



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Agosto 2003



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## Francisco Huircaleo: LA CAPACITACION ES CLAVE EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS

- El Director del Trabajo de la VII Región señaló que el incumplimiento a la normativa laboral se produce por un problema cultural.

Utilización de medios de transporte no autorizados como tractores y camionetas, la inexistencia de letreros que indiquen la existencia de trabajadores temporeros, uso de buses con antigüedad superior a la establecida en el Decreto N° 20; falta de higiene, al no contar con comedores, duchas y agua potable, no escriturización de los contratos de trabajo y falta de documentación laboral y previsional son los problemas que ha detectado la Dirección del Trabajo en la VII Región en las fiscalizaciones realizadas.

En efecto, en fiscalizaciones efectuadas desde principios de diciembre a inicios de abril, de un total de 282 empresas inspeccionadas, 229 fueron multadas por el incumplimiento de la norma.

El director regional, Francisco Huircaleo, señaló al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* que este tema es una preocupación constante, ya que esa región ocupa más de 30.000 trabajadores de temporada. Sin embargo, informó que entre febrero y abril de 2003 han observado una mejora en el cumplimiento de la legislación lo que, a su juicio, se explica por las fiscalizaciones.

"Mientras no nos pase nada, no hacemos nada".

### ¿A qué se debe que se produzca dicho incumplimiento?

Hemos llegado a la conclusión que ello se debe a que existe un problema de cultura.

"Mientras no nos pase nada, no hacemos nada o muy poco, por el cumplimiento de la legislación laboral".

Una dificultad que tenemos es el hecho de no contar con el personal necesario para fiscalizar una mayor cantidad de predios agrícolas, que represente una muestra significativa de esta actividad en la región.

Por otra parte, a veces, los trabajadores, al momento de llevar a cabo la fiscalización, no cooperan, es decir, no quieren dar sus nombres, rut e incluso se manifiestan en desacuerdo con que realicemos dichas fiscalizaciones, así como a la idea de que deban tener contrato de trabajo porque para ellos eso significa que exista un descuento previsional.

Es por ello que estamos realizando capacitaciones con el fin de sensibilizar a los trabajadores e informarles cuáles son sus derechos laborales.

### ¿A qué conclusiones llegaron en un seminario que organizaron ustedes en conjunto con la Universidad de Talca cuyo tema fue la Vigencia y Tutela de la Libertad Sindical: Desafíos de Chile?

Las conclusiones que sacamos fueron que de acuerdo con los convenios internacionales que nuestro país está suscribiendo, se requiere contar con relaciones laborales que den garantía de disminución de la conflictividad laboral; para ello es funda-

mental elevar los índices de sindicalización. Asimismo, las empresas tradicionales deben cambiar su mentalidad y no ver a la organización sindical como sinónimo de conflicto. Hay que señalar que las tasas de sindicalización en la Séptima Región son de un 5%.

No obstante ello, pienso que está aumentando la confianza entre empleador y trabajador, por eso estamos realizando cursos de capacitación en donde participan ambos sectores simultáneamente, de esta forma nuestra Institución está propiciando relaciones laborales modernas.

## LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE: UN DIAGNOSTICO DE LA LEY N° 19.759

Mario Varas Castillo <sup>(1)</sup>

### Introducción

En el mes de febrero del año 2000, y luego de un profundo proceso de discusión que arrancara en el año 1998 <sup>(2)</sup>; entraron en vigencia en nuestro país los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 87, referido a Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación y número 98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Fomento de la Negociación Colectiva. Tales Convenios se encuentran entre los más relevantes que se ha dado la OIT y justo es reconocer que en nuestro país, su ratificación y posterior entrada en vigencia no estuvo exenta de roces y polémicas. Así, en tanto para unos los Convenios OIT no introducirían mayores modificaciones prácticas a nuestro régimen laboral, atendido su rango legal para aquellos que les conferían jerarquía constitucional, su entrada en vigencia ocasionaría una suerte de tensión en nuestro Derecho, al hacerse evidente la falta de correspondencia entre las normas legales de regulación preexistentes en el Código del Trabajo, cuya data se remonta al Plan Laboral, y los principios contenidos en ellos. <sup>(3)</sup>

En efecto, aun cuando las reformas laborales generadas desde el retorno de la democracia han tendido a la corrección de ciertos extremos jurídicos, la regulación vigente en materia de Negociación Colectiva corresponde substancialmente al diseño político jurídico heredado del Régimen Militar <sup>(4)</sup>, contenido en el D.L. N° 2.758 y otros cuerpos legales posteriores. Tal diseño parte del supuesto de la preeminencia patronal frente a las relaciones laborales, acorde con un esquema de economía de mercado; dentro de tal contexto, los principios inherentes a la Libertad Sindical se hayan fuertemente limitados, con la finalidad de no introducir elementos que distorsionen el Mercado de Trabajo. <sup>(5)</sup>

Ahora bien, más allá de las posiciones que una y otra parte de la doctrina asumieron en su oportunidad respecto de las proyecciones jurídicas de la incorporación de los Convenios; tal hecho se tradujo, concretamente, en la necesidad de introducir modificaciones legales tendientes a otorgar la debida coherencia normativa a nuestro ordenamiento jurídico.

Tal tarea fue asumida expresamente por el Tercer Gobierno de la Concertación de

(1) Abogado U. de Chile. Diplomado en Estudios Políticos. Instituto de Ciencias Políticas U. de Chile. Coordinador Jurídico y de Relaciones Laborales Dirección Regional del Trabajo Antofagasta.

(2) Es del caso recordar que en el mes de noviembre de 1998 el Congreso Nacional ratificó el texto de los Convenios N°s. 87 y 98.

(3) Postura sostenida, entre otros, por Sergio Gamonal.

(4) Recordemos que los principios inspiradores del Plan Laboral son, básicamente: radicación del nivel de negociación en la empresa, tecnificación, procedimiento compatible con flexibilización laboral, preeminencia de la negociación individual por sobre la colectiva, entre otros. Para mayor ilustración, ver Considerandos del D.L. N° 2.758.

(5) Ver Varas, Mario: Reflexiones en torno al Mercado de Trabajo y Desempleo. Revista Laboral Chile. Chile.2003.

Partidos por la Democracia <sup>(6)</sup>, desafío que se traduciría a la postre, en la discusión, aprobación y publicación de la Ley N° 19.759 de 1° de diciembre de 2001, denominada Ley de Reformas Laborales. <sup>(7)</sup>

Sin pretender adelantar juicios, es nuestro parecer que, aun cuando la Ley N° 19.759 ha representado un enorme avance en materias vinculadas a la Libertad Sindical; tal progreso, desde una perspectiva substancial, no es uniforme, toda vez que el mismo se materializa casi exclusivamente en lo referido a Organizaciones Sindicales y no así en el tratamiento de la Negociación Colectiva, dejando en consecuencia, subsistente parte importante de un modelo de Negociación Colectiva que implica una visión restrictiva de la Libertad Sindical.

De ahí que el objeto del presente artículo se dirige a examinar si con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 se ha cumplido con el propósito de adecuar nuestra legislación nacional a los principios de Libertad Sindical contenidos en los Convenios OIT, particularmente en lo referido a Negociación Colectiva. De ahí que en la primera parte se revisará brevemente el contenido y alcance de la Libertad Sindical, para posteriormente examinar las normas contenidas en el Código del Trabajo que regulan la Negociación Colectiva, desde la perspectiva del estudio de la

Autonomía Colectiva, del procedimiento de negociación propiamente tal y de sus vinculaciones con el Derecho de Huelga.

## LIBERTAD SINDICAL: SENTIDO Y ALCANCE

### Concepto de Libertad Sindical

Digamos que al igual que el conjunto del Derecho del Trabajo, la Libertad Sindical como concepto y realidad, se encuentra en constante evolución. De ahí que no resulte fácil acotarla en una definición cerrada que, lejos de dar cuenta de su rica dinámica, tienda a constreñirla en uniformidades que mueven a osificación.

Una revisión de la evolución histórica del concepto, nos permite constatar que la Libertad Sindical ha transitado desde perspectivas estrechas que tendían a subsumirla en derechos tradicionales —como el de asociación—; hasta alcanzar, hoy por hoy, contornos absolutamente propios que le otorgan una individualidad y contenidos específicos.

Podemos definir a la Libertad Sindical como el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse de ellas, a darse su propia normativa, sin intervención de terceros; y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular la Negociación Colectiva y el Derecho de Huelga.

### Alcances de la Libertad Sindical

Ahora bien, no obstante la definición antes dada, preciso resulta hacer un breve examen a los alcances que el concepto de Libertad Sindical puede alcanzar dentro de nuestro derecho interno.

Una lectura más bien formal de la Libertad Sindical tiende a asimilarla única-

(6) Aun cuando es justo reconocer que a nivel dogmático operó una rápida incorporación al horizonte laboral de los principios contenidos en los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT, motivando con ello una redefinición de derechos tan fundamentales como aquellos referidos a Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva. Así también, los Organos Jurisdiccionales y, con mayor cautela, la Dirección del Trabajo, incorporaron progresivamente a su función hermenéutica el contenido de los Convenios OIT, preparando con ello el tránsito hacia la impostergable readecuación legislativa.

(7) Ley que en materia de Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva tuvo como propósito expreso adecuar nuestra legislación a los principios de Libertad Sindical contenidos en los Convenios, conforme se desprende de los fundamentos invocados en el Mensaje del Proyecto de Ley respectivo.

mente con el derecho de asociación, en términos tales que es concebida como una manifestación específica de éste. Según dicha noción, la Libertad Sindical se agota en una faz absolutamente orgánica, centrada en la tuición de los derechos vinculados a la constitución de organizaciones sindicales, sea cual fuere su grado, y a la protección de libertad de afiliación y desafiación; sin proyectarla a otras esferas esenciales de la actividad sindical<sup>(8)</sup>, que, a entender de la Organización Internacional del Trabajo, le pertenecen plenamente.

En efecto, las concepciones actualmente vigentes referidas a la Libertad Sindical, sostienen abiertamente que tal derecho no puede restringirse únicamente al ámbito más *individual* de su ejercicio (libertad de constitución y afiliación), sino que debe necesariamente proyectarse a la tutela y promoción de las expresiones de carácter *colectivo* que le son propias, esto es, el ejercicio de derechos que dicen relación con el desarrollo de la actividad sindical en su faz funcional, específicamente vinculado al derecho de Negociación Colectiva y de Huelga.<sup>(9)</sup>

En el mismo sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha señalado expresamente que: "*La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a acti-*

*vidades lícitas en defensa de sus intereses profesionales*".<sup>(10)</sup>

A nuestro entender esta última perspectiva es la que recoge la Constitución Política<sup>(11)</sup>, conforme se desprende del examen del artículo 19 en sus números 16, 19 y, en lo pertinente, el 26. En dichas disposiciones, se reconocen diversos derechos laborales de ejercicio colectivo, tales como el derecho a negociar colectivamente, el derecho de huelga y a la autonomía sindical; a los que deben sumarse aquellos principios que sobre la materia se contienen en los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT.

De ahí que se pueda afirmar que desde la perspectiva del constituyente nacional, la Libertad Sindical no se agota únicamente en la tuición de las prerrogativas vinculadas al ejercicio del derecho de asociación, sino que se proyecta en la protección y fomento de aquellos derechos de ejercicio colectivo que indiscutiblemente la integran, tanto desde la perspectiva de la Negociación Colectiva, como del Derecho de Huelga, según pasaremos a examinar.

#### **Libertad Sindical y Autonomía Colectiva en el Procedimiento de Negociación Colectiva**

La autonomía colectiva, expresión de la libertad negociacional de las partes contratantes, es concebida como "*un poder normativo conjunto de empresarios y trabajadores para la regulación de las relaciones de trabajo*"<sup>(12)</sup>. Dicha autonomía constituye parte esencial del princi-

(8) De más está decir que tal fue la posición mayoritaria de la doctrina laboral hasta, incluso, fines de la década de los '80.

(9) "En otras palabras, tanto el aspecto orgánico – constitución de sindicatos, afiliación a los mismos, etc. – como el funcional –ejercicio de todas las acciones legítimas que sean necesarias para la representación y defensa de los intereses de los trabajadores– son esenciales para entender el contenido de la libertad sindical". Sentencia en autos Rol N° 2.068/02 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

(10) La Libertad Sindical. Cuarta Edición. OIT. Año 1996.

(11) Ver **Ugarte, José Luis**. Libertad Sindical y Constitución: Cómo Superar una Vieja Lectura. Revista Laboral Chilena. Mayo 2000. Santiago, Chile.

(12) Derecho del Trabajo. **Martin Valverde** y otros. 1991, pág. 93.

pio de Libertad Sindical consagrado en los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT.

En el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política, se reconoce expresamente el principio de la Libertad Sindical, en su expresión de Autonomía Colectiva, al establecerse en él que la ley "*contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones*".

a) *Extensión de la autonomía colectiva*

Los principios de Libertad Sindical consagrados en los Convenios de la OIT se traducen en un sistema de autonomía negociacional que ampara la libre elección de las partes, tanto de los temas a negociar, de su decisión de concurrir a negociar colectivamente o no, como a la libre determinación del procedimiento dentro del cual se desarrollará la negociación.

Por el contrario, en nuestro país a nivel constitucional y en el ámbito legal se limitan al efecto, los principios de Libertad Sindical inherentes a la materia, al establecer unilateralmente niveles vinculantes de negociación y al regular procedimientos de carácter obligatorios para las partes.

Así, el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental consagra en términos expuestos el derecho de negociar colectivamente a nivel de empresa como un procedimiento vinculante para la persona del empleador. Por su parte, el Código del Trabajo, en su Libro IV, artículos 315 y ss., establece pormenorizadamente un procedimiento obligatorio de negociación colectiva, en que se determinan los plazos, las etapas, así como los derechos y deberes de las partes involucradas en el mismo.

Con ello se consagra en nuestro país un sistema de amplia intervención estatal, que reduce al mínimo el papel de los actores del mundo laboral en orden a crear su propia autorregulación, lo que trae aparejada como consecuencia inevitable, la imposición de conductas negociacionales limitadas al ámbito y proyección que el Estado les atribuya. <sup>(13)</sup>

Ahora bien, la decisión de consagrar a nivel constitucional y legal un sistema de estas características, tiene su explicación en la debilidad de las organizaciones sindicales, las cuales carecen de los instrumentos necesarios, tanto para convocar a la parte empleadora al procedimiento de negociación colectiva, como para negociar en igualdad de condiciones los términos de los instrumentos colectivos.

En efecto, la excesiva restricción y sobre-reglamentación del Derecho de Huelga en nuestra legislación, da cuenta, por un lado y da una explicación por otro, de la inexistencia de instrumentos efectivos en manos de los trabajadores y de sus organizaciones para incidir activamente en la regulación autónoma de las relaciones laborales. De ahí que el legislador opte por establecer un sistema obligatorio y procedimentalista de negociación colectiva, toda vez que ante la carencia de poder de convocatoria de los trabajadores (como resultado de la restricción del Derecho de Huelga), se revela como úni-

(13) El Comité de Libertad Sindical ha señalado que, "Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio N° 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones". La Libertad Sindical. Cuarta Edición. OIT. Año 1996. Párrafo 846.

co recurso tendiente a fomentarla, el de su imposición vinculante para los actores <sup>(14)</sup>. Siendo tal el núcleo central de la regulación nacional sobre negociación colectiva vigente en nuestro país, desde la publicación del D.L. N° 2.758; se explica la circunstancia del por qué la Ley N° 19.759 no incorporara modificaciones tendientes a alterar esta arquitectónica. <sup>(15)</sup>

b) *Materias susceptibles de negociación*

Un principio reconocido por la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical, es aquel que señala que las partes deben tener el campo más amplio posible para determinar las materias que serán susceptibles de negociarse colectivamente.

Al efecto, la norma contemplada en el artículo 306 del Código del Trabajo, que establece que no serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que "restringan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa", resulta por su amplitud y ambigüedad claramente restrictiva de los principios constitucionales consagrados por los Convenios vigentes en nuestro país.

