ejecutadas por una empresa de muellaje.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 214, de 1965, que fija el Reglamento a Bordo de los Barcos Pesqueros, dispone:

*"El trabajo a bordo de los barcos pesqueros comprenderá todas las maniobras marineras necesarias para dirigirse al lugar en que se desarrollan las faenas de pesca y para volver a puerto; las faenas necesarias para extraer del mar todas las especies que tengan en él su medio normal de vida; las faenas necesarias a bordo para transportarlas, transformarlas, conservarlas e industrializarlas; las faenas previas y posteriores a todas las antes mencionadas que sean necesarias para su adecuada realización, tales como las de alistamiento de la nave, estiba y desestiba de la misma, aseo y conservación del barco y de sus aparejos y otras semejantes e indispensables durante la navegación y faenas de pesca".*

Es del caso hacer presente que el cuerpo legal en análisis ha sido objeto de diversas derogaciones de carácter tácito. Así, por

ejemplo, bajo el imperio de la legislación actualmente vigente se encuentran derogados los artículos 19 y 20, relativos a la jornada de trabajo del personal que labora a bordo de naves pesqueras, toda vez que en conformidad al inciso 3° del artículo 22 del Código del Trabajo los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del mismo precepto.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que la Ley N° 18.032, de 1981, definió al trabajador portuario en los términos establecidos en el inciso 1° del texto actual del artículo 133 del Código del Trabajo, previniendo al efecto:

*"Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios".*

Habida consideración a que el precepto transcrito alude a funciones de carga y descarga y partiendo del supuesto que éstas son sinónimo de labores de estiba y desestiba, es posible afirmar, en opinión de este Servicio, que la Ley N° 18.032, derogó tácitamente el artículo 1° del D.S. N° 214, precedentemente transcrito, en la parte que consideraba como faena pesquera la estiba y desestiba de la nave.

Cabe agregar que la Ley N° 18.032 no sólo estableció un nuevo concepto de trabaja-

por portuario sino que, a partir de su vigencia, el trabajo portuario es aquel que se desarrolla a bordo de naves y artefactos navales que se encuentran en los puertos de la República y además, en recintos portuarios.

Ahora bien, la circunstancia que el legislador, al definir al trabajador portuario, no haya formulado distinción alguna en lo concerniente al tipo de nave en que éste se desempeña, autoriza para sostener que, a partir de 1981, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 18.032, la carga y descarga de toda nave, sea ella mercante o especial, debe efectuarse por trabajadores portuarios.

La conclusión anotada se reafirma bajo el imperio de la legislación actualmente vigente, dado que ésta ha regulado la actividad portuaria en términos que ella debe realizarse por intermedio de trabajadores portua-

rios habilitados, esto es, por dependientes que cuentan con un permiso para desempeñarse como tales, tras haber aprobado el curso básico de seguridad en faenas portuarias a que alude el inciso 3° del artículo 133 del Código del Trabajo, contratados por empresas de muellaje, conforme a lo dispuesto en la letra e) del artículo 1° del Decreto Supremo N° 90, de 1999, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.S. N° 48, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1986, que aprueba el Reglamento sobre Trabajo Portuario.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que las labores de carga y descarga de naves pesqueras deben ser ejecutadas por una empresa de muellaje a través de trabajadores portuarios habilitados.

### **ESTATUTO DE SALUD. REMUNERACIONES. ADECUACION.**

**1.757/44, 5.05.03.**

**La fórmula de adecuación de las remuneraciones que contempla el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, no es aplicable al personal ingresado al sistema de atención primaria de salud municipal, con posterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 23 y 3° transitorio.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.919/229, de 21.12.2001; 3.564/183, de 24.10.2002.

A través de la presentación del ..., se requiere saber si el criterio de la Dirección del Trabajo contenido en la respuesta 2) del Dictamen N° 3.564/183, de 24.10.2002, es aplicable a los trabajadores de salud primaria municipal que hubieren ingresado a la dotación de salud con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378,

toda vez que la norma sobre la cual se funda dicho dictamen es el artículo 3° transitorio de la misma ley.

Sobre el particular, efectivamente en el Dictamen N° 3.564/183, de 24.10.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "2) *No existe impedimento jurídico para que las entidades administradoras de salud primaria municipal, beneficien con ingresos propios la remuneración de sus funcionarios, en cuyo caso las remuneraciones actuales se adecuarán según lo dispuesto por el artículo 3°*

*transitorio, de la Ley N° 19.378, pago que es imponible y tributable".*

Ello, porque no obstante la expresa voluntad del legislador de que constituyen remuneración solamente los estipendios señalados por el artículo 23 de la Ley N° 19.378, dicho cuerpo legal no impide que las entidades administradoras puedan mejorar las remuneraciones de su personal con otros incentivos de carácter remuneratorio, a través de ingresos propios de dicha corporación, en cuyo caso esos incrementos deben adecuarse a los estipendios que expresamente contempla la ley del ramo, siguiendo la fórmula establecida precisamente en el artículo 3° transitorio del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En la especie, se consulta si esa adecuación remuneratoria que señala el dictamen en cuestión, puede ser aplicada al personal ingresado a la corporación ocurrente, con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, ya que la disposición legal en que se funda dicho pronunciamiento es el artículo 3° transitorio de la citada ley.

Al respecto, el artículo 3° transitorio del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los funcionarios que actualmente sean superiores a las que les corresponderían de acuerdo con sus disposiciones.*

*"Las remuneraciones actuales se adecuarán a las señaladas en esta ley conforme a las siguientes normas:*

*"a) En primer lugar se imputará a lo que corresponda por sueldo base de acuerdo a lo establecido en los artículos 23, letra a) y 24 de esta ley.*

*"b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones que establece este Estatuto.*

*"c) Si aplicadas las normas anteriores permaneciere una diferencia, el afectado tendrá derecho a percibirla por planilla suplementaria, la que será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de la aplicación de esta ley. El remanente se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del sector Público".*

Del precepto transcrito, se desprende que el legislador de la Ley N° 19.378, producto del cambio de régimen jurídico que significó la aplicación de dicha ley al personal que labora en salud primaria municipal, concibió un sistema de actualización de las remuneraciones en el nuevo régimen remuneratorio, para lo cual las actuales remuneraciones se deben adecuar a los únicos estipendios que establece la nueva normativa.

En ese contexto, y teniendo presente el deber del intérprete de precisar el alcance y los efectos de la ley actualizadamente, y con un mejor estudio de la materia, ha sido posible establecer que la aplicación de la fórmula de adecuación de las remuneraciones que contempla el artículo 3° transitorio en estudio, necesariamente se agota en la época de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

En efecto, el citado artículo prevé claramente que dicha fórmula tiene por objeto la actualización de las remuneraciones de los funcionarios que actualmente sean superiores a las que les correspondería según los nuevos estipendios que contempla la ley, a través de un sistema que sigue un orden consecutivo, lógico y residual, y así ya lo había resuelto la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 4.919/229, de 21.12.2001.

En otros términos, la fórmula aludida tiene por objeto uniformar el régimen de remuneraciones del mismo sector, de lo contrario, se volvería al régimen remuneratorio heterogéneo y discriminatorio que se utilizaba en la época en que las remuneraciones se establecían convencionalmente al amparo del Código del Trabajo.

Pero igualmente clara es la disposición en cuestión, en el sentido de establecer un sistema de protección de las remuneraciones que percibía el personal de atención primaria de salud municipal con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, de manera que el cambio de régimen jurídico del personal no podía significar una disminución de esas remuneraciones pactadas en su oportunidad al amparo del Código del Trabajo.

En otros términos, esta fórmula especial de protección de las remuneraciones sólo ha sido concebida respecto de los trabajadores que a la época de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, se desempeñaban en el área de la salud primaria municipal regidos por el Código del Trabajo.

Por el contrario, el mismo sistema no puede ser aplicado a los funcionarios contratados con posterioridad a la entrada en vigencia del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, porque como se ha señalado precedentemente, la aplicación del artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378 se agota a la época de entrada en vigor de este cuerpo legal, de manera que respecto de los

funcionarios ingresados con posterioridad a esta fecha, el pago de cualquier beneficio de carácter remuneratorio debe imputarse directamente a los únicos estipendios que contempla la ley del ramo y sin recurrir a la fórmula prevista en el citado artículo 3° transitorio.

Atendido lo anterior, reconsiderase sólo en la parte referida a la aplicación del artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, el N° 2) del Dictamen N° 3.564/183, de 24.10.2002 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que la fórmula de adecuación de las remuneraciones que contempla el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, no es aplicable al personal ingresado al sistema con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la citada ley.

Complementa en la parte que indica, el N° 2) del Dictamen N° 3.564/183, de 24.10.2002.