Desde otra perspectiva, esta materia puede vincularse con el denomi-

nado Derecho de Información que asiste a los trabajadores respecto del estado y marcha de la empresa <sup>(16)</sup>. Sobre el particular, la Ley N° 19.759, procedió a modificar el artículo 315 del Código del Trabajo, fortaleciendo el Derecho de Información de los trabajadores, desde una doble perspectiva. Por un lado extendió el mismo al período previo al inicio de la negociación colectiva, en tanto anteriormente sólo se encontraba circunscrito a él. Por otro lado, se precisó su contenido en cuanto determinó, aunque en términos insuficientes <sup>(17)</sup>, aquellos documentos de orden económico que toda empresa se encuentra obligada a poner en conocimiento de la Comisión Negociadora respectiva, instrumentos que se encuentran detallados en el mismo artículo 315.

c) *Procedencia de la autonomía colectiva en las organizaciones de grado superior*

Las normas contenidas en los artículos 303 inciso final y 334, admiten la posibilidad que organizaciones sindicales de grado superior puedan negociar colectivamente. No obstante, al establecerse que dicho procedimiento siempre requerirá acuerdo previo entre las partes; se ha limita-

(14) Lo que muchas veces tiende más a disminuir la actividad individual y colectiva de éstos, antes que promocionarla. En efecto, sólo el 26% de las empresas consideradas en la muestra de la Encuesta Laboral ENCLA 98, habían efectuado procedimientos de contratación colectiva en los últimos 5 años. Encla 98. Informe Ejecutivo, pág. 11.

(15) En efecto, de haberlo hecho, necesariamente se hubiera traducido en un rediseño global y substancial de la negociación colectiva y de los derechos vinculados, aunque no por ello, meramente accesorios a ésta (Derecho de Huelga).

(16) Derecho que abarca, entre otros y según la extensión con que se encuentre regulado en la legislación respectiva, prerrogativas a favor de los trabajadores y sus organizaciones como la de consulta, de proposición y de planificación conjunta.

(17) En efecto, antecedentes tales como los costos globales de mano de obra, así como la información financiera pertinente, resultan por su generalidad absolutamente insuficientes para verificar con ellos la real situación económica de una empresa. En cuanto a los antecedentes sobre políticas de inversión futura, al otorgarle el propio legislador una facultad discrecional al empleador para acompañarlos, motivará una conducta reticente a su entrega.



do gravemente el ejercicio de la autonomía colectiva tratándose de federaciones o confederaciones sindicales.

Lo anterior como consecuencia directa de las restricciones con que se regula el Derecho de Huelga en nuestra legislación, en que sólo se reconoce su ejercicio legal en el ámbito de la Negociación Colectiva; cuestión que ha ocasionado que el movimiento sindical carezca de herramientas de convocatoria y de presión para involucrar a la parte patronal en procedimientos de contratación colectiva fuera del nivel de la empresa. <sup>(18)</sup>

En tal sentido, las modificaciones introducidas por la Reforma Laboral a la negociación interempresas, sólo han tendido a facilitar las normas aplicables al procedimiento, sin alterar substancialmente la regulación del mismo. <sup>(19)</sup>

En efecto, con la Ley N° 19.759 el legislador flexibilizó la modalidad de inicio de la negociación colectiva de carácter interempresa, mediante dos alternativas. Una, por medio del procedimiento contenido en el artículo 334 del Código del Trabajo, es decir, intentando un acuerdo previo con el o los empleadores; y la otra, a través de la presentación directa de un contrato colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis)

del mismo cuerpo legal. No obstante lo anterior, la segunda de las posibilidades de inicio de la negociación es privativa de los sindicatos interempresa y siempre requerirá el acuerdo del empleador para su materialización. <sup>(20)</sup>

#### **El Procedimiento de Negociación Colectiva en la Legislación Chilena frente a los Principios de Libertad Sindical**

En esta parte se tratarán aquellas materias referidas al procedimiento de Negociación Colectiva propiamente tal, en donde es posible identificar restricciones y/o contradicciones entre los principios de los Convenios de la OIT y la regulación contenida en el Código del Trabajo, aun habiéndose dictado la Ley N° 19.759.

##### *a) La negociación colectiva como procedimiento obligatorio establecido por el legislador*

Los principios de Libertad Sindical consagrados en los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT, establecen un sistema de autonomía negociacional de las partes, que no solamente se dirige a amparar la libre determinación de los temas a negociar, sino que también involucra la libertad de éstas para decidir si concurren a negociar colectivamente o no; y en lo que dice relación con la libertad de opción, en cuanto al procedimiento mismo a que se ajustará la negociación.

Nuestra legislación, por su parte, tanto a nivel constitucional como a ni-

(18) Estadísticas del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, demuestran que en el curso del año 1992 las negociaciones colectivas interempresa alcanzaron el 0,07% del universo total, y en el año 1993, el 0,4%. Cuaderno de Investigación N° 1. Cómo operan Las Normas de Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales. Pág.18.

(19) Conocida es la insatisfacción manifestada por la CUT frente a la Ley N° 19.759, al no haber otorgado carácter vinculante a la negociación colectiva interempresas.

(20) Cabe tener presente que la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1.607/099 de 28.05.2002, ha sostenido que el silencio del empleador frente a la presentación de un proyecto de contrato colectivo interempresas, debe interpretarse como una aceptación tácita a negociar en dicho ámbito.

vel legal limita ampliamente el principio de Libertad Sindical a este respecto, estableciendo procedimientos de carácter obligatorio y vinculante.

b) *Reconocimiento de los sindicatos a los fines de la negociación colectiva*

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha precisado que los principios de Libertad Sindical involucran necesariamente el reconocimiento de las organizaciones sindicales a la Negociación Colectiva. Se establece así, que las partes negociadoras dentro de un procedimiento de Negociación Colectiva, deben ser únicamente organizaciones sindicales y que tan sólo en el evento de no existir éstas es posible admitir la intervención de otras agrupaciones, aún transitorias. <sup>(21)</sup>

En contradicción con tal principio, el artículo 315 del Código del Trabajo admite, a nivel de empresa, que agrupaciones transitorias de trabajadores participen en procedimientos de Negociación Colectiva en igualdad de condiciones con las organizaciones sindicales, lo que constituye un evidente menoscabo de la actividad sindical.

Sobre dicha materia, la Ley N° 19.759, sólo se limitó a fortalecer dicho principio por medio del traslado del N° 2 del artículo 220 del Código del Trabajo en que se encontraba consagrado, al N° 1 de la misma disposición; dando así una señal simbólica en cuanto a la vinculación directa entre organización sindical y Negociación Colectiva.

(20) Ver Recomendación N° 91 de 1951 de la OIT. Artículo 2.1.

c) *Ámbito subjetivo de la negociación colectiva*

El ámbito subjetivo de la negociación colectiva dice relación con la determinación de las empresas y sujetos que se encuentran habilitados para negociar.

En relación a las empresas a las cuales asiste el derecho, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que tratándose de trabajadores del Estado, sólo puede prohibirse o limitarse el ejercicio del derecho a negociar, respecto de aquellos que revisten la calidad de funcionarios públicos en sentido estricto, entendiendo por tales aquellos "que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado". <sup>(22)</sup>

Sobre el particular, la norma contenida en el artículo 304 del Código del Trabajo, que prohíbe el ejercicio del derecho a negociar colectivamente respecto de aquellas empresas que la misma disposición detalla <sup>(23)</sup>; supone por su amplitud un atentado en contra de los principios de Libertad Sindical consagrados a nivel constitucional en las disposiciones contenidas en los Convenios N° s. 87 y 98 de la OIT.

En cuanto a los sujetos titulares del derecho a negociar colectivamente, el artículo 305 del mismo cuerpo legal, consagra, así también, una

(22) La Libertad Sindical. Cuarta Edición. OIT. Año 1996. Párrafo 534.

(23) Empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa o que se relacionen con el Gobierno a través de él, aquellas en que leyes especiales la prohíban y especialmente, las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, no tan sólo directamente, sino que también a través de derechos o impuestos.

norma atentatoria a los principios de los Convenios, toda vez que impide el ejercicio del derecho a aquellos trabajadores contratados para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada, sin que existan justificaciones reales que legitimen dicha prohibición. <sup>(24)</sup>

Huelga señalar que, en uno y otro caso, la Reforma Laboral no introdujo modificaciones tendientes a corregir tales discriminaciones. <sup>(25)</sup>

d) *El nivel de procedencia de la negociación colectiva*

En nuestra legislación, como ya lo indicáramos, el procedimiento de negociación colectiva vinculante y obligatorio, sólo se encuentra consagrado en el ámbito de la empresa. Fuera de dicho ámbito, sólo existe un procedimiento voluntario de negociación a nivel interempresas; y respecto de la posibilidad de negociar, ya sea por rama o área de actividad tal ámbito no se encuentra admitido. Ahora bien, la circunstancia que a nivel interempresas la posibilidad de negociar esté entregada a la voluntad de las partes, hace en la práctica inexistente dicho nivel de negociación. En efecto, encontrándose las organizaciones sindicales sin aquellas herramientas necesarias para convocar a los empleadores al nivel de negociación supraempresa, atendida las serias restricciones exis-

tentes en nuestra legislación del Derecho de Huelga, la posibilidad de negociar en este ámbito queda entregada unilateralmente a la decisión de los empleadores, lo que incide en su casi nula existencia.

Respecto de esta materia, la Ley N° 19.759, sólo se limitó a introducir modificaciones tendientes a facilitar la procedencia de la negociación colectiva, sin innovar radicalmente en este tipo de procedimiento.

e) *La negociación colectiva no reglada*

Esta materia fue objeto de profundas modificaciones por la Ley N° 19.759 de Reformas Laborales. En tal sentido, el objetivo de la Reforma fue reaccionar frente al abuso patronal expresado en la utilización de normas referidas a negociación colectiva no reglada respecto de trabajadores no sindicalizados, con la finalidad precisa de impedirles el ejercicio de dicha garantía constitucional.

De ahí que el legislador se vio obligado a efectuar un rediseño de la negociación colectiva no reglada en términos tales de fortalecer el principio de la Autonomía Colectiva. Al efecto, la Ley N° 19.759 estableció procedimientos distintos de negociación colectiva no reglada, en función del sujeto llamado a representar los intereses de los trabajadores. Se distinguió, así, un procedimiento que no se sujeta a normas mínimas, en tanto el sujeto involucrado corresponda a una organización sindical <sup>(26)</sup>. Al contrario, tratándose de grupos de trabajadores reunidos transitoriamente, se estableció un nú-

(24) El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado en Informe Caso N° 1.521, párr. 36, que: "Ninguna disposición del Convenio N° 98 autoriza la exclusión del personal temporero de su campo de aplicación".

(25) En todo caso, la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia y de la Dirección del Trabajo, reconocen el derecho de negociar colectivamente a aquellos trabajadores contratados por obra o servicio determinado cuyo contrato lo sea por una extensión superior a 2 años.

(26) Artículo 314 del Código del Trabajo. En él impera un principio de informalidad absoluta, quedando radicado el curso y modalidad del procedimiento al entero acuerdo entre las partes.

mero de cuatro reglas mínimas de procedimiento <sup>(27)</sup>, que persiguen directamente tutelar el principio de Autonomía Colectiva y de Libertad de Contratación. <sup>(28)</sup>

Por su parte, en los artículos 314 Bis A y ss., se pormenoriza el procedimiento de negociación colectiva no reglada tratándose de trabajadores agrícolas de temporada, estableciendo ciertas obligaciones al empleador, que en caso alguno modifican su carácter voluntario. <sup>(29)</sup>

Finalmente sólo cabe agregar que aunque pueda pretenderse que el principio de Libertad Negociacional ha quedado debidamente garantizado con el rediseño que hace la Ley N° 19.759 de la negociación colectiva no reglada; al no existir en nuestra legislación herramientas de convocatoria ni de autotutela colectiva, y aún estableciéndose expresamente, en el caso, que instituciones como el fuero y la huelga no serán aplicables <sup>(30)</sup>, el éxito del procedimiento ha quedado sujeto discrecionalmente a la buena o mala fe con que concurra el empleador. <sup>(31)</sup>

(27) Mínimo de 8 trabajadores involucrados, elección de comisión negociadora ante Inspector del Trabajo, respuesta formal del empleador dentro de 15 días, en cuanto si acepta negociar o no y votación de la propuesta de éste ante Inspector del Trabajo.

(28) En efecto, de no reunirse las normas mínimas de procedimiento, el instrumento carecerá de la calidad de Convenio Colectivo, revistiendo únicamente el carácter de contrato individual. Se sigue con ello, la doctrina sentada sobre el particular por la Dirección del Trabajo.

(29) Obligación de responder el proyecto dentro del plazo de 15 días, bajo apercibimiento de multa.

(30) Artículo 314 Bis C. Código del Trabajo.

(31) Y con ello no nos referimos únicamente a la posibilidad de suscribir finalmente un Convenio Colectivo, sino que también aludimos a la permanencia en el empleo de trabajadores que tiendan a promover negociaciones dentro de la empresa.

### Libertad Sindical y Derecho de Huelga en el Procedimiento de Negociación Colectiva

La Organización Internacional del Trabajo no ha tratado de manera expresa, ya sea por la vía de Convenios o Recomendaciones, el Derecho de Huelga. No obstante ello, no puede sostenerse que dicha Organización desconozca o se abstenga de garantizar el ejercicio de tal instrumento de presión colectiva en favor de los trabajadores. <sup>(32)</sup>

El Convenio N° 87 de la OIT, consagra, aunque no hace referencia expresa a él, el Derecho de Huelga al establecer en su artículo 3°, el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores "de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción", principio que se vincula activamente con aquél del artículo 10 del mismo, que establece como objetivos de tales organizaciones "fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

Tales disposiciones han permitido que el Comité de Libertad Sindical reconozca a la huelga como un derecho fundamental: "el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales". <sup>(33)</sup>

En nuestro ordenamiento constitucional, el Derecho de Huelga se encuentra consagrado indirectamente en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política,

(32) Ver Mario Varas Castillo. Principios de la OIT referidos al Derecho de Huelga. Revista Laboral Chilena. Febrero-marzo del 2001. Santiago. Págs. 44 y ss.

(33) La Libertad Sindical. Cuarta Edición. OIT. Año 1996. Párrafo 475.

por medio del establecimiento de una prohibición del ejercicio del derecho a determinados trabajadores. Tal circunstancia ha motivado que parte de la doctrina laboral tenga una aproximación más bien conservadora en cuanto a reconocerlo como parte integrante de los derechos inherentes a la Libertad Sindical; haciendo, la más de las veces, énfasis en su ambigua y al parecer desmejorada consagración, antes que reconocer que fuera de las específicas categorías de trabajadores a los que les está vedado su ejercicio, el Derecho de Huelga se encuentra consagrado ampliamente para la generalidad de éstos.<sup>(34)</sup>

A continuación pasaremos a examinar, entonces, nuestra legislación nacional frente a los principios inherentes a la Libertad Sindical, estableciendo su relación con las modificaciones introducidas sobre la materia por la Ley N° 19.759.

a) *Extensión del derecho de huelga*

A nivel constitucional, el artículo 19 N° 16 de nuestra Carta Fundamental, hace alusión al derecho de huelga, al señalar que le estará prohibido su ejercicio a los funcionarios del Estado, de las municipalidades y a aquellas personas que se desempeñen en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza jurídica, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, la economía del país, al abastecimiento de la población a la seguridad nacional. Por su parte, a nivel simplemente legal, el artículo 384 lo reitera.

(34) Ver José Luis Ugarte. Libertad Sindical y Constitución: Cómo Superar una Vieja Lectura. Revista Laboral Chilena. Mayo 2000. Santiago. Págs. 69 y ss.

El Comité de Libertad Sindical, en aplicación de los principios generales, considera que únicamente los trabajadores de las fuerzas armadas, de la policía, ciertos funcionarios públicos (que ejerzan funciones de autoridad a nombre del Estado) y aquellos que se desempeñan en servicios esenciales en el sentido estricto del concepto, pueden ser objeto de prohibición del ejercicio del derecho de huelga; resultando en consecuencia, restrictivas las normas legales y constitucionales que regulan la materia.

La Ley N° 19.759 no incorporó nuevas disposiciones que extendieran la titularidad del ejercicio del derecho de huelga; razón por la cual éste mantiene el perfil que ostentara previo a su publicación.

b) *El derecho de huelga y la negociación colectiva*

Primeramente, debemos afirmar que es un principio reconocido por los órganos de la OIT, que el ejercicio del Derecho de Huelga no se puede encontrar supeditado únicamente a procedimientos de negociación colectiva. Sobre el particular, el Comité de Libertad sindical ha resuelto reiteradamente que el Derecho de Huelga debe asistir no tan sólo a todo trabajador u organización de éstos que negocia colectivamente, sino que, a la vez, debe reconocerse su procedencia a los casos de conflicto derivados de la aplicación de un instrumento colectivo a más de un empleador y, también, en aquellos casos en que, precisamente, se realizan huelgas con el objeto de obtener el reconocimiento para negociar colectivamente.<sup>(35)</sup>

(35) La Libertad Sindical. Cuarta Edición. OIT. Año 1996. Capítulo 9.

Nuestra legislación nacional limita seriamente los principios de Libertad Sindical al considerar como legal únicamente aquella huelga que se desarrolla dentro de un procedimiento de negociación colectiva reglada, llegando incluso al extremo de tipificarla, fuera de este ámbito, como un delito sancionable por la Ley N° 12.927, de Seguridad Interior del Estado. <sup>(36)</sup>

Sobre esta materia, la Ley N° 19.759 no introdujo modificaciones, razón por la cual el restringido ámbito de existencia legal de la huelga se mantiene, evidenciando con ello las características del diseño nacional referido a negociación colectiva, caracterizado por una preeminencia patronal y una fuerte limitación del ejercicio de principios inherentes a la Libertad Sindical en esta materia.

c) *Modalidades del ejercicio del derecho de huelga*

La jurisprudencia de los Organos de la OIT, concibe a la huelga como el derecho ejercido por trabajadores concertados al efecto y que persigue la suspensión temporal y colectiva de la prestación de servicios. Ahora bien, sin perjuicio del contenido de dicha definición, se han reconocido como válidas diversas modalidades que puede adquirir el ejercicio del derecho de huelga, ya se trate de ocupación de la empresa, trabajo a ritmo lento o las así llamadas huelgas de celo, entre otras; siempre y cuando revistan el carácter de pacíficas.

La regulación del Código del Trabajo y respecto de la cual no innovara la Ley N° 19.759, limita el ejercicio del

derecho de huelga, por cuanto sólo la concibe como suspensión temporal y colectiva de la prestación de servicios por parte de los trabajadores, sin admitir ninguna otra modalidad de la misma. <sup>(37)</sup>

d) *Procedimientos, quórum y mayorías para declarar la huelga*

La jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical ha sostenido que debe reconocerse como un principio fundamental que *"los procedimientos legales para declarar la huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal"* <sup>(38)</sup>. Como consecuencia de ello, se desprende que las legislaciones nacionales pueden legítimamente consagrar procedimientos previos a la declaración de huelga, siempre y cuando tales mecanismos sean razonables y no supongan en la práctica la inviabilidad del ejercicio del derecho.

Por su parte, el establecimiento de quórum determinados para decidir la declaración de la huelga, no es considerado en sí un atentado a la Libertad Sindical. No obstante, la imposición en las legislaciones de un quórum de dos tercios o de la mitad más uno de los trabajadores involucrados para aprobar la huelga, *"es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas"*. <sup>(39)</sup>

Al efecto, el procedimiento establecido en nuestra legislación en los artículos 369 y ss., del Código del Trabajo —el que no fuera objeto de modificaciones por la Reforma Labo-

(36) Ver artículo 11 de dicha ley.

(37) Artículo 377 del Código del Trabajo.

(38) La Libertad Sindical. Párrafo 499.

(39) La Libertad Sindical. Párrafo 507.

ral—, es excesivamente reglamentario, lo que sin duda constituye un obstáculo real para el efectivo ejercicio del derecho de huelga. Desde la misma perspectiva, el artículo 373 del cuerpo legal antes citado impone para la aprobación de la huelga un quórum de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva; situación que a juicio de la OIT involucraría eventualmente una restricción a los principios de Libertad Sindical, en los términos antes anotados.

e) *Conciliación, mediación y arbitraje voluntario*

El Comité no considera susceptible de objeción el imperativo de someter los conflictos del trabajo a procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje voluntario como condición previa a la declaración de la huelga siempre y cuando tales procedimientos reúnan requisitos de imparcialidad, rapidez y bilateralidad, esto es, que las partes puedan participar en todas las etapas que se contemplen.

Ahora bien, la Ley N° 19.759 incorporó en el artículo 374 Bis del Código del Trabajo la denominada Actuación de Buenos Oficios por parte del Inspector del Trabajo respectivo y, siempre, a requerimiento de las partes. Tal procedimiento, que en estricto rigor corresponde a uno de Mediación Laboral, sujeto a reglas distintas de aquel de *Mediación* a que aluden los artículos 352 y ss. del Código del Trabajo, no se encuentra en contradicción con los principios de Libertad Sindical fijados al efecto.

f) *Contratación de trabajadores de reemplazo*

El Comité de Libertad Sindical, en interpretación de los principios con-

tenidos en los Convenios, establece que aquellas legislaciones nacionales que admiten la posibilidad de contratar trabajadores de reemplazo de los huelguistas, materializan un grave atentado en contra de la libertad sindical. En relación con esta materia, la Comisión de Expertos ha sostenido que: *"Se plantea un problema particular cuando la legislación o la práctica permiten que las empresas contraten a otros trabajadores para sustituir a sus propios empleados mientras hacen una huelga legal. Este problema es particularmente grave si, en virtud de disposiciones legislativas o de la jurisprudencia, los huelguistas no tienen garantizada, de derecho, su reincorporación a su empleo una vez finalizado el conflicto. La Comisión considera que este tipo de disposiciones o de prácticas menoscaban gravemente el derecho de huelga y repercuten en el libre ejercicio de los derechos sindicales"*.<sup>(40)</sup>

En contraposición a los principios de Libertad Sindical reconocidos en el Convenio N° 87 de la OIT, el artículo 381 del Código del Trabajo, en una extensa regulación, admite con ciertas restricciones<sup>(41)</sup>, la contratación de trabajadores de reemplazo.

(40) La Libertad Sindical. Párrafos 572, 573 y 575-577.

(41) Cabe recordar que la última oferta que habilita al empleador para reemplazar trabajadores en huelga a partir del primer día de hacerse efectiva ésta debe reunir las siguientes condiciones: Idénticas estipulaciones de las contenidas en el instrumento colectivo vigente, reajustada conforme IPC entre la fecha del último reajuste y aquél en que expira el instrumento; reajustabilidad mínima anual conforme IPC, excluidos los últimos 12 meses y el ofrecimiento de un bono de reemplazo de 4 U.F. por cada trabajador contratado como tal; lo anterior, debiendo comunicarse a los trabajadores con una anterioridad de a lo menos 2 días al plazo de 5 de que trata el artículo 370 en su letra b).

Sobre el particular recordemos que gran parte del discurso sindical del último tiempo, ha levantado con especial énfasis la demanda de la eliminación de la posibilidad que se reconoce a la parte patronal de contratar trabajadores de reemplazo respecto de aquellos que se encuentren en huelga. En tal sentido, la huelga debe ser entendida como un instrumento de lucha sindical llamado a aumentar el poder negociacional de los colectivos en disputa, efecto que resulta absolutamente inocuo en tanto al empleador le asista el derecho de contratar reemplazantes.

Las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759 en esta materia, sólo se tradujeron en un aumento para el empleador de los costos económicos asociados al reemplazo de trabajadores en huelga, sin que la Reforma introdujera cambios radicales en esta sensible materia. En efecto, la modificación introducida al artículo 381 del Código del Trabajo se materializa desde una doble perspectiva. Por un lado, el inciso primero del mismo es objeto de una nueva redacción, en la que se hace énfasis en la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga, para inmediatamente hacerla procedente bajo el cumplimiento de ciertos requisitos. Desde otro punto de vista, en la letra c) del mismo precepto legal, se consagra la obligación del empleador de ofrecer (y pagar a su turno) un bono de reemplazo equivalente a 4 Unidades de Fomento por cada trabajador contratado como reemplazante.

Como es posible observar, entonces, la Ley de Reformas Laborales, substancialmente no modifica el régimen aplicable al reemplazo de trabajadores en huelga, optando sólo por encarecer los costos de aquellos

empleadores que opten por dicha solución. En consecuencia, se priva a la huelga de eficacia material, acreando con ello una endémica carencia de poder negociacional de las organizaciones sindicales frente a sus empleadores.

#### Observación Final

Del examen efectuado cabe concluir que si bien la Reforma Laboral se ha traducido en un notable avance en ciertas materias, no es menos cierto que en cuanto a la regulación de la Negociación Colectiva, el tenor de las modificaciones introducidas sólo han tendido a corregir ciertas inequidades puntuales, a facilitar el ejercicio de derechos específicos y a precisar conceptos, sin alterar en esencia la legislación preexistente.

En efecto, en tal sentido es posible constatar que pese a las modificaciones introducidas a nuestra legislación laboral desde el retorno a la democracia —las que han perseguido básicamente otorgar un mayor acento social y eliminar ciertos extremos jurídicos—, las ideas matrices del Plan Laboral referidas a negociación colectiva, se mantienen vigentes; las que se traducen en la subsistencia de un concepto restrictivo de la Libertad Sindical, evidenciando con ello, problemas de coherencia normativa dentro de nuestro ordenamiento jurídico al examinar el tenor de la regulación legal y aquellos principios inherentes a la Libertad Sindical, que forman parte de la regulación constitucional sobre la materia.

Así, la tarea de avanzar en el camino de las reformas laborales que nuestro país requiere, particularmente en lo referido al derecho de Negociación Colectiva y de Huelga, no es en absoluto una tarea agotada. Por el contrario, dentro de un contexto de profundización de la democracia resulta indispensable que los actores sociales e institucionales asuman



la búsqueda de acuerdos tendientes a generar al interior de nuestra sociedad *un nuevo pacto laboral*, dirigido a dar plena vigencia a los principios propios de la Libertad Sindical, como condición indispensable en la construcción de relaciones laborales modernas y esencialmente equitativas.

#### Referencias Bibliograficas

1. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 1. Cómo operan las Normas de Negociación Colectiva y de Organizaciones Sindicales. Resultados de un Estudio Empírico. Santiago, Chile. Septiembre 1995.
2. Gamonal, Sergio. El Derecho Chileno de Negociación Colectiva y los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT. Revista Laboral Chilena. Santiago, Chile. Abril 1999.
3. Oficina Internacional del Trabajo. La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Cuarta Edición (Revisada). Suiza. 1996.
4. Oficina Internacional del Trabajo. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Conferencia Internacional del Trabajo. 81ª Reunión. Suiza. 1994.
5. Toledo Corsi, César. Normas Internacionales del Trabajo para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho. Apuntes Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. 2002.
6. Ugarte, José Luis. Libertad Sindical y Constitución: Cómo Superar una Vieja Lectura. Revista Laboral Chilena. Santiago, Chile. Mayo 2000.
7. Varas, Mario. Principios de la OIT referidos al Derecho de Huelga. Revista Laboral Chilena. N° 94. Santiago, Chile. Febrero-marzo 2001.

## DICTAMENES POR ARTICULO NEGOCIACION COLECTIVA

### Presentación

En el mundo de hoy el acceso y uso de la información es un factor que determina de manera gravitante el desarrollo y destino de las ciencias en general. En este marco las ciencias sociales, entre las que se encuentra la ciencia jurídica, no escapan al revolucionario fenómeno que cuenta de una cada vez mayor gama de fuentes generadoras de conocimiento e interpretación del ordenamiento jurídico.

Para el Derecho del Trabajo y sus operadores la constante adaptación a los cambios normativos y visiones interpretativas que siguen a una dinámica socio-laboral cada vez más compleja y acelerada representa una necesidad de primer orden. Los grandes volúmenes de información que desde distintos puntos convergen para dar sentido y alcance a las leyes laborales requieren de sistemas de procesamiento y registro de las fuentes que permitan su uso eficiente de cara a la finalidad social del cumplimiento normativo. En este sentido, nuestra Dirección del Trabajo es un ente productivo y canal de distribución de la doctrina administrativa del Derecho Laboral, rol que le impone la responsabilidad de ser un eficaz puente entre la norma específica con los requerimientos de los usuarios a través de mecanismos regulares de difusión.

Así es como surge la necesidad de crear y consolidar sistemas de seguimiento del devenir interpretativo institucional con la finalidad de facilitar a la comunidad laboral su conocimiento y potenciar su utilización en el plano de las relaciones laborales.

El trabajo que presentamos es un esfuerzo en tal sentido. Se trata de una iniciativa de sistematización de los contenidos de Derecho Colectivo, materia propia del área de Relaciones Laborales de la institución, que enhebra las disposiciones del Código del Trabajo con los Dictámenes interpretativos emanados del área Jurídica. Se trata así de ir enlazando la norma puntual con el registro pormenorizado de la doctrina que fija su alcance.

Agradecemos la iniciativa y esfuerzo desarrollado por **Alejandra Monreal Valdenegro**, funcionaria del Departamento de RR.LL. que ha construido y actualizado permanentemente este trabajo que hoy, convencidos de su utilidad práctica, queremos poner a disposición de todos los lectores de este Boletín.

**Joaquín Cabrera Segura**  
Abogado  
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

**DICTAMENES POR ARTICULO  
NEGOCIACION COLECTIVA (\*)**

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 303:</b> Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.</p> <p>La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.</p>	<p>Nº 3.729/276, 2000 Nº 4.969/336, 2000 Nº 1.656/080, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 304:</b> La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación.</p> <p>No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.</p> <p>Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.</p> <p>Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley Nº 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley Nº 3.166, de 1980.</p> <p>El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.</p>	<p>Nº 1.417/110, 2000 Nº 3.069/153, 2001</p>

(\*) El original de este documento contiene todos los artículos referentes a Negociación Colectiva, los que se irán actualizando permanentemente.

La estructura de este documento contiene en su primera columna el artículo, el cual es copia fiel del que aparece en el Código del Trabajo, y en la otra los dictámenes respectivos.

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 305:</b> No podrán negociar colectivamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;</li> <li>2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;</li> <li>3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y</li> <li>4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.</li> </ol> <p>De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.</p> <p>Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.</p> <p>Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.</p>	<p>Nº 0683/027, 2001  Nº 2.372/131, 2002  Nº 0364/006, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 306:</b> Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.</p> <p>No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma.</p>	<p>Nº 2.059/175, 2000  Nº 0161/004, 2001</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 307:</b> Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.</p>	<p>Nº 4.966/333, 2000 Nº 0683/027, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 309:</b> Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.</p> <p>Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período a que se refiere el inciso anterior.</p>	<p>Nº 2.631/201, 2000 Nº 4.437/211, 2001 Nº 4.777/221, 2001 Nº 1.607/099, 2002 Nº 0394/011, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 310:</b> El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.</p> <p>Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el artículo anterior.</p>	<p>Nº 4.777/221, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 311:</b> 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.</p>	<p>Nº 0797/065, 2000 Nº 0822/019, 2003 Nº 1.609/037, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 314:</b> Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.</p> <p>Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.</p>	<p>Nº 3.727/274, 2000 Nº 4.965/332, 2000 Nº 4.966/333, 2000 Nº 2.182/102, 2001 Nº 1.159/058, 2002 Nº 1.535/086, 2002 Nº 2.000/117, 2002 Nº 2.689/152, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 314 bis:</b> Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:</p> <p>a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.</p>	<p>Nº 1.159/058, 2002 Nº 1.589/093, 2002 Nº 2.000/117, 2002 Nº 2.689/152, 2002 Nº 3.278/175, 2002 Nº 4.221/208, 2002 Nº 1.310/031, 2003</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.</p> <p>c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de quince días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista por el artículo 477.</p> <p>d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.</p> <p>Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.</p> <p>Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.</p>	
<p><b>ARTICULO 314 bis C:</b> Las negociaciones de que tratan los artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.</p> <p>Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351.</p>	Nº 2.572/148, 2002
<p><b>ARTICULO 315:</b> La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.</p> <p>Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Podrán presentar proyecto de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los 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. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.</p>	Nº 4.932/330, 2000 Nº 0683/027, 2001 Nº 2.182/102, 2001 Nº 2.854/160, 2002