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

## 1.- Circulares

**51** (*extracto*), 23.04.03.

**Depto. Administrativo**

**Imparte instrucciones que indica respecto de requerimientos de Bienes y Servicios.**

**53** (*extracto*), 23.04.03.

**Depto. Jurídico**

**Instruye lo que indica sobre recursos de protección.**

## 2.- Orden de servicio

**3** (*extracto*), 17.04.03.

**Depto. Administrativo**

**Modifica Orden de Servicio N° 17 de 1997, relativa a inventarios.**

### 3.- Resolución

409 (exenta), 30.04.03.

Depto. Administrativo

**Modifica Resolución exenta N° 954 de 6.09.01, estableciendo nueva modalidad de atención para la I.C.T. de Puerto Varas fijando su jurisdicción.**

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5° letra f), 18 y 19 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

La Resolución N° 55 de fecha 24 de enero de 1993, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520 de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

Considerando:

1. Que la Dirección del Trabajo es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, promoviendo la capacidad de las propias partes para regular las relaciones de trabajo, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de equilibrios entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo del país.

2. Que para cumplir con mayor eficiencia y eficacia la misión señalada se hace necesario contar con una unidad operativa que permitan una mayor cercanía con la ciudadanía de las comunas de Puerto Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar y Cochamó.

Resuelvo:

1. *Modifícase* la Resolución exenta N° 954 de 6 de septiembre de 2001, en el sentido de dejar establecido que la jurisdicción de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt corresponderá a las comunas de Puerto Montt, Calbuco, Maullín y Hualaihué.
2. *Establécese*, que la modalidad de atención de la Inspección Comunal del Trabajo de Puerto Varas será permanente, abarcando su jurisdicción las comunas de Puerto Varas, Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar y Cochamó, siendo su domicilio Avda. Pío Nono N° 424 de la comuna de Puerto Varas.



# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**258, 21.01.03.**

**Tributación de trabajadores extranjeros contratados por Sociedad Anónima constituida en Chile, filial de una casa matriz radicada en el extranjero.**

**Fuentes:** Artículos 42, N° 1; 43, N° 1; 78, 12, 60 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que una determinada sociedad anónima cerrada constituida en Chile ha contratado trabajadores extranjeros, los cuales poseen la respectiva visa de trabajo. La remuneración que perciben se afecta, y por ende, se le retiene el correspondiente impuesto único, además, de las cotizaciones previsionales que proceden. Por otra parte, agrega, que reciben una porción de la remuneración desde Estados Unidos (donde se ubica la casa matriz de la sociedad), la cual es depositada en una cuenta corriente que poseen en dicho país. Al igual que su remuneración chilena, las rentas percibidas en Estados Unidos pagan todos los tributos que proceden según la legislación imperante en dicho país.

Por otro lado, expresa, que la casa matriz está solicitando que se le reembolse el gasto por la remuneración que debe cancelar a los trabajadores a cuenta de su filial chilena, razón por la cual esta última deberá remesar al exterior la suma equivalente al gasto que ha debido soportar la casa matriz a nombre de sus trabajadores.

Agrega más adelante, que una vez efectuado el análisis de la normativa impositiva relacionada con el impuesto adicional, es posible señalar, en una primera apreciación, que no existe una norma específica que se refiera al tratamiento tributario del reembolso de gastos. En efecto, los artículos 58 y 59 de la Ley de la Renta, que especifican las rentas gravadas con este impuesto y el tipo de tasa a aplicar, no contempla dentro de sus hechos gravados el pago al exterior por gastos efectuados por terceros a nombre de la sociedad, no contemplando tampoco ningún tipo de exención.

Por lo anteriormente expuesto, solicita un pronunciamiento sobre la afectación con el impuesto adicional de los gastos que se reembolsan al exterior, además de la forma en que deben documentarse para que constituyan una prueba fehaciente ante los organismos fiscalizadores.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, y de acuerdo a pronunciamientos emitidos por este Servicio sobre la materia, las remuneraciones que perciben los trabajadores extranjeros, que han adquirido domicilio o residencia en el país desde su ingreso a éste, por una actividad que desarrollen en Chile, bajo un vínculo de subordinación y dependencia, se afectan con el Impuesto Unico de

Segunda Categoría; tributo que debe ser retenido por el pagador de la renta cuando esta persona tenga domicilio o residencia en Chile o declarado y enterado en arcas fiscales por el propio trabajador cuando la empresa pagadora de la remuneración, no tenga domicilio ni residencia en el país.

3. Ahora bien, en el caso en consulta, y de acuerdo a los antecedentes descritos en la presentación, se trata de trabajadores extranjeros contratados por una empresa radicada en el país, filial de una casa matriz establecida en el exterior, que le prestan servicios personales a la citada filial en el país, los cuales han adquirido de inmediato domicilio o residencia en Chile, y cuya remuneración se les paga por las dos empresas, es decir, una parte se la cancela la filial y la casa matriz les deposita una porción de la renta en una cuenta corriente en el exterior y respecto de esta última en dicho país extranjero se le han descontado los impuestos respectivos, conforme a la legislación vigente en el mencionado país.

En otras palabras, y acorde a lo antes expuesto, se tratan de trabajadores extranjeros que obtienen una renta de fuente chilena al desarrollar una actividad remunerada en el país; y en virtud de la forma contractual en que la realizan –bajo un vínculo de subordinación y dependencia–, la citada renta se encuentra afectada al Impuesto Único de Segunda Categoría, independientemente del lugar de donde se les pague la remuneración. En efecto, en el caso planteado, la filial por la parte de la renta que les paga en Chile, debe retener el impuesto único antes señalado, conforme a las normas de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta, y enterarlo en arcas fiscales

dentro de los doce primeros días del mes siguiente al de su retención, en virtud de lo dispuesto por el artículo 78 de la ley del ramo. Por la porción de la renta que le paga la casa matriz en el exterior, mediante su depósito en una cuenta corriente, y atendido a la imposibilidad material de poder retener dicha empresa el citado tributo por carecer de domicilio y residencia en el país, tal obligación recae en el propio trabajador, el cual debe declararlo y enterarlo en arcas fiscales dentro del mismo plazo legal señalado anteriormente, computándose para la aplicación de dicho tributo por parte del trabajador extranjero, las rentas líquidas percibidas, es decir, descontados los impuestos retenidos por la casa matriz, conforme a lo establecido por el artículo 12 de la Ley de la Renta. En todo caso se aclara, que el referido gravamen debe aplicarse sobre el total de la renta percibida por el trabajador extranjero, según sea el período habitual de pago pactado para la cancelación de las remuneraciones.

4. Respecto del concepto de reembolso de gastos a que alude en su escrito, se informa que en el caso planteado no se da tal situación, atendido a que se trata de dos entidades jurídicamente distintas (filial y casa matriz), existiendo en la especie un pago de un servicio prestado por la casa matriz a su filial en Chile (una contraprestación) a través de los trabajadores extranjeros que prestan servicios remunerados a la filial en Chile, quedando las sumas remesadas al exterior por esta última empresa, afectas al impuesto Adicional del artículo 60 inciso primero de la Ley de la Renta, al no existir una norma legal expresa que deje libre de impuesto a las mencionadas cantidades remesadas al exterior.

**327, 27.01.03.**

**Situación tributaria de pensiones y fondos de jubilación obtenidos en el exterior.**

**Fuentes:** Artículos 3º, inciso 1º; 17 N° 17 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Circular N° 8, de 2000. Resoluciones exentas N°s. 1.420, de 1999; 2.909, de 1999 y 806 de 1996.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que le han pedido que informe a Estados Unidos de Norteamérica qué trámite debe hacer un chileno que ha vivido ininterrumpidamente por más de 30 años en los Estados Unidos y regresa a Chile. Este chileno ha tenido domicilio en el país indicado, ha trabajado allá y hoy es jubilado.

Señala, que como se jubiló, tiene hoy una pensión de jubilación de US\$ 5.000 mensuales que le serán remitidos en forma bancaria y un fondo de jubilación que es bastante elevado, de US\$ 500.000. Agrega, que es de interés de la citada persona radicarse en Chile y traer el fondo de jubilación antes indicado.

Expresa más adelante, que ha efectuado las consultas y le han informado que no es necesario declarar nada al Servicio de Impuestos Internos, siendo de su mayor interés para su cliente el declarar estos fondos para respaldar los gastos que hará en Chile.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el artículo 17 N° 17 de la Ley de la Renta, contenida en el artículo 1º del Decreto Ley N° 824, de 1974, establece que no constituyen rentas las pensiones o jubilaciones de fuente extranjera, lo que significa que toda persona de nacionalidad chilena o extranjera, con residencia o domicilio en Chile, que

perciba una pensión o jubilación de un Estado extranjero, en Chile no está obligada a pagar ningún impuesto por tales ingresos, por así disponerlo expresamente la norma legal antes mencionada.