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318.</p> <p>Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.</p> <p>Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.</p>	
<p><b>ARTICULO 317:</b> En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.</p> <p>No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.</p> <p>Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquél.</p> <p>La declaración deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.</p>	<p>Nº 0683/027, 2001  Nº 0724/029, 2001  Nº 3.934/195, 2002  Nº 1.536/034, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 318:</b> Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Nº 0683/027, 2001  Nº 0724/029, 2001  Nº 1.216/066, 2002  Nº 2.452/144, 2002  Nº 3.934/195, 2002  Nº 1.536/034, 2003</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 319:</b> Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.</p> <p>En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.</p>	<p>Nº 0683/027, 2001  Nº 0724/029, 2001  Nº 3.934/195, 2002  Nº 1.536/034, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 320:</b> El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.</p> <p>El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.</p>	<p>Nº 1.216/066, 2002  Nº 1.672/102, 2002  Nº 2.452/144, 2002  Nº 3.581/186, 2002  Nº 3.934/195, 2002  Nº 1.536/034, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 321:</b> Los trabajadores de aquellas empresas que señala el artículo 317 que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante haberseles practicado la comunicación señalada en el artículo 318, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo siguiente.</p>	<p>Nº 3.934/195, 2002  Nº 1.536/034, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 322:</b> En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.</p> <p>Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.</p> <p>Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquéllos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendi-</p>	<p>Nº 4.607/324, 2000  Nº 4.966/333, 2000  Nº 0221/016, 2001  Nº 1.217/067, 2002  Nº 2.372/131, 2002  Nº 2.481/147, 2002</p>



ARTICULO	DICTAMENES
<p>do en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.</p>	
<p><b>ARTICULO 323:</b> Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.</p> <p>La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.</p>	<p>Nº 1.986/096, 2001 Nº 1.672/102, 2002 Nº 2.919/165, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 324:</b> Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.</p> <p>Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4º de este Código.</p>	<p>Nº 3.762/184, 2001 Nº 3.581/186, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 325:</b> El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p>	<p>Nº 2.059/175, 2000 Nº 2.654/209, 2000 Nº 2.372/131, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>1. las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso previsto en el artículo 323, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación;</p> <p>2. las cláusulas que se proponen;</p> <p>3. el plazo de vigencia del contrato, y</p> <p>4. la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.</p> <p>El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.</p>	
<p><b>ARTICULO 326:</b> La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.</p> <p>Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.</p> <p>Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:</p> <p>a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;</p> <p>b) La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores, podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;</p> <p>c) La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y</p> <p>d) Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.</p>	Nº 0683/027, 2001

ARTICULO	DICTAMENES
<p>El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.</p>	
<p><b>ARTICULO 327:</b> Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.</p> <p>En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.</p> <p>Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo.</p>	Nº 1.685/105, 2002
<p><b>ARTICULO 328:</b> Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso, sin perjuicio de lo señalado en los artículos 381, 382 y 383.</p> <p>El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia.</p>	Nº 4.932/330, 2000 Nº 4.965/332, 2000
<p><b>ARTICULO 329:</b> El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.</p>	Nº 2.654/209, 2000 Nº 4.536/319, 2000 Nº 4.932/330, 2000 Nº 0724/029, 2001 Nº 2.640/122, 2001 Nº 3.069/153, 2001

ARTICULO	DICTAMENES
<p>El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.</p>	
<p><b>ARTICULO 331:</b> Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.</p> <p>La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.</p> <p>No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.</p> <p>La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.</p> <p>La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.</p> <p>No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306.</p>	<p>Nº 0724/029, 2001 Nº 3.069/153, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 332:</b> Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.</p> <p>La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código.</p> <p>Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.</p>	<p>Nº 1.426/119, 2000 Nº 0683/027, 2001 Nº 0724/029, 2001</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 334:</b> Dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos.</p> <p>Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar proyectos de contrato colectivo será necesario:</p> <p>a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con el o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;</p> <p>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.</p> <p>La presentación del correspondiente proyecto se hará en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo.</p>	Nº 1.607/099, 2002
<p><b>ARTICULO 334 bis:</b> No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.</p> <p>Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada empresa.</p>	Nº 1.607/099, 2002
<p><b>ARTICULO 334 bis A:</b> Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.</p> <p>Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV.</p> <p>En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326.</p> <p>En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral.</p>	Nº 1.607/099, 2002

ARTICULO	DICTAMENES
<p><b>ARTICULO 334 bis B:</b> Si los empleadores a quienes se presentó el proyecto de contrato colectivo manifiestan su intención de negociar en forma conjunta, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo anterior, deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.</p> <p>En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.</p> <p>La comisión negociadora conjunta, deberá dar una respuesta común al proyecto, la que podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.</p> <p>La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso primero del artículo 334 bis A.</p>	Nº 1.607/099, 2002
<p><b>ARTICULO 334 bis C:</b> La presentación y tramitación de los proyectos de contratos colectivos contemplados en los artículos 334 bis A y 334 bis B, en lo no previsto en estos preceptos, se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I del Título II del Libro IV y, en lo que corresponda, a las restantes normas especiales de este Capítulo II.</p>	Nº 1.607/099, 2002
<p><b>ARTICULO 338:</b> El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañándose una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334;</li> <li>2. la rúbrica de los adherentes si correspondiere;</li> <li>3. las cláusulas que se proponen. El proyecto podrá contener proposiciones especiales para una o más de las empresas involucradas;</li> <li>4. el plazo de vigencia del contrato, y</li> </ol>	Nº 1.986/096, 2001

ARTICULO	DICTAMENES
<p>5. los integrantes de la comisión negociadora.</p> <p>El proyecto llevará, además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.</p>	
<p><b>ARTICULO 344:</b> Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.</p> <p>Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.</p> <p>El contrato colectivo deberá constar por escrito.</p> <p>Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.</p>	<p>Nº 4.932/330, 2000 Nº 1.161/051, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 345:</b> Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte;</li> <li>2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y</li> <li>3. El período de vigencia del contrato.</li> </ol> <p>Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.</p>	<p>Nº 2.059/175, 2000 Nº 0221/016, 2001 Nº 2.572/148, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 346:</b> Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual 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 éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique, si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa.</p>	<p>Nº 0378/034, 2000 Nº 0794/062, 2000 Nº 1.019/091, 2000 Nº 1.418/111, 2000 Nº 1.848/155, 2000 Nº 2.596/197, 2000 Nº 2.629/199, 2000 Nº 3.007/230, 2000 Nº 3.089/234, 2000 Nº 3.590/264, 2000</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.</p> <p>El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar a favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.</p> <p>También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.</p>	<p>Nº 3.727/274, 2000  Nº 4.606/323, 2000  Nº 4.969/336, 2000  Nº 5.093/339, 2000  Nº 0758/031, 2001  Nº 0957/046, 2001  Nº 1.417/067, 2001  Nº 4.762/220, 2001  Nº 0124/002, 2002  Nº 1.199/063, 2002  Nº 1.375/073, 2002  Nº 1.467/083, 2002  Nº 1.509/084, 2002  Nº 1.535/086, 2002  Nº 1.594/098, 2002  Nº 2.000/117, 2002  Nº 2.480/146, 2002  Nº 3.997/200, 2002  Nº 1.310/031, 2003  Nº 1.609/037, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 347:</b> Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrá una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.</p> <p>La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.</p> <p>No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.</p> <p>Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuarenta y cinco o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.</p>	<p>Nº 0221/016, 2001  Nº 4.962/231, 2001  Nº 2.572/148, 2002  Nº 3.278/175, 2002  Nº 4.221/208, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 348:</b> Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.</p>	<p>Nº 0801/069, 2000  Nº 2.059/175, 2000  Nº 2.629/199, 2000  Nº 3.062/233, 2000</p>



ARTICULO	DICTAMENES
<p>Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.</p>	<p>Nº 4.969/336, 2000 Nº 1.161/051, 2001 Nº 2.919/165, 2002 Nº 0318/005, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 349:</b> El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el artículo 461 de este Código.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código.</p> <p>Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo.</p>	<p>Nº 2.541/194, 2000 Nº 0822/019, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 350:</b> Lo dispuesto en este Título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren de conformidad al artículo 314.</p>	<p>Nº 2.572/148, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 351:</b> Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.</p> <p>No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.</p> <p>Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.</p>	<p>Nº 2.572/148, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa.</p>	
<p><b>ARTICULO 369:</b> Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.</p> <p>La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.</p> <p>Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.</p> <p>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.</p>	<p>Nº 0618/054, 2000  Nº 0801/069, 2000  Nº 2.654/209, 2000  Nº 2.697/216, 2000  Nº 4.420/315, 2000  Nº 4.925/329, 2000  Nº 4.932/330, 2000  Nº 1.656/080, 2001  Nº 1.986/096, 2001  Nº 3.589/176, 2001  Nº 3.590/177, 2001  Nº 1.832/113, 2002  Nº 2.854/160, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 370:</b> Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:</p> <p>a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;</p> <p>b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y</p> <p>c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.</p>	<p>Nº 1.656/080, 2001  Nº 3.363/165, 2001  Nº 1.607/099, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.</p> <p>Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.</p> <p>Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.</p> <p>Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.</p>	
<p><b>ARTICULO 372:</b> La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.</p> <p>Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación.</p> <p>El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.</p> <p>No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.</p> <p>El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación.</p>	<p>Nº 2.697/216, 2000 Nº 0394/011, 2003</p>
<p><b>ARTICULO 373:</b> La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.</p>	<p>Nº 2.697/216, 2000 Nº 1.656/080, 2001 Nº 0394/011, 2003</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.</p>	
<p><b>ARTICULO 374:</b> Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.</p> <p>Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.</p> <p>Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.</p> <p>Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.</p>	<p>Nº 0745/058, 2000  Nº 0801/069, 2000  Nº 2.631/201, 2000  Nº 3.729/276, 2000  Nº 1.656/080, 2001</p>
<p><b>ARTICULO 374 bis:</b> Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes, podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.</p> <p>En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.</p> <p>Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.</p>	<p>Nº 0091/001, 2002  Nº 1.217/067, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.</p>	
<p><b>ARTICULO 377:</b> Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.</p> <p>Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.</p> <p>Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.</p>	<p>Nº 2.631/201, 2000 Nº 2.422/140, 2002</p>
<p><b>ARTICULO 381:</b> Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:</p> <p>a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;</p> <p>b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;</p> <p>c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.</p> <p>En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.</p>	<p>Nº 2.654/209, 2000 Nº 4.437/211, 2001 Nº 0261/020, 2002 Nº 1.197/061, 2002 Nº 1.217/067, 2002 Nº 2.851/157, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.</p> <p>Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.</p> <p>Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de éstos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.</p> <p>En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el periodo del contrato, excluidos los últimos doce meses.</p> <p>Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.</p> <p>Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.</p> <p>Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.</p>	
<p><b>ARTICULO 383:</b> El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos.</p>	<p>Nº 2.851/157, 2002</p>

ARTICULO	DICTAMENES
<p>Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.</p>	
<p><b>ARTICULO 387:</b> Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.</p> <p>Especialmente incurrir en esta infracción:</p> <p>a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;</p> <p>b) *El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;</p> <p>c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;</p> <p>d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y</p> <p>e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.</p>	<p>Nº 4.536/319, 2000</p>



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

### EMPRESAS RESPONSABLES DE PRACTICAS ANTISINDICALES

Dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, conforme al que la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, a continuación se individualizan las empresas que se encuentran en la situación descrita con la identificación de las respectivas sentencias:

1. *SOCIEDAD COLEGIO PARTICULAR LUIS KATUNAR S.A.*  
(Sentencia de 11.12.2002, del 2º Juzgado de Letras de Copiapó, causa Rol Nº 15.983)
2. *EMPRESA DE SERVICIOS KAMAPU LTDA.*  
(Sentencia de 3.08.2002, del 3º Juzgado de Letras de Los Angeles, causa Rol Nº 12.383)
3. *HOSPITALES DE LA SEGURIDAD S.A.*  
(Sentencia de 17.10.2002, del 2º Juzgado de Letras de Puerto Montt, causa Rol Nº 3.796-2)
4. *SOCIEDAD EDUCACIONAL Y CULTURAL SAN PABLO*  
(Sentencia de 7.11.2002, del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, causa Rol Nº L-2.860-2002)
5. *SONOCO CHILE S.A.*  
(Sentencia de 28.11.2002, del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, causa Rol Nº L-2.935-2002)
6. *SOCIEDAD EDUCACIONAL Y CULTURAL LA CONCEPCION LTDA.*  
(Sentencia de 14.10.2002, del 6º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa Rol Nº L-3.132-2002)
7. *COLEGIO PARTICULAR BERTRAND RUSSEL*  
(Sentencia de 19.07.2002, del 3º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa Rol Nº L-2.447-2002)
8. *TRANSPORTES CRUZ DEL SUR LTDA.*  
(Sentencia de 30.09.2002, del 4º Juzgado de Letras de Santiago, causa Rol Nº L-2.446-2002)
9. *COMERCIAL SIGLO XXI S.A.*  
(Sentencia de 12.12.2002, del 3º Juzgado de Letras de Santiago, causa Rol Nº 4.140-2002)
10. *TALLERES METALURGICOS ZESTA LTDA.*  
(Sentencia de 13.02.2003, del 9º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa Rol Nº L-5.216-2002)
11. *WAGNER SERVICIOS*  
(Sentencia de 8.01.2003, del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, causa Rol Nº 3.857-2002)
12. *GRUAS PESCE LIMITADA*  
(Sentencia de 24.02.2003, del 6º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa Rol Nº L-5.146-2002)

DIRECCION DEL TRABAJO



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

## ESTABLECE UN NUEVO PLAZO PARA ACOGERSE A LA LEY N° 19.234, QUE OTORGA BENEFICIOS PREVISIONALES PARA EXONERADOS POR MOTIVOS POLITICOS

### LEY N° 19.881 (\*)

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

Proyecto de ley:

**"Artículo único.**- Establécese un plazo de doce meses, a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación de la presente ley, para los efectos de lo dispuesto en los artículos 7°, 19 y 20 de la Ley N° 19.234, y sus modificaciones.

**Artículo transitorio.**- El mayor gasto fiscal que represente durante el año 2003 la aplicación de esta ley, se financiará con cargo al presupuesto vigente del Instituto de

Normalización Previsional y, en lo que restara, con cargo a las transferencias del ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida Tesoro Público del presupuesto en actual aplicación."

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

Santiago, 11 de junio de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- José Miguel Insulza Salinas, Ministro del Interior.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Macarena Carvalho Silva, Subsecretaria de Previsión Social.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 27.06.03.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DE HACIENDA

## REAJUSTA MONTO DE INGRESO MINIMO MENSUAL

LEY N° 19.883 (\*)

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

Proyecto de ley:

**"Artículo único.**- Elévase a contar del 1° de julio de 2003, de \$ 111.200 a \$ 115.648 el monto de ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

Elévase, a contar del 1° de julio de 2003, de \$ 83.703 a \$ 87.051 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.

Elévase, a contar del 1° de julio de 2003, el monto del ingreso mínimo mensual

que se emplea para fines no remuneracionales, de \$ 72.326 a \$ 75.219."

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

Santiago, 30 de junio de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 5.07.03.

## MODIFICACIONES AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO LEY N° 19.882 (\*)

Con la finalidad de propender a una mejor comprensión de las reformas introducidas por el Artículo Vigésimo Séptimo de la Ley N° 19.882 al Estatuto Administrativo, se presentan a continuación los artículos modificados de la Ley N° 18.834, de 1989, destacando con letra negrita los nuevos textos, agregados o modificados, y con  *cursiva*  tachada aquellos textos derogados.

Las normas contenidas en el referido precepto legal rigen después de 180 días de publicada la ley, salvo disposición especial en contrario.

El Artículo Vigésimo Séptimo de la Ley N° 19.882, publicada en el Diario Oficial el 23 de junio de 2003, introduce las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo <sup>(1)</sup>:

1) Modifica el artículo 7° de la siguiente forma <sup>(2)</sup>:

- a) En la letra b) suprime la expresión "y de Departamento", y
- b) En la letra c) suprime la expresión "y jefes de departamento".

**Artículo 7°.-** Serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento:

(\*) Pedro Jofré Fernández, Contador Público y Auditor del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

- (1) El articulado modificado del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834, de 1989), que se incluye en este documento incorpora, en los casos que procede y sin resaltarlos, los cambios que, en su oportunidad, han efectuado a su texto las Leyes N°s. 18.842 (19.10.89); 18.899 (30.12.89); 18.972 (10.03.90); 18.959 (24.02.90); 19.001 (6.10.90); 19.056 (8.04.91); 19.103 (11.12.91); 19.154 (3.08.92); 19.165 (1°.09.92); 19.182 (9.12.92); 19.269 (29.11.93); 19.356 (6.12.94); 19.430 (11.12.95); 19.486 (2.12.96); 19.540 (12.12.97); 19.596 (2.12.98); 19.653 (14.12.99) y 19.806 (31.5.2002).
- (2) Las modificaciones del artículo 7° del Estatuto Administrativo, entrarán en vigencia a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación del correspondiente decreto con fuerza de ley a que se refiere el inciso primero del artículo séptimo transitorio de la Ley N° 19.882, de 2003. Véase Nota N° 3.