En relación con el fondo de jubilación, se señala que tampoco existe obligación de declarar y pagar impuestos en Chile sobre tales recursos, ya que éstos son de fuente extranjera y fueron obtenidos por una persona sin domicilio ni residencia en el país, los cuales, conforme a lo dispuesto por el inciso primero del artículo 3º de la Ley de la Renta, interpretado a contrario sensu, se encuentran al margen de la aplicación de las normas del texto legal antes mencionado.

Lo anterior, es sin perjuicio de la tributación que corresponda aplicar, de acuerdo a las normas de la Ley de la Renta, respecto de las rentas, utilidades o beneficios que reditúen las inversiones que se realicen en el país con las pensiones o fondos de fuente extranjera señaladas precedentemente.

En otras palabras, al radicarse en el país la persona que indica en su escrito, por las pensiones y el fondo de jubilación que perciba del extranjero, no estaría afecto a ningún impuesto en Chile, sin perjuicio de la imposición que corresponde aplicar sobre las rentas o utilidades que se generen producto de las inversiones que realice en el país con dichos ingresos de fuente extranjera.

3. Respecto de la forma de respaldar los gastos o inversiones a efectuar en el

país, se expresa que este Servicio ha impartido instrucciones sobre tal tema a través de la Circular N° 8, del año 2000, la que se encuentra publicada en la página web que este organismo tiene habilitada en Internet, cuya dirección es [www.sii.cl](http://www.sii.cl), instruyéndose que en el caso de adquisiciones o desembolsos solventados con ahorros provenientes del exterior, el contribuyente deberá acreditar la efectividad del origen de dichos fondos con la documentación que al efecto emitan, por ejemplo en el caso en consulta, las instituciones previsionales o bancarias extranjeras que correspondan (certificados u otros documentos), en donde se certifique fehacientemente que tales recursos provienen del extranjero.

Las personas naturales que no han tenido domicilio ni residencia en Chile durante a lo menos tres años consecutivos, en los cuales, además, no han tenido rentas de origen nacional, y que expresen que sus gastos, desembolsos o inversiones han sido solventados con rentas de fuente extranjera, no gravadas en Chile, podrán acreditar el origen de dichos fondos por todos los medios de prueba legales. Sin embargo, en el caso de que pretendan acreditar el origen pertinente mediante documentos públicos otorgados fuera de Chile no será necesario que éstos se presenten legalizados, en los términos del artículo 345 del Código de Procedimiento Civil.

En aquellos casos en que los contribuyentes manifiesten que la moneda extranjera ha sido liquidada en el mercado informal, ésta deberá acreditarse de la siguiente forma:

- a) Vendedor y comprador no son habituales en la compra y venta de moneda extranjera

Mediante contrato suscrito ante notario público, en que conste clara-

mente la fecha de la convención, individualización de las partes (vendedor y comprador), dejando constancia del nombre completo, número de RUT, domicilio, cantidad y denominación de la moneda objeto del contrato, precio y firma de los contratantes.

- b) Vendedor habitual se dedica a la compra y venta de moneda extranjera.

Si el vendedor es una empresa que se dedica habitualmente a la venta de moneda extranjera, corresponderá que ésta emita una factura o boleta, según corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución exenta N° 1.420, de 1999, modificada por la Resolución exenta N° 2.909 del mismo año, y Resolución exenta N° 806, de 1996, documentos con los que podrá acreditarse la venta.

- c) Vendedor no es habitual en la venta o enajenación de moneda extranjera y el adquirente sí lo es.

Cuando el vendedor no realiza habitualmente este tipo de operaciones y el comprador es de aquellos que operan habitualmente en la compra y venta de moneda extranjera, el contribuyente vendedor deberá acreditar la venta de moneda extranjera, con la correspondiente boleta de compra o factura de compra, documento este último que debe emitir el adquirente, ya sea, cuando la operación es por un monto igual o superior a US \$ 10.000, o cuando el vendedor así lo solicite. Lo anterior, en conformidad a lo dispuesto por este Servicio mediante la Resolución exenta N° 1.420, de 1990, modificada por la Resolución exenta N° 2.909, del mismo año y Resolución exenta N° 806, de 1996.

En relación a las boletas de compra que en conformidad a la resolución antes referida, deban emitirse cuando las operaciones son por un monto inferior a US \$ 10.000, éstas tendrán mérito probatorio en la medida que se individualice en ellas al vendedor mediante su nombre y RUT.

Finalmente, cabe destacar que el hecho de acreditar la conversión de la moneda extranjera en la forma señalada precedentemente, no demuestra necesariamente el origen de los fondos, y habrá que atender a las circunstancias particulares de cada situación, para llegar a establecer esto último.

### 329, 27.01.03.

#### Tratamiento tributario de sumas pagadas en conformidad a un contrato de transacción y finiquito.

**Fuentes:** Artículos 2º, Nº 1; 17, Nº 13 y 42, Nº 2 de actual Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente a través de la cual manifiesta que se encuentra asesorando a un cliente que se desempeñó como Director Técnico de un laboratorio farmacéutico por un período de 15 años, desempeñándose en el marco de una relación de subordinación, dependencia y sujeta a horario de trabajo, haciendo uso de vacaciones anuales y percibiendo una remuneración fija mensual.

Agrega que, pese a la insistencia y contundencia jurídica con que siempre se solicitó a los representantes de la empleadora que se suscribiera el contrato de trabajo entre ambos, este nunca se firmó, sin perjuicio de ser un contrato consensual según la norma del artículo 9º del Código del Trabajo. La razón argumentada por parte de la empresa siempre fue que un contrato de trabajo la obligaría a pagar cotizaciones previsionales en una A.F.P. e ISAPRE, en circuns-

tancias que ello no era necesario pues su cliente se encontraba jubilado.

Lo anterior, expresa, además de ilegal y arbitrario, generó a su cliente un perjuicio económico considerable mientras ello sucedió, pues durante el lapso durante el cual se extendió la relación laboral, solamente se enteraron las cotizaciones de salud por los últimos 21 meses de la relación laboral, fecha en la cual unilateralmente la empleadora reconoció la existencia de relación laboral y comenzó a pagar las remuneraciones reteniendo el correspondiente impuesto Unico a los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, nunca se enteraron las cotizaciones previsionales a que tuvo derecho.

Agrega a continuación, que después de 15 años de haberse desempeñado en su cargo, se comunicó a su cliente por los representantes de la empresa, que era intención de la empleadora que dejara de prestar sus servicios para ella.

En tales circunstancias, y consciente de que durante todo el tiempo que duró la relación laboral con la empresa, ésta

incumplió una serie de obligaciones laborales, reguladas expresamente por el Código del Trabajo, se llegó a un acuerdo con ésta del cual se dejó constancia expresa en un contrato de transacción destinado a precaver un eventual litigio laboral.

El referido contrato de transacción, señala, contempló un monto total de indemnización, el cual comprendió los siguientes conceptos: i) indemnización por años de servicios, de 15 años, según el promedio de las 24 últimas remuneraciones de su cliente, ii) indemnización por cotizaciones previsionales no declaradas ni pagadas; iii) indemnización por gratificaciones adeudadas por 13 de los 15 años de la relación laboral.

Respecto a la indemnización por años de servicios, y luego de transcribir la norma del N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta, indica que el contrato de transacción y finiquito firmado, señala expresamente en su cláusula Tercera, N° 3: "...En consecuencia entre XX e YY se otorgan recíprocamente un completo e irrevocable finiquito en relación a los servicios prestados, declarando que nada se adeudan entre sí por ningún concepto y que no tienen reclamos ni cobros que formular, de ninguna naturaleza y por ningún concepto, relacionado directa o indirectamente con los servicios prestados, sean de orden legal, contractual o convencional o extracontractual, renunciando desde ya en forma irrevocable a ejercer en contra del otro cualquier reclamo, cargo, derecho, cobro o acción judicial, sea de naturaleza civil, administrativa, laboral, previsional, criminal o cualquier otra, a todos los cuales desde ya renuncian expresamente".

Luego de citar algunas disposiciones del Código Civil (Arts. 2446; 2460; 1545 y 1546) relativas al contrato de transacción y otros, expresa que la existencia de un contrato de este tipo en ningún

caso implica una modificación a la naturaleza jurídica de las indemnizaciones que en éste se contengan, y permiten señalar que su valor es el de una sentencia definitiva firme, o como se señala en doctrina un equivalente jurisdiccional, que se pronuncia o resuelve una controversia jurídica, eventual o actual, y en este caso particular en análisis no cabe duda de que es de una naturaleza laboral.

Por lo anterior, no cabe sino dar por establecido que lo pagado en el contrato de transacción y finiquito aludido corresponde a una indemnización laboral por años de servicios, por 15 años, ajustada a su tope al artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta, no constituye renta para ningún efecto legal.

Respecto a las indemnizaciones por concepto de cotizaciones previsionales no declaradas ni pagadas y por gratificaciones adeudadas, transcribe la disposición contenida en el N° 1, del artículo 17 de la Ley de la Renta, y expone que conforme a la norma legal transcrita, el daño emergente, cualquiera que sea su cuantía o naturaleza, no constituye renta, aun cuando su monto no haya sido establecido por una sentencia judicial, expresando a continuación una serie de argumentaciones en virtud de las cuales tales pagos calificarían como una indemnización por daño emergente.

Finalmente expresa que acompaña copia del contrato de transacción firmado por su cliente, respecto del cual indica que se reserva los datos particulares, en cumplimiento del secreto profesional que le afecta.

2. Sobre el particular, procede expresar en primer lugar, que analizados los términos de su presentación, éstos no se condicen con el texto del contrato de transacción y finiquito que acompaña, puesto que en la primera se señala la existencia de un

vínculo laboral de dependencia entre las partes involucradas, en cambio el referido contrato se refiere a servicios profesionales independientes. Por otra parte, en su presentación indica que el pago en cuestión se habría efectuado a título de: i) indemnización por años de servicios, de 15 años, según el promedio de las 24 últimas remuneraciones de su cliente, ii) indemnización por cotizaciones previsionales no declaradas ni pagadas y iii) indemnización por gratificaciones adeudadas por 13 de los 15 años de la relación laboral, en cambio en el contrato señalado se acuerda que el pago se efectúa a título de indemnización voluntaria por la terminación del contrato de servicios profesionales independientes.

3. En conformidad con lo indicado en el número anterior, y teniendo presente a su vez el concepto de renta definido en el N° 1 del artículo 2° de la Ley de la Renta, que al efecto dispone que se entenderá por renta, "los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban o devenguen, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación"; este Servicio expresa, que el pago recibido en virtud del contrato de transacción y finiquito que acompaña a su presentación, constituye renta para su beneficiario en conformidad con la norma legal transcrita precedentemente, afecta por tanto a la tributación y a

las normas contenidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Ahora bien, para los fines de precisar la tributación que de acuerdo con el referido texto legal se debe aplicar en el caso en análisis, es preciso definir el título en virtud del cual se efectuó el pago de la suma acordada.

4. Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, y haciendo fe de lo que expresamente se establece en el contrato de transacción y finiquito que acompaña a su presentación, esto es, que el título que motiva el pago en cuestión, corresponde a "... una indemnización voluntaria por la terminación del contrato ya referido, ..." (contrato de servicios profesionales independientes); teniendo presente a su vez que las normas de la Ley de la Renta no contemplan normas específicas sobre la tributación aplicable a las sumas pagadas a título de indemnización voluntaria por la terminación de un contrato de servicios profesionales independientes; y considerando finalmente el principio jurídico que señala que, lo accesorio sigue la suerte de lo principal, sólo cabe concluir, que la suma pagada en virtud del contrato de transacción y finiquito que acompaña a su escrito, es una renta que para los fines tributarios se clasifica como un ingreso del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, debiendo cumplir la suma en cuestión con la tributación dispuesta para las rentas comprendidas en dicha disposición legal.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**77, 3.01.03.**

**La inhabilidad del artículo 54, letra c), de la Ley N° 18.575 es aplicable no sólo a quienes hayan sido condenados con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de dicha ley, sino que también alcanza a aquellos funcionarios que a esa misma data estaban condenados por un crimen o simple delito.**

Se ha solicitado a esta Contraloría General que complemente su Dictamen N° 16.667, de 2002, en el cual manifestó que la inhabilidad derivada de la condena por la comisión de un crimen o simple delito que contempla el artículo 54, letra c), de la Ley N° 18.575, da lugar a la destitución de los funcionarios que encontrándose afectados por dicha causal, no presenten oportunamente su renuncia.

En relación con este pronunciamiento, Gendarmería de Chile solicita que se le informe si la inhabilidad referida afectaría también a aquellos funcionarios que fueron condenados con posterioridad a la data de entrada en vigor de la mencionada ley, pero cuyos procesos se iniciaron con anterioridad a su vigencia.

Sobre el particular, debe señalarse que la inhabilidad que contempla el citado artículo 54, letra c), de la Ley N° 18.575, afecta a todas "las personas que se hallen condenadas por un crimen o simple delito", de modo que ese precepto que, en su carácter de norma de derecho público, rige "in actum", no sólo es aplicable a quienes hayan sido condenados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de esa ley, sino que también alcanza a aquellos funcionarios que a la data indicada se encontraban condenados por un crimen o simple delito.

Es dable destacar que esta exigencia relativa a la idoneidad moral de la persona, es condición esencial no sólo para el ingreso a la Administración, sino también para la permanencia de los funcionarios públicos en sus cargos y debe mantenerse durante todo el período de desempeño en el Servicio.

Por otra parte, cabe advertir que la norma reseñada regula las condiciones que debe cumplir una persona para tener la calidad de funcionario público, de modo que no se trata de una disposición de carácter penal, siendo, por ende, improcedente efectuar una interpretación fundada en el principio "pro reo" como lo plantea la repartición ocurrente.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente, por otra parte, en lo que concierne al alcance de las normas que se contemplan en el artículo 29 de la Ley N° 18.216, relativas al beneficio de la omisión o eliminación de antecedentes penales, que esa normativa no es aplicable a los funcionarios de Gendarmería de Chile, por disposición del inciso tercero del mismo precepto, materia a la cual la Contraloría General se ha referido en el indicado Dictamen N° 18.657, de 2001, pronunciamiento en el que se dejó expresamente señalado que los funcionarios de ese organismo se encuentran al margen de tal beneficio.



**806, 10.01.03.****Dedicación exclusiva de funcionarios del Instituto de Salud Pública de Chile, no contraviene garantías constitucionales de Libertad de Trabajo.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Directora (S) del Instituto de Salud Pública de Chile, solicitando la reconsideración del Dictamen N° 32.950, de 2002, de esta Entidad de Control, o, en su defecto, se precisa el alcance de este pronunciamiento respecto de las situaciones que señala.

Sobre el particular, esta Entidad de Control debe manifestar, en primer término, que ante una presentación que interpusiere la Asociación de Profesionales N° 2 del Instituto de Salud Pública de Chile, solicitando un pronunciamiento respecto de la procedencia de que la Directora de ese Servicio, otras Jefaturas del mismo y el personal que se detallaba en una nómina adjunta, fueran contratadas a honorarios para realizar determinadas labores, emitió el referido Dictamen N° 32.950, de 2002.

En el antedicho dictamen, esta Contraloría General manifestó que, no obstante que en virtud de lo dispuesto en el artículo 81, letra b), de la Ley N° 18.834, los empleados de la Administración Pública pueden desempeñar funciones a honorarios siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, el artículo 17 del D.L. N° 3.477, de 1980, que establece y modifica normas de carácter presupuestario, de administración financiera y sobre personal del sector público, contempla una limitación especial tratándose del Instituto de Salud Pública de Chile, en orden a que a partir de las respectivas designaciones, los cargos que se señalan en dicho precepto, han debido desempeñarse con dedicación exclusiva y prohibición legal absoluta del ejercicio libre de la respectiva profesión. En armonía con lo anterior, se concluyó que la Directora de esa Institución

se encontraba inhabilitada para realizar otras labores, aún contratada sobre la base de honorarios, y, en relación a los otros cargos que se detallaban en nómina adjunta, se debía estar a si las plazas de estos funcionarios servían, correspondían o no a las que expresamente señalaba dicha norma legal.

Ahora bien, en esta oportunidad, la autoridad recurrente cuestiona la constitucionalidad del citado artículo 17 del D.L. N° 3.477, de 1980, pues vulneraría el principio de libertad de trabajo, consagrado en el artículo 18, N° 16, de la Carta Fundamental. En este sentido, aduce que la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado ha sido fijado mediante D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en su artículo 56, incorporado por la Ley N° 19.653, garantiza el derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio, existiendo la posibilidad de que se impongan algunas limitaciones, las que sólo pueden regularse por ley, causales que únicamente podrían fundamentarse en las señales en la Constitución Política del Estado en su artículo 19, N° 16.

Luego, solicita que, en el evento de no acogerse la petición de reconsideración del Dictamen N° 32.950, de 2002, se señale con el máximo de rigor el alcance de la expresión "dedicación exclusiva", tomando en consideración los argumentos expuestos en su presentación.