- a) Los cargos de la planta de la Presidencia de la República;
- b) En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División ~~y de Departamento~~ o Jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura ministerial, cualquiera sea su denominación;
- c) En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales ~~y jefes de departamento~~ o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.

Se exceptúan los rectores de las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal, los que se regirán por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza y los estatutos orgánicos propios de cada Institución.

2) Intercala el artículo 7° bis <sup>(3)</sup>, nuevo, a continuación del artículo 7°.

**Artículo 7° bis.-** Los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se pasan a expresar:

- a) La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 50. En el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso;
- b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

(3) El artículo séptimo transitorio de la Ley N° 19.882, faculta al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, contado desde la fecha de publicación de la mencionada ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, determine separadamente para cada uno de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, los actuales cargos que

nido. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 18 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.

- c) A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, deberá llamarse a concurso público;
- d) La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.  
  
Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción;
- e) Los funcionarios nombrados en esta calidad, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcurrir o reasumir su cargo de origen, cuando proceda, y
- f) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II.

**Continuación nota (3)**

pasarán a tener la calidad prevista en este precepto legal.

El artículo 7° bis, nuevo, del Estatuto Administrativo, entrará en vigencia a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación del correspondiente decreto con fuerza de ley.

3) Introduce las siguientes modificaciones en el artículo 13:

- a) En los incisos primero y segundo sustitúyese la palabra "ascenso" por "promoción";
- b) En el inciso tercero, sustitúyese la expresión "el ascenso" por "la promoción", y
- c) Sustitúyese en el inciso final, la palabra "concurso" por la expresión "concurso público".

**Artículo 13.-** La provisión de los cargos se efectuará mediante nombramiento o ~~ascenso~~ **promoción**.

El nombramiento o ~~ascenso~~ **promoción** se resolverá por los Ministros, Intendentes o Gobernadores, respecto de los empleos de su dependencia, y por los jefes superiores en los servicios públicos regidos por este Estatuto, con excepción del nombramiento en los cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

Cuando no sea posible aplicar ~~el ascenso~~ **la promoción** en los cargos de carrera, procederá aplicar las normas sobre nombramiento.

En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera, se fijen nuevas plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza, la primera provisión de dichos empleos se hará siempre por ~~concurso~~ **concurso público**.

4) Intercala el artículo 13 bis, nuevo, a continuación del artículo 13.

**Artículo 13 bis.-** Salvo disposición en contrario, en los procesos de encasillamiento del personal que se originen en la fijación o modificación de plantas de personal, se seguirán las normas siguientes:

- a) Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y en las equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, éstos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.
- b) Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasilla-

miento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista N°1, de distinción, o en lista N°2, buena.

- c) En la convocatoria del concurso, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar.
- d) Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto, a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan y les serán aplicables las inhabilidades del artículo 50.
- e) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes, procediendo en primer término, con el personal de planta que haya resultado seleccionado; si quedaren vacantes, se procederá a encasillar a los funcionarios a contrata que hayan parti-

- cipado, igualmente conforme al puntaje obtenido.
- f) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior del respectivo servicio.
- g) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II; y
- h) Respecto del personal de las plantas de administrativos y auxiliares y en las equivalentes a éstas, el encasillamiento procederá de acuerdo al escalafón de mérito.

5) Modifica el artículo 15 de la siguiente forma:

- a) Sustituye en el inciso primero la palabra "ascensos" por "promociones", y
- b) Agrega incisos tercero y cuarto, nuevos.

**Artículo 15.-** El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante ~~ascensos~~ **promociones**.

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

**Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.**

**Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.**

6) Sustituye, en el inciso segundo del artículo 16, el punto final (.) por una coma (,), y agrega texto a continuación.

**Artículo 16.-** El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

En cada concurso deberán considerarse a lo menos los siguientes factores: los estu-

dios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La institución los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo ☐, **lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.**

7) Intercala el artículo 16 bis, nuevo, a continuación del artículo 16.

**Artículo 16 bis.-** En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible.

**Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de los candidatos. Asimismo será obligatorio comunicar a los concursantes el resultado final del proceso.**

8) Modifica el artículo 18 de la siguiente manera:

- a) Agrega los incisos segundo y tercero nuevos, pasando los actuales segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente.
- b) Agrega inciso final.

**Artículo 18.-** El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta central o regional a que se refiere el artículo 42, según corresponda, con excepción del representante de personal.

**No podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señala la letra b) del artículo 54 de la Ley N° 18.575.**

**El comité podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe encargado de personal, quien siempre lo integrará.**

Como resultado del concurso el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nom-

bres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

**Podrán hacerse concursos destinados a disponer de un conjunto de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos, con el fin de atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad. La elegibilidad de estos postulantes tendrá una duración de hasta doce meses contados desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección.**

9) Agrega artículo 19 bis, nuevo, a continuación de artículo 19.

**Artículo 19 bis.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.**

**Estas asesorías se contratarán por licitación entre las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil. Un reglamento regulará las modalidades de estas licitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley N° 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado."**

10) Agrega Párrafo 2°, nuevo, en el Título II, pasando los actuales Párrafos 2°, 3° y 4° a ser Párrafos 3°, 4° y 5°.

#### **Párrafo 2°**

#### **Del Empleo a Prueba**

**Artículo 20 bis.- Establécese un sistema de empleo a prueba como parte del proceso**

**de selección para el ingreso del personal a que se refiere el artículo 15, cuya aplicación será optativa para el jefe superior del servicio respectivo. En caso de emplearse este instrumento, este hecho se informará a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección.**

El periodo de prueba podrá extenderse entre 3 y 6 meses, según lo determine el jefe superior del servicio. Dentro de los 30 días anteriores al término de estos plazos, deberá efectuarse por parte del jefe superior del servicio, previo informe del jefe directo, una evaluación del desempeño del funcionario para proceder, si corresponde, al nombramiento en calidad de titular.

Esta evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal aplicable al respectivo servicio.

Si el resultado de la evaluación del desempeño fuere deficiente, el funcionario cesará de pleno derecho en el empleo a prueba que estuviere ejerciendo.

En ningún caso el periodo de prueba se entenderá prorrogado ni podrá extenderse más allá de los plazos indicados en el inciso segundo.

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo

grado del cargo a proveer y durante el periodo de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho periodo proceda la suplencia. Si el servicio contare con los recursos necesarios, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos a que se refiere el inciso segundo del artículo 18, por cada cargo a proveer.

El personal empleado a prueba constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarios en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado.

Una vez cumplido el periodo de empleo a prueba en forma satisfactoria, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

No estarán obligados a cumplir con el periodo de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, por a lo menos durante los 3 años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer.

11) Sustituye la expresión "el ascenso" por "la promoción" en la letra a) del artículo 22.

**Artículo 22.-** Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

- a) La capacitación para ~~el ascenso~~ **la promoción** que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario;
- b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desem-

peño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y

- c) La capacitación voluntaria, que corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado ni es habilitante para el ascenso. El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.



12) Reemplaza la expresión "el ascenso" por "la promoción" en el artículo 27.

**Artículo 27.-** El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las

exigencias y características de su cargo, y servirá de base para ~~el ascenso~~ **la promoción**, los estímulos y la eliminación del servicio.

13) Modifica el artículo 30 de la siguiente manera:

- a) Agrega las palabras "según el estamento a calificar" en los incisos cuarto y quinto, antes de sus respectivos punto aparte (.).
- b) Intercala inciso séptimo, nuevo, a continuación del inciso sexto.

**Artículo 30.-** La calificación se hará por la Junta Calificadora.

En cada institución existirán Juntas Calificadoras Regionales que harán las calificaciones de sus funcionarios cuando el número de éstos, en la región, sea igual o superior a quince.

En las regiones en que la institución de que se trate tenga menos de quince funcionarios y en la Región Metropolitana de Santiago, las calificaciones se harán por una Junta Calificadora Central. Le corresponderá asimismo a ésta evaluar a los integrantes de las Juntas Calificadoras Regionales.

Las Juntas Calificadoras Regionales estarán integradas por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región y por un representante del personal elegido por éste **según el estamento a calificar**.

La Junta Calificadora Central estará compuesta, en cada institución, por los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico, con excepción del Jefe Superior, y por un representante del personal elegido por éste **según el estamento a calificar**.

Con todo, en los servicios descentralizados regionales habrá Junta Calificadora integrada en la forma que se establece en el inciso precedente. No obstante, tratándose de los Servicios de Salud existirá una Junta

Calificadora en cada uno de los hospitales que lo integran.

**Los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer normas distintas respecto de la existencia y número de juntas calificadoras, teniendo en consideración el número de funcionarios a calificar y/ o su distribución geográfica. Estas juntas serán integradas conforme a lo que establezca el reglamento, debiendo respetarse para estos efectos los más altos niveles jerárquicos del universo de funcionarios a calificar. Los integrantes de estas juntas serán calificados por la junta calificadora central.**

Si existiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, la Junta se integrará de acuerdo con el orden de antigüedad, en la forma que establece el artículo 46.

Los funcionarios elegirán un representante titular y un suplente de éste, el que integrará la Junta Calificadora en caso de encontrarse el titular impedido de ejercer sus funciones.

Si el personal no hubiere elegido su representante, actuará en dicha calidad el funcionario más antiguo.

La Asociación de Funcionarios con mayor representación del respectivo Servicio o institución tendrá derecho a designar a un delegado que sólo tendrá derecho a voz.

14) Incorpora inciso segundo, nuevo, al artículo 33.

**Artículo 33.-** La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1° de septiembre de un año y el 31 de agosto del año siguiente.

**Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del período anual de desempeño a calificar.**

15) Agrega inciso segundo, nuevo, al artículo 34.

**Artículo 34.-** El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1° de septiembre y terminarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

**Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del proceso de calificación.**

16) Sustituye el artículo 48.

~~**Artículo 48.-** Las promociones se efectuarán por ascenso o excepcionalmente por concurso.~~

**Artículo 48.-** La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las antes enumeradas.

Los concursos de promoción se regirán por las normas del presente Párrafo y en lo que sea pertinente, por las contenidas en el Párrafo 1° de este Título.

En estos concursos el comité de selección estará integrado de conformidad con el artículo 18 y, además, por dos representantes del personal elegidos por éste.

Las bases de estos concursos deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada uno de estos factores tendrá una ponderación de 25%. En cada concurso estos factores podrán evaluarse simultánea o sucesivamente.

En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;
- b) Encontrarse calificado en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena, y
- c) Encontrarse nombrado en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, cuando los postulantes correspondan a la misma planta y de los tres grados inferiores, cuando lo sean de una distinta. Sin embargo, en el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

En estos concursos se podrá adoptar el siguiente procedimiento:

- a) En la convocatoria, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar, sin perjuicio de las facultades de los jefes superiores de servicio establecidas en el Párrafo 3° del Título III de este Estatuto.
- b) Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas

del servicio sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.

- c) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.
- d) Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del

mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

- e) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.

La promoción por concurso interno registrará a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone.

17) Sustituye encabezamiento del artículo 50 conforme se indica.

**Artículo 50.-** ~~Serán inhábiles para ascender los funcionarios que~~ **Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:**

- a) No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el periodo inmediatamente anterior;
- b) No hubieren sido calificados durante dos periodos consecutivos;

- c) Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y

- d) Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

18) Reemplaza la frase inicial "Un funcionario tendrá derecho a ascender a un cargo de una planta inmediatamente superior," por la siguiente: "Un funcionario de la planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos," en el inciso primero del artículo 51.

**Artículo 51.-** ~~Un funcionario tendrá derecho a ascender a un cargo de una planta inmediatamente superior,~~ **Un funcionario de la planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos,** gozando de preferencia respecto de los funcionarios de ésta, cuando se encuentre en el tope de su planta, reúna los requisitos para ocupar el cargo y tenga un mayor puntaje en

el escalafón que los funcionarios de la planta a la cual accede.

Este derecho corresponderá al funcionario que, cumpliendo las mismas exigencias del inciso anterior, ocupe el siguiente lugar en el escalafón, en el mismo grado, si el primer funcionario renunciare a él.

19) Incorpora el artículo 54 bis, nuevo, a continuación del artículo 54.

**Artículo 54 bis.-** Un Reglamento contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos para el ingreso, para la promoción y para cualquiera otra finalidad con que éstos se realicen.

## DEL DIARIO OFICIAL

### 24 - Junio

- Ley N° 19.879. Regula aplicación de normas sobre endeudamiento excesivo a financiamientos de proyectos y otras materias tributarias.
- Decreto N° 5, de 8.01.03, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga las Enmiendas al Anexo del Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, 1978 enmendado, y al Código de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (Código de Formación).

### 27 - Junio

- Ley N° 19.881. Establece un nuevo plazo para acogerse a la Ley N° 19.234, que otorga beneficios previsionales para exonerados políticos (*publicada en esta edición del Boletín*).

### 3 - Julio

- Decreto N° 375, de 19.05.03, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento de la Ley N° 19.862, que establece registro de las personas jurídicas receptoras de fondos públicos.
- Extracto de Resolución Ex N° 34, de 27.06.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece procedimiento, plazo y modelo de formulario "Declaración Jurada sobre situación tributaria de retiros destinados a reinversión, según el inciso 3° del artículo transitorio de la Ley N° 19.879 (D.O. 24.06.03)".

### 5 - Julio

- Ley N° 19.883. Reajusta monto de ingreso mínimo mensual (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Resolución Ex N° 35, de 2.07.03, del Servicio de Impuestos Internos. Reemplaza el código 143 del formulario 29 de "Declaración y Pago Simultáneo Mensual" por el código 505.
- Resolución N° 7.835 exenta, de 18.06.03, del Ministerio de Educación. Establece los títulos a que conducen las especialidades de la Enseñanza Media Técnico-Profesional.

### 9 - Julio

- Extracto de Resolución Ex N° 36, de 3.07.03, del Servicio de Impuestos Internos. Deroga Resolución N° 7.061 exenta de 1999 que establece lista de requerimientos mínimos que deben cumplir los exportadores que deseen facilitar la prueba de la existencia material de la operación y agilizar la devolución de IVA.

**9 - Julio**

- Extracto de Resolución Ex N° 37, de 3.07.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece procedimiento, plazo y nuevo modelo de formulario "Declaración Jurada sobre situación tributaria de retiros destinados a reinversión, según el inciso 3° del artículo transitorio de la Ley N° 19.879 (D.O. 24.06.03)".

**11 - Julio**

- Decreto N° 18, de 6.01.03, del Ministerio de Educación. Aprueba Reglamento sobre Calificación de la Producción Cinematográfica.

**14 - Julio**

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

**18 - Julio**

- RECTIFICACION. PODER LEGISLATIVO. Ministerio de Hacienda. En la edición del Diario Oficial N° 37.590 de 23 de junio del 2003, se publicó la Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica (*publicada en la edición de julio 2003*), con los errores de transcripción que se salvan a continuación:

página nueve, segunda columna, en el ARTICULO CUADRAGESIMO QUINTO, letra e), inciso segundo,

donde dice "... de los procesos de selección que se lleven a cabo en el consejo, entre otras, así calificada por el Senado, por los cuatro séptimos..."

debe decir "... de los procesos de selección que se lleven a cabo en el consejo, entre otras, así **calificadas** por el Senado, por los cuatro séptimos..."

página doce, en el Párrafo 2°, De la Asignación de Funciones Críticas, en el ARTICULO SEPTUAGESIMO TERCERO, en el inciso séptimo, donde dice

"... . Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, visada por la dirección de presupuestos, conforme los límites ..."

debe decir

"... . Mediante resolución exenta de los respectivos subsecretarios o jefes superiores de servicio, visada por la **Dirección de Presupuestos** conforme los límites ..." y

en la tercera columna, en el Artículo quinto transitorio, inciso segundo, parte final, donde dice

"... , los aportes se integrarán a la partida presupuestaria Tesoro Público, según lo determine la dirección de presupuestos. ..."

debe decir

"... , los aportes se integrarán a la partida presupuestaria Tesoro Público, según lo determine la **Dirección de Presupuestos**. ...".