Enseguida, requiere un pronunciamiento en relación a las actividades remuneradas de los servidores de que se trata en el campo docente y de la investigación científica técni-

ca, en el ejercicio de cargos de Concejales en las Municipalidades; o para organismos públicos, nacionales o internacionales, por el desarrollo de proyectos específicos, incluidos los de salud y los de reforma de los distintos órganos del Estado, que sean financiados por el sector público o en asociación pública privada.

Por último, solicita que, en el caso de que la dedicación exclusiva deba entenderse en un sentido amplio, se determine la factibilidad legal de renunciar a ella.

Sobre el particular, esta Entidad de Control debe manifestar, en primer término, que el referido artículo 17 del D.L. N° 3.477, de 1980, dispone que "Los cargos de Director del Instituto de Salud Pública de Chile, de profesionales universitarios de los Departamentos de Control Nacional y de Salud Ocupacional y Contaminación Ambiental, incluyendo las respectivas jefaturas, y el cargo de jefe de Subdepartamento de Control Interno de dicho Instituto, con un total de cincuenta y cinco cargos, creado por el D.F.L. N° 4, de 1979, del Ministerio de Salud, deben y han debido desempeñarse, a contar de la fecha de vigencia del encasillamiento de esos empleos, con dedicación exclusiva y prohibición absoluta de ejercicio libre de la respectiva profesión".

Ahora, en relación con las apreciaciones que hace valer ese Servicio en esta ocasión, sobre la supuesta inconstitucionalidad de la norma antes transcrita, por ser contraria al principio consagrado en el artículo 19, N° 16, de la Constitución Política del Estado, sobre libertad de trabajo, conforme al cual ninguna clase de labor puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así, se debe hacer presente que el citado artículo 17 del D.L. N° 3.477, de 1980, en modo alguno atenta contra el principio consagrado en la norma constitucional antes referida.

En efecto, el ejercicio de los cargos que se señalan en el artículo 17 del D.L.

N° 3.477 de 1980, supone, primero, el nombramiento en alguno de ellos, de las personas que cumplan con los requisitos que exige la ley para su ejercicio, y, segundo, que tal desempeño se haga en un régimen de dedicación exclusiva, cuyo fundamento no es otro que obtener la máxima eficiencia, eficacia y oportunidad en el funcionamiento del servicio, atendidas las tareas de trascendencia general que la misma ley le ha encargado desarrollar, es decir, a través de un mandato legal se ha hecho primar el interés público involucrado en el accionar de la repartición, por sobre el particular de los respectivos empleados, previéndose, como contrapartida, el otorgamiento a los funcionarios afectos a esta restricción de una asignación especial, todo lo cual armoniza tanto con la garantía constitucional antes aludida, como con la consultada en el N° 17 del artículo 19 de la Ley Suprema, que asegura la admisión a todas las funciones y empleos públicos, "sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes", e, igualmente, con lo dispuesto en el artículo 56 de la citada Ley N° 18.575, en orden a que todos los funcionarios tendrán derecho a ejercer libremente cualquier profesión, industria, comercio u oficio "conciliable con su posición en la Administración del Estado", siempre que con ello no se perturbe el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes funcionarios, y "sin perjuicio de las prohibiciones o limitaciones establecidas por ley".

A mayor abundamiento, se debe hacer presente que en el ordenamiento jurídico nacional existen otras normas limitativas o prohibitivas como la de la especie; a modo de ejemplo, se puede citar Ley N° 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, que en su artículo 62 señala que las funciones de los Fiscales del Ministerio Público son de dedicación exclusiva, y Ley N° 19.718, que en su artículo 27 prohíbe el ejercicio de la profesión de Abogado Defensor Nacional y de los Defensores Regionales.

Por otra parte, y en cuanto a las consultas que plantea esa Superioridad, en el sentido de que se determinen las actividades que

no pueden desarrollar los funcionarios que ejercen su empleo con dedicación exclusiva, cabe advertir que esta limitación implica para el servidor de que se trate el compromiso de dedicar todos sus esfuerzos, acciones y conocimientos profesionales sólo al cargo que desempeña sin excepción alguna, pues ellas no han sido legalmente previstas, de manera que quienes sirven los cargos contemplados en el artículo 17 del D.L. N° 3.477, de 1980, no se hallan habilitados para realizar, ni dentro ni fuera de la Administración Pública, otras actividades laborales que involucren la ejecución de acciones que suponen necesariamente un ejercicio de la profesión en cuya virtud han accedido a la respectiva plaza, pues ello pugna con la exclusividad que requiere el cargo que desempeñan.

En estas condiciones, entonces, es menester precisar que lo sostenido en el Dictamen N° 9.064, de 2002, sólo resulta aplicable a los funcionarios del Instituto de Salud Pública que no ejerzan alguno de los empleos a que se refiere el antedicho artículo 17 del D.L. N° 3.477, de 1980.

Por último, en lo que dice relación con la posibilidad de renunciar a la asignación de dedicación exclusiva, se debe hacer presente que ello resulta del todo legalmente improcedente, en atención a que, tal como se precisara anteriormente, la exigencia de la dedicación exclusiva ha sido establecida por el legislador considerando la importancia y trascendencia que para la comunidad tienen las funciones que se han encomendado al Servicio, por lo que se requiere que éstas se lleven a cabo con el máximo de eficiencia, eficacia y oportunidad.

En consecuencia, atendido lo expuesto en los párrafos que anteceden, a esta Contraloría General no le cabe sino desestimar la solicitud de reconsideración formulada por esa Superioridad y, por ende, confirma en todas sus partes el Dictamen N° 32.950, de 2002, de esta Entidad de Control, y complementa, en los términos antedichos, el Dictamen N° 9.064, de 2002, de este origen.

Es todo cuanto procede señalar al tenor de la presentación.

### **3.210, 27.01.03.**

#### **Señala los requisitos para percibir el Bono Especial que Ley N° 19.819 otorga a los personales de los Servicios de Salud.**

Director del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota ha solicitado un pronunciamiento respecto de la aplicación de la Ley N° 19.819, que otorga un bono especial a los personales de los Servicios de Salud.

Sobre el particular, cabe señalar, primeramente, que el artículo 1° de la Ley N° 19.819 concede, por una sola vez, un bono especial, no imponible ni tributable, al personal de planta y a contrata regido por la Ley N° 18.834, que hubiera estado en servicio al 31 de diciembre de 2001 y que, a la fecha de la

publicación de la ley, a saber, 30 de julio de 2002, continúe desempeñándose en la Subsecretaría de Salud, en los Servicios de Salud, en el Instituto de Salud Pública de Chile, en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, o en los establecimientos de salud de carácter experimental creados por los D.F.L. N°s. 29, 30 y 31, todos de 2000, del Ministerio de Salud, es decir, Hospital Padre Alberto Hurtado, Centro de Referencia de Salud de Peñalolén Cordillera Oriente y Centro de Referencia de Salud de Maipú, respectivamente.

Agrega su artículo 2º, que el monto del bono especial ascenderá a la suma de \$73.000 para los trabajadores cuyo grado de nombramiento o contratación en la Escala Unica de Sueldos sea igual o inferior al grado 19; y de \$ 35.000 para quienes tengan el grado 18 o uno superior en la referida escala.

Sus artículos 3º y 4º disponen, por su parte, que este bono no constituye remuneración o renta para ningún efecto legal y no está afecto a ningún descuento; asimismo, la percepción de este beneficio será incompatible con el pago del bono especial concedido por la Ley N° 19.809.

Pues bien, de lo expuesto en los párrafos precedentes se infiere que el derecho a percibir el bono especial en comento, corresponde a los personales de planta o a contrata regidos por la Ley N° 18.834, que hubieran estado en servicio al 31 de diciembre de 2001 y que, a la data de publicación de la Ley N° 19.819, esto es, 30 de julio de 2002, continúen desempeñándose ininterrumpidamente en las entidades que la propia ley señala.

A contrario sensu, aquellos personales que registran una solución de continuidad entre ambos, carecen del derecho a percibir el bono especial de que se trata.

Enseguida, en relación al personal que goza de permiso sin goce de remuneración en los períodos que interesan, es dable manifestar que la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 47.809, de 2002, ha señalado que aquél tiene derecho a percibir un bono como el de la especie, pues quienes se encuentran haciendo uso de permisos sin goce de remuneraciones, mantienen inalterable su calidad de servidores de la entidad respectiva y sólo han ejercido un derecho estatutario propio de los funcionarios públicos.

Finalmente, cabe manifestar que los servidores contratados en virtud de las normas del Código del Trabajo, no tienen derecho a percibir el bono especial de la Ley N° 19.819, toda vez que no cumplen el requisito esencial exigido al efecto, es decir, tratarse de personal regido por las normas de la Ley N° 18.834.

**5.497, 7.11.03.**

**Procede aplicar, para el pago de la "Asignación por desempeño en condiciones difíciles" a los docentes con desempeño en planteles educacionales subvencionados, las normas del D.F.L. N° 2, de 1998 de Educación, en lo relativo a los conceptos de establecimientos urbanos y rurales.**

Se ha solicitado a esta Contraloría General que determine si para los efectos del pago de la "asignación por desempeño en condiciones difíciles" a los profesores regidos por el Estatuto de los Profesionales de la Educación, que se desempeñan en planteles educacionales subvencionados, sería procedente la aplicación de las normas del D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, sobre subvenciones del Estado a los establecimientos educacionales.

Al respecto, es dable señalar que el citado Estatuto de los Profesionales de la Educación, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, de 1996, de esa Secretaría de Estado, dispone, en su artículo 50, en lo que interesa, que la asignación por desempeño en condiciones difíciles, corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones "en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de

ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas".

El inciso final de la norma citada, expresa asimismo que corresponderá a cada Departamento de Educación Municipal proponer en forma priorizada "conforme a los criterios y disposiciones del reglamento" los establecimientos que darán derecho a percibir la asignación por desempeño difícil y añade que el Municipio respectivo presentará dicha disposición a la Secretaría Regional Ministerial de Educación, la cual determinará cada dos años los establecimientos de desempeño difícil y los grados de dificultad respectivos, "conforme al procedimiento que establezca el reglamento", según criterios objetivos de calificación, tanto a nivel nacional como regional, considerando los antecedentes proporcionados por las Municipalidades.

Por su parte, el artículo 21 del Decreto N° 264, de 2001, del Ministerio de Educación, que aprobó el reglamento sobre la asignación por desempeño en condiciones difíciles, dispone que los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación deberán determinar previamente "si se trata de establecimientos educacionales urbanos o rurales", con el objeto de aplicar los criterios e indicadores correspondientes, siendo aplicable a los establecimientos "rurales" los indicadores de los criterios de "Aislamiento Geográfico y Ruralidad" y "Condiciones de la Población Atendida", y, en el caso de los "urbanos", los indicadores de los criterios "Condiciones de la Población Atendida" y "Especial Menoscabo", tratados pormenorizadamente en los Títulos II, III y IV del cuerpo reglamentario en comento.

Como puede apreciarse, el reglamento exige que los Secretarios Regionales Ministeriales "determinen en forma previa si se trata de establecimientos urbanos o rurales" y según sea el caso establece parámetros distintos para determinar la procedencia del pago de la asignación.

Asimismo, puede advertirse que el reglamento no ha definido lo que debe entenderse

por establecimiento "urbano" o "rural", por lo que a falta de una disposición específica sobre la materia, es posible recurrir a una interpretación sistémica o de contexto de la normativa aplicable.

En este sentido, cabe tener en consideración que la consulta se refiere a establecimientos educacionales subvencionados, en los que laboran los docentes regidos por el antes señalado Estatuto Docente, de manera que al no establecer este texto legal ni su normativa complementaria, las reglas precisas conforme a los cuales deben clasificarse los establecimientos educacionales en "urbanos" o "rurales", es posible recurrir a otras disposiciones del mismo ámbito y estrechamente relacionadas con la materia.

Sobre este particular, debe señalarse que el D.F.L. N° 2, de 1998, ya mencionado, en su artículo 12, inciso segundo, expresa que se entenderá por "establecimiento rural" aquel que se encuentre "ubicado a más de cinco kilómetros del límite urbano más cercano", salvo que existan accidentes topográficos importantes u otras circunstancias permanentes derivadas del ejercicio de terceros que impidan el paso y obliguen a un rodeo superior a esa distancia o que "esté ubicado en zonas de características geográficas especiales", situaciones que serán certificadas fundamentalmente por el Secretario Regional Ministerial de Educación.

Asimismo, ese artículo, en su inciso octavo dispone que el incremento de la subvención por "ruralidad", se otorgará a todos los establecimientos educacionales que "se encuentren ubicados en comunas cuya población total no exceda de 5.000 habitantes y su densidad poblacional total sea igual o inferior a 2 habitantes por kilómetro cuadrado", sin que sean aplicables a su respecto los demás requisitos señalados en dicho artículo, y agrega que las comunas correspondientes serán determinadas de acuerdo con los resultados del último censo de Población y Vivienda, publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Como aparece de las disposiciones recién citadas, éstas establecen reglas claras para determinar si un establecimiento educacional tiene la calidad de "urbano" o "rural", y no se ve inconveniente entonces, por las razones ya dadas, para aplicarlas no sólo para el otorgamiento de la subvención, sino, también, para los efectos del pago de la "asignación por desempeño en condiciones difíciles".

En este sentido, es dable señalar que no puede desconocerse el vínculo existente entre el aludido Estatuto Docente y el D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, que regula la procedencia de la subvención estatal, entre otros, de los establecimientos educacionales municipales, destinada a financiar, entre otros rubros, el pago de las remuneraciones a dichos profesores.

Por otra parte, una interpretación contraria conduciría a dejar sin aplicación una norma reglamentaria que reitera la facultad que asiste a los Secretarios Regionales Ministeriales de Educación, para efectuar la calificación previa que es necesaria de los establecimientos de desempeño difícil, o bien, dejaría entregada esta calificación a la discrecionalidad de la autoridad regional, lo cual atenta contra el principio de igualdad ante la ley, en la medida que dichas autoridades podrían aplicar criterios diversos en la materia en las distintas regiones del país.

Por consiguiente, y en mérito de lo expuesto, es dable concluir que para determinar previamente si un establecimiento es "ru-

ral" o "urbano", para los efectos de lo dispuesto en el artículo 50, del D.F.L. N° 1, de 1996, y el artículo 21 del Decreto N° 264, de 2001, ambos del Ministerio de Educación, resultan aplicables las normas del D.F.L. N° 2, ya citado, toda vez que en este último texto legal se establece un concepto de ruralidad, aplicable a los establecimientos subvencionados por lo que se consulta.

Finalmente, y en lo que se refiere a la situación planteada por esa Subsecretaría, en lo relativo a la calificación del colegio municipalizado F-39, "Libertador Bernardo O'Higgins Riquelme" y el liceo C-7, "Hernando de Magallanes" de la XII Región, de Magallanes y Antártica Chilena, cabe manifestar que el Secretario Regional Ministerial respectivo, al calificar dichos establecimientos educacionales como urbanos, conforme a la normativa del ya mencionado D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, se ajustó a derecho, toda vez que según aparece de los antecedentes aportados, tales establecimientos se encuentran ubicados dentro del límite urbano de la ciudad de Porvenir, cuya comuna con más de 5.000 habitantes, en el censo de 1992, según la información proporcionada por el I.N.E.

En consecuencia, para efectuar dicha calificación, la citada autoridad deberá aplicar los criterios correspondientes a los establecimientos urbanos, esto es, "Condiciones de la Población Atendida" y "Especial Menoscabo", regulados en el Decreto N° 264, de 2001, del Ministerio de Educación.

**8.060, 26.02.03.**

**Diploma de Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas otorgado por el Instituto Profesional del Valle Central, es título profesional y habilita para ocupar un cargo de fiscalizador, grado 16 en la Dirección del Trabajo.**

Se ha solicitado un pronunciamiento que determine si el diploma de Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas, otorgado por el Instituto Profesional del Valle Central, reviste el carácter jurídico de un título profesional habilitante para desempeñar un cargo de fiscalizador, grado 16, en la Dirección del Trabajo.

Requerido su informe, el Subsecretario de Educación, mediante Oficio N° 2.079, de 2002, manifiesta que el Instituto Profesional del Valle Central fue creado en 1998, bajo las normas del D.F.L. N° 5, de 1981, de Educación. A partir del año 1996, dicho Instituto es plenamente autónomo.

Enseguida señala, que el mencionado Instituto Profesional imparte desde 1989, entre otras, la carrera de Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas, conduciendo al título de Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas, con una duración de 8 semestres u, cuyos planes y programas fueron aprobados en su oportunidad, por la Universidad del Bio-Bío, en su calidad de entidad examinadora.

Finalmente, expresa que el citado diploma cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, para los títulos profesiones.

Por su parte, el Instituto Profesional Del Valle Central ha remitido diversos antecedentes referentes al diploma en examen, entre ellos, el plan de estudios y su malla curricular, documentación de la cual aparece

que la carrera de Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas, conducente al título de Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas, es impartida por el referido Instituto Profesional con una duración de ocho semestres, incluyendo las actividades de titulación, comprende 41 asignaturas y un total de 3.425 horas de clases.