- Extracto de Circular N° 37, de 14.07.03, del Servicio de Impuestos Internos. Actualiza instrucciones referidas al D.F.L. N° 2 de 1959, sobre Viviendas Económicas, en especial en materias relacionadas con el impuesto territorial, así como sobre su fiscalización.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociación de Funcionarios. Constitución. Atención primaria de salud .....	2.475/56	30.06.03	56
Afiliación. Cesación de servicios. Efectos .....	2.658/63	8.07.03	74
Contrato individual. Empleador. Locomoción Colectiva. Licitación .....	2.861/71	21.07.03	97
Contrato individual. Estipulaciones mínimas. Naturaleza de los servicios. Polifuncionalidad .....	2.702/66	10.07.03	81
Descanso compensatorio. Días domingo. Procedencia .....	2.860/70	21.07.03	95
Estatuto de Salud. Asignación anual de mérito .....	2.537/58	2.07.03	60
Estatuto de Salud. Remuneraciones. Derecho nacimiento .....	2.537/58	2.07.03	60
Estatuto Docente. Contrato de trabajo. Existencia .....	2.701/65	10.07.03	80
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Directores no electos. Efectos .....	2.700/64	10.07.03	78
Estatuto Docente. Corporación Municipal. Reducción carga horaria .....	2.539/60	2.07.03	66
Feriado. Anticipo. Procedencia .....	2.474/57	30.06.03	57
Feriado. Fraccionamiento .....	2.474/57	30.06.03	57
Feriado. Oportunidad .....	2.474/57	30.06.03	57
Feriado. Otorgamiento .....	2.474/57	30.06.03	57
Gratificación legal. Derecho licencia médica enfermedad común y descanso maternal .....	2.538/59	2.07.03	63
Gratificación legal. Gratificación convencional .....	2.538/59	2.07.03	63
Gratificación legal. Gratificación convencional. Diferencias .....	2.538/59	2.07.03	63
Horas extraordinarias. Procedencia. Jornada larga .....	2.657/62	8.07.03	70
Horas extraordinarias. Procedencia. Personal excluido limitación de jornada .....	2.657/62	8.07.03	70
Indemnización legal por años de servicio. Fraccionamiento. Intereses y reajustes .....	2.703/67	10.07.03	84
Indemnización legal por años de servicio. Fraccionamiento. Intereses .....	2.703/67	10.07.03	84

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Jornada de trabajo. Personal restaurantes o clubes. Concepto. Alcance .....	2.657/62	8.07.03	70
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado .....	2.823/69	15.07.03	89
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Cláusulas de reajustabilidad .....	2.823/69	15.07.03	89
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Cláusulas de Reajustabilidad .....	2.823/69	15.07.03	89
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Estipulaciones .....	2.823/69	15.07.03	89
Negociación Colectiva. Contrato Colectivo forzado. Existencia .....	2.823/69	15.07.03	89
Organización Sindical. Afiliación. Conocimiento del empleador .....	2.658/63	8.07.03	74
Organización Sindical. Delegado Sindical. Elección. Requisitos .....	2.658/63	8.07.03	74
Organización Sindical. Patrimonio Sindical. Destino .....	2.704/68	10.07.03	87
Organización Sindical. Sindicato Interempresa. Afiliación. Cesación de servicios. Efectos .....	2.658/63	8.07.03	74
Organización Sindical. Sindicato trabajadores eventuales o transitorios .....	2.658/63	8.07.03	74
Organización Sindical. Socios. Número. Información .....	2.658/63	8.07.03	74
Trabajos pesados. Calificación genérica. D.S. N° 681. Trabajadores afiliados A.F.P. Aplicabilidad .....	2.594/61	4.07.03	67



## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. CONSTITUCION. ATENCION PRIMARIA DE SALUD.

2.475/56, 30.06.03.

**No existe impedimento legal alguno para que los profesionales médicos y no médicos, que laboran en la Corporación Municipal de Punta Arenas, constituyan una asociación de funcionarios conforme a la Ley N° 19.296, y siempre que cumplan con el quórum establecido por dicho cuerpo legal.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 4°, inciso 2°. Ley N° 19.296, artículo 13, incs. 1° y 6°.

Se solicita pronunciamiento respecto de la posibilidad de crear una Asociación de Profesionales de la Atención Primaria de la Salud Municipalizada, dependientes de la Corporación Municipal de Punta Arenas, encasillados en las categorías a) y b), del artículo 5° de la Ley N° 19.378, de los cinco establecimientos de salud con que cuenta la citada corporación, que incorporaría, además, a profesionales no médicos, profesionales estos últimos que históricamente han visto dificultada su representación en las directivas de las asociaciones actualmente vigentes, atendido los intereses impuestos por los profesionales de otras categorías que han logrado imponer sus propias demandas.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378, dispone:

*"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".*

A su turno, en los incisos 1° y 6° del artículo 13, de la Ley N° 19.296, fijado por la Ley N° 19.475, de 1996, se establece:

*"Para constituir una asociación, en una repartición, servicio o establecimiento de salud que tenga más de cincuenta funcionarios, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que allí presten servicios".*

*"Con todo, los quórum a que se refiere este artículo, tratándose de funcionarios de planta y a contrata de las municipalidades, del personal que se desempeña en los servicios de salud administrados directamente por aquéllas, y del personal docente dependiente de la misma administración, se calcularán en cada municipio por separado en relación con los trabajadores de cada estamento".*

De los preceptos legales transcritos, se desprende que los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, están facultados para constituir asociaciones de funcionarios que represente sus intereses gremiales, de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 19.296 que establece normas sobre asociación de funcionarios de la Administración del Estado, para cuyos efectos y, entre otros requisitos para su constitución, deberá cumplir con los quórum señalados por este último cuerpo legal.

En efecto y como se consigna en el informe del Departamento de Relaciones Laborales evacuado el 3.06.2003, los profesionales no médicos dependientes de la Corporación Municipal de Punta Arenas, que se desempeñan en las entidades señaladas por el artículo 2º, y realicen funciones del artículo 3º, ambos de la Ley N° 19.378, es perfectamente factible que constituyan asociaciones de funcionarios en el marco de la Ley N° 19.296.

Para tales efectos, se deben ajustar a los quórum mínimos establecidos en el artículo 13 de la Ley N° 19.296, en orden a considerar como universo al total de funcionarios que se desempeñan en los servicios de salud administrados por la municipalidad

respectiva, y que en el caso específico de la Corporación Municipal de Punta Arenas corresponde a 126 funcionarios del área de salud, por lo que se requiere un mínimo de 25 trabajadores para constituir la asociación de funcionarios que se pretende, la que incluiría a profesionales no médicos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, informes y citas legales, cumples informarle que no existe impedimento legal alguno para que los profesionales médicos y no médicos, que laboran en la Corporación Municipal de Punta Arenas, constituyan una Asociación de Funcionarios conforme a la Ley N° 19.296 y siempre que cumplan con el quórum establecido en dicho cuerpo legal.

**FERIADO. OPORTUNIDAD. FRACCIONAMIENTO. OTORGAMIENTO. ANTI-CIPO. PROCEDENCIA.**

**2.474/57, 30.06.03.**

**No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que aquél determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes. Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días de feriado que aquel que establece la ley, máxime si éstos son descontados en el correspondiente finiquito. Por el contrario, no existe impedimento legal alguno para que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pacten anticipar la concesión del beneficio de feriado anual o el otorgamiento de un lapso superior a los 15 días hábiles que, por tal concepto, señala la ley, toda vez que en tal caso el respectivo acuerdo implica un mejoramiento del beneficio legal.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 67 y 70, inciso 1º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.111, de 24.05.82 y 4.497/105, de 28.06.90.

Mediante presentación ..., solicitan un

pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el empleador se encuentra facultado para conceder a sus trabajadores sólo 10 días continuos por concepto de feriado, o si por el contrario, la ley lo obliga a otorgar los quince días hábiles que la misma establece cuando el trabajador así lo solicite.

Señalan que dicho pronunciamiento se

hace necesario por cuanto la empresa Compañía Minera ... ofrece a sus trabajadores 10 días hábiles por dicho concepto y en caso de negativa o rechazo de los afectados, un total de 20, no pudiendo nunca éstos solicitar la concesión de los quince días hábiles que establece la ley.

Agregan que el procedimiento adoptado por la empresa tiene por finalidad ajustar la concesión del beneficio al respectivo turno, lo cual se logra con el otorgamiento de 10 o 20 días, para lo cual no se pone límite, haciendo presente que si en este último caso se producen diferencias éstas se descuentan en el respectivo finiquito.

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

El artículo 67 del Código del Trabajo, dispone:

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

*"El feriado se otorgará de preferencia en primavera o verano, considerando las necesidades del Servicio".*

Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, dispone:

*"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra, el cual deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del Servicio.

Se infiere asimismo, que no obstante que dicho beneficio debe ser continuo, el legislador faculta a las partes para estipular, de común acuerdo, el fraccionamiento del exceso sobre diez días hábiles.

En relación con el citado beneficio, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que el mismo constituye un derecho cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando por lo tanto para impetrarlo, que el trabajador cumpla el requisito de antigüedad que para tal efecto exige la ley.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los 15 días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo evidentemente que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

De ello se sigue que no resulta jurídicamente procedente, que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario, como ya se dijera, el mutuo acuerdo de los contratantes.

Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador, unilateralmente, vale decir, por su sola voluntad, obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días por tal concepto, los cuales posteriormente son descontados en el correspondiente finiquito, no existiendo, por el contrario, impedimento legal alguno para que las partes, de común acuerdo, anticipen la concesión del beneficio de feriado o convengan mejorarlo, pactando el otorgamiento de un lapso superior a aquél, que como mínimo, establece la ley.

En efecto, tal como lo ha sostenido en forma reiterada esta Dirección, los derechos que consagra el Código del Trabajo revisten el carácter de beneficios mínimos o básicos que puede exigir el trabajador, los cuales, por lo mismo, son irrenunciables, de suerte tal que no existe impedimento jurídico alguno para que las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, reconocido en nuestra legislación laboral, acuerden beneficios que excedan los mínimos garantizados, sea por la vía de la negociación individual o colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que de los antecedentes aportados en la presentación que nos ocupa aparece, por una parte, que el mayor número de días de feriado que se otorgan al trabajador no responden a un pacto entre los contratantes, sino a una decisión unilateral de la empresa cuya finalidad es hacer coincidir el reintegro de los trabajadores –afectos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos consistente en 7 días de trabajo continuo seguidos de 7 consecutivos de descanso– al período de trabajo del turno al que se encuentran adscritos y, por otra, que este mayor número de días no implica un beneficio superior al legal, toda vez que los días de exceso de que pudieren haber gozado los involucrados son desconta-

dos en el correspondiente finiquito, lo cual, además de vulnerar el objetivo perseguido por el legislador al consagrar el beneficio de feriado anual, podría importar la renuncia de derechos laborales, lo cual, a la luz de la normativa vigente, no se ajusta a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que aquél determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días de feriado que aquel que establece la ley, máxime si éstos son descontados en el correspondiente finiquito. Por el contrario, no existe impedimento legal alguno para que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pacten anticipar la concesión del beneficio de feriado anual o el otorgamiento de un lapso superior a los 15 días hábiles que, por tal concepto, señala la ley, atendido que en tal caso, dicho acuerdo implica un mejoramiento del beneficio legal.

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ANUAL DE MERITO. REMUNERACIONES. DERECHO NACIMIENTO.**

**2.537/58, 2.07.03.**

- 1) No se ajustaría a derecho la distribución de porcentajes de la Asignación Anual de Mérito establecida en el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, realizada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lo Prado.
- 2) Los pagos de carácter remuneratorio que deban realizarse en el marco de la Ley N° 19.378, no tienen carácter retroactivo y se devengan desde la fecha de la resolución que ordena su pago.

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 30 bis.

**Concordancias:** Ord. N° 3.931, de 22.11.2002.

Se consulta si el reglamento de calificaciones del personal de la Corporación Municipal de Lo Prado se ajusta a la Ley N° 19.378, modificada por la Ley N° 19.607, en lo que dice relación con los porcentajes de asignación de mérito fijados en 15%, 10% y 5%, del sueldo base mínimo nacional para cada tramo o, por el contrario, debe aplicarse el criterio establecido por la Contraloría General de la República en Dictamen N° 34.436, de 8.09.2000, en el sentido de que los porcentajes mínimos para los tramos superiores para fijar la asignación de mérito en los tramos superiores, no pueden ser inferiores al 21% y al 11%, respectivamente y, si ello es efectivo, corresponde que se pague retroactivamente la diferencia de porcentajes para los años anteriores por este concepto.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 30 bis, letra a), de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos*

*en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.*

*"La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:*

*"a) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario:*

*"– El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo.*

*"– El tramo intermedio, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo.*

*"– El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo".*

Del precepto transcrito, se desprende que los funcionarios regidos por la Ley

Nº 19.378, tienen derecho a percibir la denominada Asignación Anual de Mérito, cuando su desempeño haya sido evaluado como positivo, con un puntaje de calificación que lo ubica dentro del 35% mejor evaluado en su respectiva categoría y en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

Para tales efectos, la misma disposición regula circunstanciadamente la forma de su otorgamiento, para lo cual establece tres tramos descendentes que denomina superior, intermedio e inferior, respectivamente, dentro de los cuales se señala el personal mejor calificado y el porcentaje de la bonificación que le corresponde, calculado sobre el ingreso mínimo nacional.

En la especie, se consulta si se ajusta a derecho el reglamento de calificaciones del personal dependiente de la corporación empleadora, en aquella parte en que fija la asignación de mérito en 15%, 10% y 5% del sueldo base mínimo nacional para cada tramo, o, en su defecto, si corresponde aplicar el criterio de la Contraloría General de la República, contenido en Dictamen Nº 34.346, de 8.09.2000, en donde se precisaría que los porcentajes mínimos para los tramos superiores no pueden ser inferiores al 21% y 11%, respectivamente, y en este último caso, si corresponde pagar retroactivamente la diferencia de porcentajes para los años anteriores por este concepto.

Para complementar los antecedentes, se requirió informe a la Corporación empleadora a través del Ord. Nº 1.305, de 4.04.2003, la que en nota de 13.06.2003, se limitó a informar que el reglamento de calificaciones del personal de la salud dependiente de la citada corporación, y que no acompañó no obstante haberse requerido en el ordinario más arriba aludido, tendría su origen en un acuerdo de voluntades entre la Corporación y el gremio de la salud municipal, en el año 1999, con el objeto de mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos de salud municipal, y además establecer parámetros definidos para calificar el desempeño de los funcionarios.

De acuerdo con la normativa citada, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal incorporó a dicho cuerpo legal a través de la Ley Nº 19.607, la denominada Asignación Anual de Mérito, como incremento remuneratorio y no como elemento de la carrera funcionaria, para cuyos efectos el legislador diseñó una fórmula para determinar el pago del beneficio en cuestión.

Dicha fórmula consiste en establecer distintos tramos, para calcular el porcentaje del sueldo base mínimo nacional de la categoría del funcionario beneficiario, tramos que siguen un orden claramente descendente que comienza con el tramo superior, sigue con el tramo intermedio y termina con el tramo inferior, en un sentido evidentemente jerárquico según la mejor evaluación alcanzada por el funcionario sujeto a la calificación.

Pero también la norma en estudio, se encarga de precisar el límite existente entre cada tramo al cual debe sujetarse la entidad administradora respectiva, al momento de calcular y otorgar el pago de la referida asignación, límite que está establecido por los porcentajes sobre el sueldo base mínimo nacional asignados a cada tramo.

En efecto, los funcionarios que la evaluación ubique en el tramo superior perciben como asignación de mérito hasta el 35% del sueldo base mínimo nacional, aquellos ubicados en el tramo intermedio perciben hasta el 20% de dicho estipendio, y quienes se encuentran en el tramo inferior les corresponde un porcentaje hasta el 10% sobre el mismo sueldo.

En otros términos, el límite entre cada tramo se sitúa precisamente en función de los porcentajes asignados a cada uno de ellos, de manera que el tramo inferior fija un monto de la asignación no inferior al 1% y no superior al 10% del sueldo base mínimo nacional, mientras que el tramo intermedio determina un monto no inferior al 11% y no superior al 20% del mismo sueldo, y el tramo superior significa calcular dicha asignación

en un monto no inferior al 21% y no superior al 35% del mismo estipendio.

De ello se deriva que la facultad de la entidad administradora para establecer el monto de la asignación en estudio, dentro de los rangos que permite la ley en el respectivo tramo, no puede entenderse como un ejercicio arbitrario que permita la fijación de porcentajes fuera de los rangos permitidos por la ley.