Establecido lo anterior, cabe indicar, ahora, que el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, previene que título profesional es el que se otorga a un egresado de un Instituto Profesional o de una Universidad que ha aprobado un programa de estudios cuyo nivel y contenido le confieren una formación general y científica necesaria para un adecuado desempeño profesional.

Considerando lo recién expuesto y los antecedentes tenidos a la vista, es posible señalar que el diploma de Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas, otorgado por el Instituto Profesional del Valle Central, reúne los requisitos propios de un título profesional, esto es, aquel que se concede a quien ha aprobado un programa de estudios cuyo nivel y contenido le confieren una formación general y científica necesaria para un adecuado desempeño profesional.

Ahora bien, es menester anotar, que el artículo 2°, N° 3, letra a), de la Ley N° 19.240, establece que para el ingreso y promoción en la planta de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, se requiere tener un título profesional otorgado por una Universidad o Instituto

Profesional del Estado o reconocido por éste, de una carrera de a lo menos ocho semestre de duración.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, es dable concluir que el diploma

por el cual se consulta, reviste el carácter jurídico de título profesional y, por ende, habilita a quienes lo poseen para desempeñar un cargo de fiscalizador en la Dirección del Trabajo, dando curso, por ende, a la Resolución N° 330, de 2002, de esa misma repartición.



## Actualización de Nomina de Inspecciones del trabajo

(Resolución N° 954 exenta), de 6.09.01, refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de la Jurisprudencia del Trabajo.

(Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2002, p. 92 y ss., actualizada en Boletines N°s. 169, febrero de 2003, p. 152; 171 y abril de 2003, p. 198)

OFICINA	CIUDAD	JEFE	DIRECCION	JURISDICCION
I.P.T. TEMUCO	Temuco		Arturo Prat N° 886, esquina San Martín, Temuco	La misma
I.C.T. PTO. VARAS (*)	Puerto Varas	María Angélica Hidalgo	Pío Nono 424, Puerto Varas	Los Muermos, Fresia, Llanquihue, Frutillar, Cochamó

(\*) Desde el 5 de mayo la Inspección Comunal de Puerto Varas, dejó de ser intermitente.

# INDICE DE MATERIAS

Página

## ENTREVISTA

- Sr. Pablo Veloso: Jefe de Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Acuerdo en la Unión Europea fortalecerá consejos de diálogo social ..... 1

## DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La simulación laboral del artículo 478: Un caso de fraude a la ley ..... 4

## GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Guía para la Negociación Colectiva ..... 10
  - Presentación ..... 10
  - Quiénes somos ..... 11
  - I. Qué es la negociación colectiva ..... 12
  - II. Empresas en la que se puede negociar colectivamente ..... 12
  - III. Trabajadores que pueden negociar colectivamente ..... 13
  - IV. Materias que pueden negociarse colectivamente ..... 14
  - V. La negociación colectiva no reglada ..... 15
  - VI. La negociación colectiva reglada en empresa ..... 17
  - VII. Presentación en empresas sin contrato colectivo vigente ..... 19
  - VIII. Presentación en empresas con contrato colectivo vigente ..... 21
  - IX. Presentación de proyecto de contrato a dos o más empresas ..... 22
  - X. Tramitación del proyecto de contrato colectivo ..... 26
  - XI. Mecanismos establecidos en el Código del Trabajo ..... 28
    - a) Negociaciones directas entre las partes ..... 28
    - b) La mediación ..... 29
    - c) El arbitraje ..... 31
    - d) La huelga ..... 32
    - e) El lock-out o cierre temporal de la empresa ..... 38
    - f) El contrato colectivo forzado por petición de los trabajadores ..... 39
  - XII. Los equipos de emergencia ..... 40
  - XIII. La negociación colectiva de la gente de mar ..... 41
  - XIV. Las prácticas desleales en la negociación colectiva ..... 42
  - XV. Flujogramas ..... 44
  - XVI. Otros aspectos de la negociación colectiva ..... 50
  - XVII. Dónde nos encuentra ..... 54

## cartilla

- Protección a la maternidad ..... 50

**NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS**

- Ley N° 19.876, de 2003, del Ministerio de Educación. Reforma constitucional que establece la obligatoriedad y gratuidad de la Educación Media. .... 61

**DEL DIARIO OFICIAL** ..... 62

**JURISPRUDENCIA JUDICIAL**

- Prácticas antisindicales. Libertad sindical es un derecho fundamental. Discriminación indebida ..... 64
- Prácticas antisindicales. Hostigamiento a la actividad sindical ..... 71

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico ... 77

## Índice temático ..... 79

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**
**1.536/34, 27.04.03.**

- 1) Niega lugar a la reconsideración de los Dictámenes N°s. 1.672/102, de 5 de junio y N° 2.452/144, de 30 de julio ambos del año 2002.
- 2) La responsabilidad de que todos los trabajadores, habilitados para negociar colectivamente en la empresa en donde no exista instrumento colectivo vigente, puedan ejercer, dentro del período aludido en el inciso 1° del artículo 320 del Código del Trabajo, su derecho a negociar colectivamente queda entregada al respectivo empleador, quien en el caso de no cumplir con la obligación deberá atenerse a las consecuencias jurídicas que su inacción acarrea.
- 3) El artículo 329 del Código del Trabajo entrega al empleador, en el trámite de la respuesta, la oportunidad para hacer valer todas aquellas observaciones, de fondo o de forma, que estime pertinente efectuar al proyecto de contrato colectivo, entre las que se encuentran aquellas relacionadas con las eventuales limitaciones al derecho a negociar colectivamente que tendrían los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.
- 4) Atendido que la obligación de comunicar al resto de los trabajadores la circunstancia de haber recibido un proyecto de contrato colectivo en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, es previa a la respuesta, dicho trámite sería obligatorio para el empleador, considerando que en esta etapa del proceso aún no corresponde pronunciarse en cuanto al

derecho que asistiría o no a los trabajadores involucrados a negociar colectivamente en forma reglada .....	80
<b>1.607/35, 28.04.03.</b>	
Resulta jurídicamente procedente considerar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad confeccionado en conformidad al artículo 153 del Código del Trabajo por la empresa ..., la que habría terminado su giro en marzo pasado, ha sido traspasado, en virtud de lo previsto en el inciso 2° del artículo 4° del mismo cuerpo legal, a Agrícola ..., por haberse ésta constituido como continuadora de las actividades comerciales de la anterior y haber asumido las obligaciones laborales que la misma tenía con sus trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de julio de 2001 .....	84
<b>1.608/36, 28.04.03.</b>	
1) Para acceder a la indemnización establecida por el artículo 1° de la Ley N° 19.813, no se requiere presentar la renuncia voluntaria con la anticipación señalada en la letra a), del artículo 48 de la Ley N° 19.378.	
2) Sólo pueden acceder a la misma indemnización, los funcionarios de salud primaria sujetos a contratos de trabajo indefinido y a plazo fijo.	
3) Al personal sujeto a contrato a plazo fijo, se le aplican las mismas normas para calcular dicha indemnización a pagar al personal con contrato indefinido.	
4) El Decreto N° 324, de Salud, publicado en el Diario Oficial de 14.01.2003, Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.813 .....	86
<b>1.609/37, 28.04.03.</b>	
1) Teniendo en cuenta que la figura de la extensión de beneficios, contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es un acto de voluntad unilateral del empleador, preciso es consignar que no podría en caso alguno afectar el cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo suscrito con anterioridad con un Sindicato de la Empresa y mediante el cual se ha obligado a entregar, como en la especie, cupos limitados de ciertos beneficios destinados a los trabajadores involucrados en el mismo.	
2) Considerando la redacción de la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo suscrito entre Levaduras ..., representada por su Gerente General don ... y don ..., corresponde a este último, a juicio de esta Dirección del Trabajo, percibir el beneficio de "Indemnización por años de servicios", contenida en la cláusula decimoctava del contrato colectivo suscrito con el Sindicato N° 2 de la citada empresa, cuando se cumpla alguna de las condiciones señaladas en la misma .....	89
<b>1.621/38, 28.04.03.</b>	
No existe incompatibilidad en el desempeño de los cargos de director sindical y de concejal, salvo que el titular del cargo de	

concejal sea directivo superior nacional o regional de un partido político, en cuyo caso lo afectará la incompatibilidad descrita en el artículo 23 de la Constitución Política .....	93
<b>1.662/39, 2.05.03.</b>	
La Corporación Municipal de Lo Prado se encuentra en la obligación de mantener la reserva de la información y datos privados de sus dependientes que le han sido solicitados .....	94
<b>1.753/40, 5.05.03.</b>	
La cláusula contractual suscrita por el empresa ... y sus trabajadores, referida al uso de los casilleros entregados por la empresa se ajusta a la ley laboral, en cuanto determina un deber de cuidado de los implementos laborales que se enmarca dentro de la relación laboral de las partes. Lo anterior, sin perjuicio, de considerar no ajustada a derecho la parte de la misma cláusula contractual donde se fija que, para el caso de un trabajador que sea sorprendido en determinadas conductas, corresponderá al trabajador el costo de reparación, cuestión determinada unilateralmente por empleador .....	95
<b>1.754/41, 5.05.03.</b>	
Se modifican Dictámenes Ords. N°s. 392/9, de 23.01.2003; 1.722/109, de 6.06.2002, y 1.946/93, de 29.05.2001 y cualquiera otro que contenga similar doctrina, en orden a que la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, en aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 19.404, para trabajadores afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones, basada en el D.S. N° 681 de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en listado notificado a través del Diario Oficial del 6 de octubre de 1997 y diario La Nación de la misma fecha, ha sido válido para exigir la sobrecotización legal correspondiente únicamente respecto de las empresas nominadas en el listado, y no así para los trabajos calificados de pesados en forma genérica, en relación a los cuales deberá efectuarse por la Comisión pronunciamiento específico por empresa, de acuerdo al procedimiento del artículo 22 del reglamento, D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a notificarse mediante carta certificada .....	98
<b>1.755/42, 5.05.03.</b>	
1) Los profesionales de la educación que cumplen funciones docentes, docentes directivas y técnico pedagógicas regidas por el Estatuto Docente, podrán suscribir contratos de trabajo a plazo fijo o a honorarios, en su caso, para desarrollar paralelamente en el mismo establecimiento donde laboran, proyectos educacionales de duración determinada y de naturaleza distinta a las primeras, en la forma señalada en esta parte del presente informe.	

2) La corporación municipal respectiva, está obligada a aplicar el reajuste de remuneraciones a todos los profesionales de la educación de su dependencia, en la oportunidad y en el mismo porcentaje del reajuste otorgado a los trabajadores del sector público, sin perjuicio de su facultad para incrementar las remuneraciones del mismo personal, con cargo a las disponibilidades presupuestarias propias de esa misma corporación.	
3) Los trabajadores del mismo sector, que no fueren beneficiados con el mismo reajuste deben demandar judicialmente su pago, dentro de los plazos de prescripción establecidos en el artículo 480 del Código del Trabajo y reclamarlo administrativamente en los términos señalados en esta parte del presente informe .....	101
<b>1.756/43, 5.05.03.</b> Las labores de carga y descarga de naves pesqueras deben ser ejecutadas por una empresa de muellaje a través de trabajadores portuarios habilitados .....	106
<b>1.757/44, 5.05.03.</b> La fórmula de adecuación de las remuneraciones que contempla el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378, no es aplicable al personal ingresado al sistema de atención primaria de salud municipal, con posterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley .....	107
<b>circulares, orden de servicio y resolución de la dirección del trabajo</b>	
<b>1.- Circulares</b>	
<b>51 (extracto), 23.04.03.</b> Imparte instrucciones que indica respecto de requerimientos de bienes y servicios .....	110
<b>53 (extracto), 23.04.03.</b> Instruye lo que indica sobre recursos de protección .....	110
<b>2.- Orden de Servicio</b>	
<b>3 (extracto), 17.04.03.</b> Modifica Orden de Servicio N° 17 de 1997, relativa a inventarios .....	110
<b>3.- Resolución</b>	
<b>409 (exenta), 30.04.03.</b> Modifica Resolución exenta N° 954 de 6.09.01, estableciendo nueva modalidad de atención para la I.C.T. de Puerto Varas fijando su jurisdicción. ....	111

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes**258, 21.01.03.**

Tributación de trabajadores extranjeros contratados por Sociedad Anónima constituida en Chile, filial de una casa matriz radicada en el extranjero ..... 112

**327, 27.01.03.**

Situación tributaria de pensiones y fondos de jubilación obtenidos en el exterior ..... 114

**329, 27.01.03.**

Tratamiento tributario de sumas pagadas en conformidad a un contrato de transacción y finiquito ..... 116

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** Selección de Dictámenes**77, 3.01.03.**

La inhabilidad del artículo 54, letra c), de la Ley N° 18.575 es aplicable no solo a quienes hayan sido condenados con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de dicha ley, sino que también alcanza a aquellos funcionarios que a esa misma data estaban condenados por un crimen o simple delito ..... 119

**806, 10.01.03.**

Dedicación exclusiva de funcionarios del Instituto de Salud Pública de Chile, no contraviene garantías constitucionales de Libertad de Trabajo ..... 120

**3.210, 27.01.03.**

Señala los requisitos para percibir el Bono Especial que Ley N° 19.819 otorga a los personales de los Servicios de Salud ..... 122

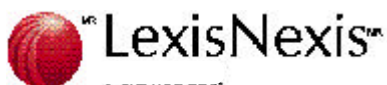
**5.497, 7.11.03.**

Procede aplicar, para el pago de la "Asignación por Desempeño en condiciones difíciles" a los docentes con desempleo en planteles educacionales subvencionados, las normas del D.F.L. N° 2, de 1998 de Educación, en lo relativo a los conceptos de establecimientos urbanos y rurales ..... 123

**8.060, 26.02.03.**

Diploma de Ingeniero de Ejecución en Administración de Empresas otorgado por el Instituto Profesional del Valle Central, es título profesional y habilita para ocupar un cargo de fiscalizador, grado 16 en la Dirección del Trabajo ..... 126

**actualización de Nomina de inspecciones** ..... 128



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • Nº 173  
Junio de 2003

# BOLETIN OFICIAL

## DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

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

www.lexisnexus.cl  
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Sr. Pablo Veloso: Jefe de Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Acuerdo con la Unión Europea fortalecerá consejos de diálogo social.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La simulación laboral del artículo 478: Un caso de fraude a la ley.

#### GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Guía para la Negociación Colectiva.

#### CARTILLA

- Protección a la maternidad.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.876, de 2003, del Ministerio de Educación. Reforma constitucional que establece la obligatoriedad y gratuidad de la Educación Media.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Libertad sindical es un derecho fundamental. Discriminación indebida.
- Prácticas antisindicales. Hostigamiento a la actividad sindical.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

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

#### SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

#### CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

#### ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES



# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Javier Romero Toro</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Malva Espinosa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos Wolff</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>María Ester Varas López</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*

**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*

**María Ester Feres Naz arala**

Abogado

Directora del Trabajo

*Director Responsable*

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado

Subdirector del Trabajo

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**

Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**

Abogado  
Jefe Unidad Servicio de  
Asistencia Técnica

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**

Abogado  
Jefe de Gabinete Subsecretario  
del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Paula Montes Rivera**

Periodista

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis Chile**,  
Miraflores 383, Piso 11.  
Fono: 510 5000.

Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von  
Plate. Fono: 209 1613

En la sección Jurisprudencia Judicial, destacamos dos trascendentes fallos seleccionados por la nueva Unidad de Coordinación de Libertad Sindical y Derechos Fundamentales del Servicio, respecto de prácticas antisindicales. El primero, concluye que la libertad sindical es un derecho fundamental y refiere un caso de discriminación indebida. El segundo, ilustra dos situaciones que constituyen una figura de hostigamiento sindical, cual es la negativa del empleador a permitir el acceso del presidente del sindicato a uno de sus colegios y la tentativa de sacarlo con la fuerza pública, lo que obstaculiza el funcionamiento del sindicato al impedir que los trabajadores tengan contacto directo con el dirigente, y la descalificación del dirigente en términos personales y profesionales y el instar a los trabajadores de manera directa o a través de intermediarios, a no afiliarse al sindicato.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo de José Luis Ugarte, abogado del Departamento Jurídico, se refiere a la modificación introducida por la Ley N° 19.759 al artículo 478 del Código del Trabajo y sus implicancias respecto de simular la contratación de trabajadores a través de terceros, lo cual constituye un fraude a la ley laboral.

La Guía Práctica del Código del Trabajo, dedicada en esta edición, al proceso de Negociación Colectiva, ha sido elaborada por la Unidad Servicio de Asistencia Técnica, y trata en forma didáctica distintas materias como Las empresas y trabajadores que pueden negociar; la negociación no reglada; la presentación de proyectos de contrato; los mecanismos; las prácticas antisindicales y otros aspectos que estimamos serán de mucha utilidad para empleadores y trabajadores.

Por último, de la sección Dictámenes del Servicio, destacamos el Dictamen N° 1.754/041, que modifica la doctrina sobre calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, en orden a que la misma ha sido válida para exigir la sobrecotización legal correspondiente únicamente respecto de las empresas nombradas en el listado, y no así para los trabajos calificados de pesados en forma genérica.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Malva Espinosa Cifuentes**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

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