De esta manera, en la especie, resulta evidente que no se ajustaría a la normativa en estudio, la distribución porcentual establecida en el Reglamento Comunal de Calificaciones de la Corporación Municipal de Lo Prado, toda vez que el 15% de bonificación sobre el sueldo base mínimo nacional fijado para el primer tramo que allí se señala, y de 10% para el segundo tramo, son inferiores a los rangos porcentuales establecidos por la ley para el primer y segundo tramo, respectivamente, ajustándose a dicha normativa legal el porcentaje de 5% fijado para el tercer tramo.

No altera la afirmación precedente la autonomía que el artículo 22 de la Ley N° 19.378, otorga a las entidades administradoras para ponderar el mérito de acuerdo con los criterios que al efecto se hubieren señalado en el respectivo Reglamento Municipal, toda vez que una cosa es el cálculo para determinar la bonificación del mérito que regula el artículo 30 bis de la ley del ramo, y otra muy distinta es la fijación de

criterios para evaluar el desempeño funcionario que permite el citado artículo 22.

Por otra parte, y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en el N° 1) del Ord. N° 3.931, de 22.11.2002, la Ley N° 19.378 y su Reglamento no contemplan la posibilidad de cumplir los pagos pendientes con efecto retroactivo como lo pretende el occurrente, para el evento de que su empleador debiera pagar las diferencias que derivaren eventualmente de la bonificación del mérito funcionario mal calculada, porque el efecto retroactivo del pago en cuestión sólo puede estar establecido por la ley, y el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y su reglamento, en ninguna de sus partes contempla el pago retroactivo que pretende el trabajador que ocurre.

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

- 1) No se ajusta a derecho la distribución porcentual de la Asignación Anual de Mérito establecida en el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, realizada por la Corporación Municipal de Lo Prado en el Reglamento Comunal de Calificaciones.
- 2) Los pagos remuneratorios que corresponda realizar en el marco de la Ley N° 19.378, no tienen efecto retroactivo y se devengan desde la fecha de la resolución corporativa que ordena su pago.

**GRATIFICACION LEGAL. DERECHO LICENCIA MEDICA ENFERMEDAD COMUN Y DESCANSO MATERNAL. GRATIFICACION CONVENCIONAL. DIFERENCIAS.****2.538/59, 2.07.03.**

- 1) Los trabajadores acogidos a licencia médica, sea por enfermedad o descanso maternal, tienen derecho a percibir gratificación por ese período, cuando este beneficio es anual, correspondiendo efectuar su pago al empleador.**
- 2) La gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, de suerte que las partes sólo pueden convenir una sistema de gratificación en cuanto éste no sea inferior a la gratificación legal impuesta por los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.**
- 3) Si de la aplicación de una cláusula contractual relativa a gratificación, se pagare a un trabajador que ha estado acogido a licencia médica, una suma inferior a la gratificación legal, el empleador se encuentra obligado a pagar la diferencia que se produzca entre una y otra.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 46. D.F.L. N° 44, de 1978, artículos 10 y 11.

**Concordancias:** Ordinario N° 1.000, de 21.02.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca del derecho que le asistiría a una trabajadora acogida a licencia médica, sea por descanso maternal o por enfermedad, para percibir gratificación por ese período y quien estaría obligada al pago respectivo, teniendo en consideración que tiene una gratificación convencional pactada en la cláusula segunda de su contrato de trabajo, equivalente a un sueldo base mensual, pagadera una vez al año, en forma proporcional a los meses trabajados, con un mínimo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 del D.F.L. N° 44, de 1978, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, prescribe:

*"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".*

Del precepto legal transcrito se infiere que la gratificación no se considera para la determinación de la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral a que se refiere el inciso primero del artículo 5° del cuerpo legal en estudio.

Por su parte, el artículo 11 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio".*

De la norma legal anotada se desprende que el subsidiado no pierde el derecho a percibir gratificación por el tiempo en que



goza del subsidio, siendo posible afirmar, en consideración a lo expresado precedentemente, que la obligación de pagarla incluso durante este período, corresponde al empleador.

Esta afirmación se encuentra corroborada por la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, pudiendo citarse, entre otros, el Dictamen N° 2.801, de 12 de noviembre de 1981, que expresamente señala:

*"En efecto, el Art. 10 del D.F.L. N° 44 mencionado, señala que no se considerarán para determinar la base de cálculo de los subsidios, las remuneraciones ocasionales que correspondan a períodos de mayor extensión de un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias. Ello sin perjuicio de la obligación del empleador de cancelar al subsidiado dichas remuneraciones, de acuerdo a lo estipulado en el respectivo contrato de trabajo".*

Sobre la base de las disposiciones citadas y la jurisprudencia señalada, este Servicio ha resuelto, entre otros en Ordinario N° 1.000, de 21.02.1986, que los trabajadores acogidos a licencia médica, sea por enfermedad o descanso maternal, tienen derecho a percibir gratificación por ese período, correspondiendo pagar dicho beneficio al empleador.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente, a la vez, que el artículo 46 del Código del Trabajo, estipula:

*"Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes".*

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que la gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, puesto que sólo faculta a las partes para convenir un sistema de gratificación en cuanto éste no sea inferior a la gratificación legal, de suerte tal que

la gratificación convencional en nuestro ordenamiento jurídico, guarda íntima relación con la gratificación legal por cuanto a través de la primera podrá entenderse cumplida, en todo o en parte, la obligación de gratificar impuesta por los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Ahora bien, la cláusula segunda del contrato de trabajo de la recurrente, en lo que respecta a gratificaciones, establece:

*"La empresa pagará al trabajador una gratificación convencional, equivalente a un sueldo base mensual, con un mínimo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, pagadera una vez al año, en forma proporcional a los meses trabajados. Se deja constancia que la gratificación convencional es con imputación expresa a la gratificación legal del artículo 46 y siguientes del Código del Trabajo".*

De la norma convencional transcrita anteriormente se colige que las partes pactaron una gratificación convencional de un sueldo base mensual, con un mínimo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, que se paga una vez al año, en proporción a los meses trabajados y que es imputable a la gratificación legal.

De la misma cláusula es posible determinar que si bien es cierto el beneficio convenido resulta ser superior al legal, ya que se contempla como mínimo el tope que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, no lo es menos que al estar convenida en proporción a los meses trabajados, en la especie, a la trabajadora de que se trata, le ha significado percibir durante los dos últimos años una suma inferior a la que habría resultado de aplicarse a su respecto la gratificación legal.

En efecto, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que a doña K. W. M., quien estuvo con licencia maternal y médica desde el 17 de junio de 2001 hasta el 16 de octubre del año 2002, por el ejercicio comercial 2001, la empresa le pagó la suma de \$ 229.682 en el mes de mayo del año 2002 y, poste-

riormente, por el ejercicio comercial 2002 la empresa le pagó a la misma trabajadora, en el mes de abril de 2003, la cantidad de \$ 242.092. Ahora bien, si consideramos que el Ingreso Mínimo Mensual que debe servir de base para el cálculo del beneficio que nos ocupa es el del mes de diciembre de cada año, y que el del año 2001 ascendía a \$ 105.500 y el del año 2002 a la suma de \$ 111.200, llegamos a la conclusión que los 4,75 I.M.M. que correspondía pagar por concepto de gratificación del año 2001, era de \$ 501.125 y la correspondiente al ejercicio comercial 2002, era de \$ 528.200.

Analizada la situación que nos ocupa, a la luz de lo expuesto en los acápites precedentes, no cabe sino concluir que en la especie el empleador se encuentra obligado a pagar a la trabajadora de que se trata, por los dos períodos señalados, la diferencia entre la suma pagada por concepto de gratificación convencional y la cantidad que le correspondería percibir por gratificación legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enun-

ciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores acogidos a licencia médica, sea por enfermedad o descanso maternal, tienen derecho a percibir gratificación por ese período, cuando este beneficio es anual, correspondiendo efectuar su pago al empleador.
- 2) La gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, de suerte que las partes sólo pueden convenir una sistema de gratificación en cuanto éste no sea inferior a la gratificación legal impuesta por los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.
- 3) Si de la aplicación de una cláusula contractual relativa a gratificación, se pagare a un trabajador que ha estado acogido a licencia médica, una suma inferior a la gratificación legal, el empleador se encuentra obligado a pagar la diferencia que se produzca entre una y otra.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. REDUCCION CARGA HORARIA.**

**2.539/60, 2.07.03.**

**La reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en más de un establecimiento educacional dependiente de una misma Corporación Municipal debe fijarse por mutuo acuerdo de las partes.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 69.

Mediante oficio..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la reducción de la jornada de trabajo destinada a docencia de aula prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en más de un establecimiento educacional dependiente de una misma Corporación Municipal debe fijarse proporcionalmente en base a la carga horaria que dichos docentes tengan en cada establecimiento.

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

El artículo 69 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, en su inciso final, dispone:

*"La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá, a petición del interesado, a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjere menoscabo de la atención docente".*

De la norma legal precedentemente transcrita, inserta en el párrafo V del Título III del Estatuto, relativo a la jornada de trabajo

de los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran aquellos que laboran en establecimientos dependientes de las Corporaciones Municipales a que se refiere la presente consulta, se infiere que la jornada de trabajo destinada a docencia de aula de los profesionales de la educación con 30 o más años de servicio puede reducirse hasta un máximo de 24 horas cronológicas a petición del propio interesado, aumentándose como consecuencia de ello el número de horas de actividades curriculares no lectivas en la misma proporción en que se reduce la docencia de aula, todo ello en las condiciones señaladas en el mismo precepto legal.

Ahora bien, el tenor literal del artículo antes transcrito y comentado, autoriza para sostener que la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula a 24 horas semanales opera ya sea que se trate de un profesional de la educación que preste servicios en uno o más establecimientos educacionales dependientes de una misma Corporación, por cuanto el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto no siendo viable, por ende, al intérprete distinguir.

Precisado lo anterior y habida consideración que el legislador no ha establecido la proporcionalidad con que debe operar el beneficio en el caso que el docente labore en más de un establecimiento educacional dependiente del mismo empleador, posible es sostener que en ausencia de norma legal y en virtud del principio de la autonomía de la

voluntad corresponde a las partes convenir expresa o tácitamente la forma en que va a operar la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que

la forma de operar la reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en más de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe fijarse por mutuo acuerdo de las partes.

**TRABAJOS PESADOS. CALIFICACION GENERICA. D.S. N° 681. TRABAJADORES AFILIADOS A.F.P. APLICABILIDAD.**

**2.594/61, 4.07.03.**

**Complementa Dictamen Ord. N° 1.754/41, de 5.05.2003, en cuanto de no aparecer en las calificaciones de trabajos pesados efectuadas por la Comisión Ergonómica Nacional individualización de la empresa en la cual se desempeñan, no es exigible igualmente respecto de ésta, la sobrecotización legal correspondiente, en relación a listados de estos trabajos publicados en el Diario Oficial con posterioridad al del 7 de octubre de 1997, y quienes pueden requerir a dicha Comisión el reconocimiento de los mismos en relación a la empresa específica en la cual se ejecutan, para que opere la exigibilidad de la cotización, son la misma empresa, los trabajadores, el sindicato, el delegado del personal o la Comisión Ergonómica, de oficio, se trate de lo actuado de acuerdo al artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o de sus disposiciones permanentes.**

**Fuentes:** D.L. N° 3.500, de 1980. Ley N° 19.404, artículo 3°, incisos 2° y 3°. D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 10, 20, 22 y 5° transitorio.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 1.754/41, de 5.05.2003.

Por razones de buen servicio, y con motivo de oficios ordinarios del antecedente 1), del Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, se viene en complementar el dictamen de concordancias Ord. N° 1.754/41, de 5.05.2003, de esta Dirección, según se expone a continuación:

Mediante el dictamen antes citado, so-

bre cotización por trabajos pesados, fundado en Ord. N° 4.813, de 17.03.2003, del Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, se sostiene 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, contenida en listado notificado a través del Diario Oficial del 6 de octubre de 1997, y diario La Nación de la misma fecha, ha sido válida 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".*

De este modo, acorde al dictamen aludido, la calificación de trabajos pesados efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional en forma genérica, es decir sin indicar la empresa en la cual se ejecutan, basada en lo dispuesto en el D.S. N° 681 de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial y diario La Nación del 6 de octubre de 1997, no permite hacer exigible la correspondiente sobrecotización legal, mientras no haya un pronunciamiento específico por la misma Comisión, acerca de la empresa en la cual se desempeñarían tales trabajos genéricos, determinación que deberá notificarse a ésta por carta certificada.

Cabe agregar, que la calificación de puestos de trabajo fundada en el D.S. N° 681, de 1963, y publicada en la forma y fechas antes detalladas obedeció a lo dispuesto en el artículo 5° transitorio, del D.S. N° 71, de 1996, reglamento de la Ley N° 19.404, que introdujo el artículo 17 bis al D.L. N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones.

Pues bien, requerida ampliación de informe a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones en orden a si el criterio expuesto en su Oficio N° 4.813, que dio pie al dictamen antes citado, era aplicable igualmente en el caso de las disposiciones permanentes del reglamento D.S. N° 71, de 1996, y no sólo del artículo 5° transitorio, para calificaciones genéricas posteriores a las publicadas en el Diario Oficial y diario La Nación del 6 de octubre de 1997, mediante Ord. N° 11.091, del antecedente 1), dicho Organismo ha informado lo siguiente: "*Considerando lo anterior, particularmente lo dispuesto en la letra d) del artículo 10 del reglamento y teniendo presente a su vez lo establecido en su artículo 2°, que parte de la base de la existencia de una empresa deter-*

*minada, se concluye que la obligación de enterar las cotizaciones y aportes a que se refiere el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, sólo se ha generado respecto de las empresas debidamente individualizadas en el listado que ha publicado la Comisión Ergonómica Nacional con fecha 15 de diciembre de 2001, en cumplimiento de la normativa que la rige, mas no así respecto de las calificaciones de puestos de trabajo efectuadas de manera genérica".*

De esta forma, atendido lo antes expuesto, para lo cual se ha dado aplicación a disposiciones permanentes del reglamento D.S. N° 71, de 1996, como lo son sus artículos 2° y 10 letra d), las cotizaciones por trabajos pesados sólo serán exigibles en la medida que se trate de calificaciones de la Comisión Ergonómica Nacional que individualicen la empresa en la cual se desarrollan, y no cuando son simplemente genéricas, incluidas en listados posteriores al publicado en octubre de 1997, como el de diciembre del 2001.

Ahora bien, con el mérito de lo anteriormente expresado, corresponde complementar el dictamen ya indicado de este Servicio, en orden a que su tenor resulta válido también para declaración de trabajos pesados calificados genéricamente contenida en listados posteriores al publicado por la Comisión Ergonómica Nacional en octubre de 1997, como el del Diario Oficial del 15 de diciembre del 2001, en la medida que fundamentalmente no se haya hecho mención o individualización expresa de la empresa en la cual se desempeñan tales puestos de trabajo calificados de pesados.

Por otra parte, el mismo informe precisa, que aun cuando se trate de la calificación hecha por la mencionada Comisión en cumplimiento del artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, esto es, la basada en el D.S. N° 681, de 1963, publicada como se ha expresado en el Diario Oficial y diario La Nación del 6 de octubre de 1997, quienes pueden solicitar la determinación de la em-

presa en la cual se desempeñarían los puestos calificados genéricamente de tal listado lo son la misma empresa, los trabajadores, el sindicato o el delegado del personal o la propia Comisión de oficio, como lo dispone el artículo 22 del reglamento, y no sólo esta última Comisión, como se desprendería del artículo 5º transitorio, del reglamento, norma en la cual se fundó el dictamen, si atendida la Superintendencia *"toda vez que habiéndose agotado la vigencia de esta norma, debe estarse al procedimiento permanente que dicho reglamento contempla para estos efectos"*.

Finalmente, en Oficio Ord. N° 9.511, de la misma Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, también del antecedente 1), se precisa que ocurrida la situación antes descrita, es decir, solicitud de determinación de la empresa en la cual se desarrollan los puestos de trabajos pesados genéricos, los agentes antes mencionados como la empresa, sus trabajadores, y otros, deben requerir *"no una calificación propiamente tal, sino un reconocimiento del des-*

*empeño de esas labores"* en la empresa, si ellos ya se encuentran calificados.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y oficios citados, cúpleme informar a Ud. que se complementa Dictamen Ord. N° 1.754/41, de 5.05.2003, en cuanto de no aparecer en las calificaciones de trabajos pesados efectuadas por la Comisión Ergonómica Nacional individualización de la empresa en la cual se desempeñan, no es exigible igualmente respecto de ésta, la sobrecotización legal correspondiente, en relación a listados de estos trabajos publicados en el Diario Oficial con posterioridad al del 7 de octubre de 1997, y quienes pueden requerir a dicha Comisión el reconocimiento de los mismos en relación a la empresa específica en la cual se ejecutan, para que opere la exigibilidad de la cotización, son la misma empresa, los trabajadores, el sindicato, el delegado del personal o la Comisión Ergonómica, de oficio, se trate de lo obrado de acuerdo al artículo 5º transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o de sus disposiciones permanentes.

**JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL RESTAURANTES O CLUBES. CONCEPTO. ALCANCE. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. PERSONAL EXCLUIDO LIMITACION JORNADA. JORNADA LARGA.**

2.657/62, 8.07.03.

- 1) Dentro del término "restaurantes o clubes" a que alude el artículo 27 del Código del Trabajo, pueden considerarse aquellos locales de comida rápida o aquellos ubicados en patios de comida o food garden.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que el trabajador exceptuado de la limitación de jornada de trabajo, por encontrarse en algunas de las situaciones que contempla el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, labore horas extraordinarias.

Tampoco es procedente que el dependiente afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del mismo cuerpo legal, trabaje horas extraordinarias.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22 incisos 1° y 2°, y 27, incisos 1°, 2° y 3°.

**Concordancias:** Ord. N° 4.130, de 25.11.81; Ord. N° 4.764/225, de 16.08.94; Ord. N° 4.266/244, de 17.08.99; Ord. N° 4.504/258, de 27.08.99.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias: 1) Si dentro del término "restaurantes o clubes" que contiene el artículo 27 del Código del Trabajo, se pueden considerar aquellos locales de comida rápida, o aquellos ubicados en patios de comida o food garden, si el límite de su jornada semanal es de 60 horas y si dentro de las 12 horas diarias, está considerada la hora de descanso. 2) Si los trabajadores excluidos del límite de jornada de trabajo, tienen derecho a cobrar horas extraordinarias.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 27 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 2° y 3°, establece:

*"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina– cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse, constantemente a disposición del público.*

*"El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.*

*"Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada".*

Ahora bien, es del caso precisar que la norma legal precedentemente transcrita entró en vigencia a partir del 1° de diciembre del año 2001, de forma tal que, a contar de esa fecha, la excepción a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1° del

artículo 22 del Código del Trabajo se aplica sólo en el caso del personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Asimismo, de la citada norma se infiere que tales trabajadores sólo pueden permanecer hasta doce horas diarias en el lugar de trabajo, teniendo, dentro de la jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a la misma y que esta jornada ordinaria prolongada sólo se puede distribuir en cinco días a la semana.

Cabe hacer presente, que conforme lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, para que estos trabajadores queden excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de 48 horas, deben reunirse las siguientes condiciones copulativas: a) que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y b) que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Ahora bien, este Servicio mediante Ordinario N° 4.130, de 25.11.81 ha fijado el sentido y alcance de las expresiones "hoteles, restaurantes o clubes", sosteniendo que por ellas ha de entenderse "cualquier tipo de establecimiento que proporcione al público servicio de alojamiento y/o comidas sólidas o líquidas para su consumo inmediato, comprendiéndose, por tanto, dentro de este concepto, a establecimientos tales como residenciales, pensiones, hospederías, albergues, moteles, bares, fuente de soda, casinos, discoteques, churrasquerías, quinta de recreo, etc."

En conformidad a la doctrina enunciada, posible es afirmar que los establecimientos por los cuales se consulta, vale decir, aquellos locales de comida rápida, o aquellos ubicados en patios de comida o food garden, pueden considerarse res-

taurantes o clubes, toda vez que proporcionan al público servicio de comidas sólidas o líquidas para su consumo inmediato, de manera que los trabajadores que laboran en ellos, pueden quedar excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de 48 horas, en la medida que se reúnan las condiciones copulativas señaladas en párrafos precedentes.

Sin embargo, y a objeto de precisar el ámbito de aplicación de la norma de excepción en análisis, debe tenerse presente que de la misma disposición se desprende que no todo el personal de los mencionados establecimientos está sujeto a la jornada especial que ella contempla, sino que excluye, entre otros, al personal de cocina, el cual, en razón de lo específico de sus labores queda sometido a la norma general en materia de jornada.

Cabe señalar al respecto, que esta Dirección en el mismo oficio aludido anteriormente, ha precisado que "por personal de cocina" ha de entenderse "a todos aquellos trabajadores que laboren en la preparación, aderezamiento o guisado de alimentos sólidos o líquidos, independientemente del lugar, dentro del respectivo establecimiento, donde desarrollen sus actividades, sea en la propia cocina, junto al mostrador o mesón o al aire libre".

- 2) En lo concerniente a la segunda consulta, cabe manifestar que el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.*

*"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y*



*todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".*

De la norma transcrita precedentemente se colige que la jornada ordinaria de trabajo actualmente no puede exceder de cuarenta y ocho horas semanales y en virtud de lo prevenido en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.759, a contar del 1° de enero de 2005, no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Asimismo, se infiere que excepcionalmente quedan excluidos de la limitación aludida, entre otros, los dependientes que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

En lo que respecta a la procedencia del pago de horas extraordinarias al personal exceptuado de la limitación de jornada, cabe señalar que el artículo 30 del Código del Trabajo, dispone:

*"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".*

De la disposición transcrita resulta dable inferir que la posibilidad de laborar horas extraordinarias ha sido subordinada por el legislador a la condición de que el dependiente de que se trate se encuentre sujeto a una jornada de trabajo limitada, cuya duración máxima está fijada por la ley o bien, por el acuerdo de las partes, si fuere menor.

Ahora bien, concordando la norma legal en comento con el precepto del artículo 22, ya transcrito y comentado, posible es sostener que los trabajadores que se encuentran en las situaciones descritas en el inciso 2° del citado artículo 22 no pueden devengar sobresueldo atendido que no se encuentran

sujetos a ninguna jornada de trabajo susceptible de ser excedida.

Así lo ha sostenido esta Dirección, entre otros, en Ordinario N° 4.764/225, de 16.08.94.

En el mismo orden de ideas, cabe hacer presente que la norma contenida en el artículo 27 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, establece en forma expresa que los trabajadores afectos a la jornada prolongada allí prevista no pueden permanecer más de doce horas en el lugar de trabajo, debiendo tener dentro de ella, a lo menos, una de descanso, circunstancia que permite sostener, que los dependientes que se encuentran afectos a ella, tampoco pueden laborar horas extraordinarias, puesto que de ser así, necesariamente estarían sobrepasando el máximo de permanencia permitido por el legislador.

Por consiguiente, acorde a lo expresado, forzoso es concluir que los trabajadores afectos a la jornada prevista en el referido artículo 27, también se encuentran imposibilitados de cumplir una jornada extraordinaria de trabajo.

Así lo ha sostenido la doctrina uniforme de este Servicio, pudiendo citarse al respecto el Ordinario N° 4.266/244, de 17.08.99.

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

- 1) Dentro del término "restaurantes o clubes" a que alude el artículo 27 del Código del Trabajo, pueden considerarse aquellos locales de comida rápida o aquellos ubicados en patios de comida o food garden.

El personal que labora en ellos, salvo el de cocina o administrativo, está exceptuado de la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1° del artículo 22 del Código del

Trabajo, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, pudiendo permanecer hasta doce horas diarias en el lugar de trabajo, con un descanso dentro de la jornada no inferior a una hora imputable a la misma y su distribución no puede exceder los cinco días a la semana.

- 2) No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores exceptuados de la limitación de jornada de trabajo laboren horas extraordinarias.

Tampoco resulta procedente que el dependiente afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del ramo, trabaje horas extraordinarias.

**ORGANIZACION SINDICAL. AFILIACION. CONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR. SOCIOS. NUMERO, INFORMACION. SINDICATO INTEREMPRESA. CESACION DE SERVICIOS. EFECTOS.**

2.658/63, 8.07.03.

- 1) Atendido el principio de libertad sindical recogido ampliamente en nuestra legislación laboral, no existe ningún procedimiento o forma que permita al empleador tomar conocimiento de la decisión que ha adoptado un trabajador de afiliarse o desafilarse de una organización sindical, a menos que sea el propio dependiente quien lo manifieste por su propia voluntad o el sindicato respectivo.
- 2) Nuestra legislación laboral, siendo consecuente con el principio de libertad sindical que la informa, ha eximido a las organizaciones sindicales de la obligación de informar, incluso a la Dirección del Trabajo, respecto del número actualizado de sus socios. Sin perjuicio, de la obligación de mantener un registro de afiliados al día, según lo dispuesto en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo.
- 3) Cuando el legislador ha entregado la opción al trabajador para continuar afiliado al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios cuando ha cesado en sus labores, lo ha hecho sin someterlo a ninguna condición, lo cual significa que en dicha calidad goza de los mismos derechos y está sujeto a las mismas obligaciones que cualquier otro afiliado. Mantiene, en consecuencia, su derecho a ser elegido director sindical de la respectiva organización. Lo anterior, sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos de la misma.
- 4) En la elección de delegado sindical sólo deben participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aun cuando mantengan su calidad de afiliados al sindicato interempresa de que se trate.

**Fuentes:** Código del Trabajo: artículos 229, 230, 231, inciso final.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1.- Establecer la forma en que un empleador puede tomar conocimiento de que un trabajador que ha dejado de prestar servicios en su empresa continúa afiliado a un sindicato interempresa.

En relación con este punto cabe señalar que el artículo 230 del Código del Tra-

bajo, ha establecido el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, a continuar afiliados al mismo, sin condición alguna, no obstante haber cesado en sus servicios.

En efecto el citado precepto señala: "*En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios*".

Cabe agregar, además, que del texto de la norma es posible concluir que la intención del legislador ha sido separar el vínculo laboral que une al trabajador con su empleador de su afiliación sindical a la organización respectiva, con el objeto de resguardar el principio de libertad sindical de que gozan las organizaciones y los trabajadores que las constituyen y participan en ellas, principio que se ve reflejado, especialmente, en el derecho a fundar sindicatos, afiliarse y desafiliarse de ellos cuando lo estimen pertinente de acuerdo con sus intereses.

Ahora bien, considerando el principio señalado en el párrafo precedente, esto es, libertad sindical, cabe concluir que no existe en nuestra legislación laboral algún procedimiento o forma que permita a un empleador tomar conocimiento de la decisión que ha adoptado un trabajador de afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, a menos que sea el propio dependiente quien lo manifieste por su propia voluntad o el sindicato respectivo.

Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, que en su artículo 13, establece el derecho que tienen los ciudadanos a solicitar información respecto de los actos que emanen de la autoridad administrativa o de terceros, en los términos que allí se señalan.

Sobre esta materia la Dirección del Trabajo, emitió un pronunciamiento mediante Ordinario N° 821/18, de 26.02.2003.

- 2.- Determinar a quien corresponde acreditar, frente al empleador respectivo, el número total de trabajadores de su dependencia que se encuentran afiliados a un sindicato interempresa.

Al respecto cabe señalar que tal como se señalara anteriormente nuestra legis-

lación laboral recoge ampliamente el principio de libertad sindical y consecuente con esto no cuenta con norma alguna que obligue a la organización a informar al o los empleadores respectivos el número de socios que la constituyen.

Tal es así, que la Ley N° 19.759, vigente a contar del 1° de diciembre de 2001, derogó el artículo 301, inciso 1° del Código del Trabajo, que obligaba a los sindicatos a informar una vez al año a la Dirección del Trabajo el número actual de socios y las organizaciones de superior grado a que se encontraban afiliados y ha modificado la norma contenida en el artículo 231, del mismo cuerpo legal, agregando un inciso final, que establece: *"La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros"*.

De la norma precedentemente transcrita es posible concluir que el legislador ha querido entregar mayor autonomía a las organizaciones sindicales liberándoles de la obligación de presentar ante la Dirección del Trabajo, una vez al año, las nóminas actualizadas de afiliados y les ha dejado la obligación de mantener ellas mismas un registro al día de éstos. Es así entonces como este registro de socios que lleva la organización respectiva, ya sea, en formato de Libro de Socios o aquel que lo reemplace, de acuerdo con los estatutos del sindicato, es el único elemento determinante para verificar la cantidad de afiliados con que cuenta la organización.

De este modo, cabe colegir que las organizaciones sindicales si bien mantienen la obligación de llevar un registro actualizado de sus miembros no ocurre lo mismo con la de entregar esta información a terceros.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior en cuanto al derecho de información reconocido en la Ley

Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado.

- 3.- Señalar si el derecho que tiene el trabajador a continuar afiliado al sindicato interempresa, una vez que ha perdido su empleo, se encuentra sujeto a alguna condición.

En el punto N° 1 del presente ordinario se analizó el artículo 230 del Código del Trabajo concluyéndose que el legislador ha establecido el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, a continuar afiliados al mismo, *sin condición alguna*, no obstante haber cesado en sus servicios.

- 4.- En la situación planteada en el punto anterior, es decir, cuando el trabajador ha cesado en sus labores, indicar los derechos que tiene el afiliado al sindicato interempresa, en especial, establecer si éste puede ser elegido dirigente sindical.

Al respecto cabe señalar que cuando el legislador ha entregado la opción al trabajador para continuar afiliado al sindicato cuando ha cesado en sus labores, lo ha hecho sin someterlo a ninguna condición, lo cual significa que en su calidad de socio goza de los mismos derechos y está sujeto a las mismas obligaciones que cualquier otro afiliado. Mantiene, asimismo, su derecho a ser elegido director sindical de la respectiva organización.

Lo señalado en el punto precedente es sin perjuicio de lo que establezcan los estatutos de la respectiva organización al respecto.

- 5.- Precisar si las personas que se encuentran desvinculadas de la empresa respectiva y continúan afiliadas al sindicato interempresa, se encuentran habilitadas para participar en la elección de delega-

do sindical de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 229 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que el artículo 229 del Código del Trabajo dispone:

*"Los trabajadores de una empresa que están afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueran veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueran veinticinco o más trabajadores y de entre ellos se hubiera elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243".*

De la norma precedentemente transcrita es posible inferir que el legislador ha establecido la figura del delegado sindical con el objeto de que represente a los trabajadores de una empresa determinada frente a la organización sindical a la que se encuentran afiliados y que debe ser elegido de entre aquellos trabajadores que además de laborar en la empresa sean miembros del sindicato de que se trate.

Se desprende, además, que se ha facultado para designar un delegado sindical a los trabajadores de una empresa que sean socios de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo.

Asimismo, de la referida norma se colige que si los trabajadores afiliados a la or-

ganización fueran veinticinco o más deberán elegir tres delegados sindicales. En este caso, se señala que si de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, mantienen su derecho a elegir uno o dos delegados sindicales, respectivamente.

Ahora bien, de lo expuesto en los párrafos que anteceden es posible advertir que atendido que la función del delegado sindical es representar a los trabajadores de la empresa en la cual labora frente a la organización sindical respectiva, la elección de éste debe efectuarse sólo por los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aun cuando mantengan su calidad de afiliados al sindicato interempresa de que se trate.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- Atendido el principio de libertad sindical recogido ampliamente en nuestra legislación laboral, no existe ningún procedimiento o forma que permita al empleador tomar conocimiento de la decisión que ha adoptado un trabajador de afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, a menos que sea el propio dependiente quien lo manifieste por su propia voluntad o el sindicato respectivo.
- 2.- Nuestra legislación laboral siendo consecuente con el principio de libertad sindical que la informa ha eximido a las organizaciones sindicales de la obligación de informar, incluso a la Dirección del Trabajo, respecto del número actualizado de sus socios. Sin perjuicio de la obligación de mantener un registro de socios al día, según lo dispuesto en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo.
- 3.- Cuando el legislador ha entregado la opción al trabajador para continuar afiliado al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios cuando ha cesado en sus labores, lo ha hecho sin someterlo a ninguna condición, lo cual significa que en su calidad de socio goza de los mismos derechos y está sujeto a las mismas obligaciones que cualquier otro afiliado. Mantiene, en consecuencia, su derecho a ser elegido director sindical de la respectiva organización. Lo anterior sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos de la misma.
- 4.- En la elección de delegado sindical sólo deben participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aun cuando mantengan su calidad de afiliados al sindicato interempresa de que se trate.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACION MUNICIPAL. DIRECTORES NO ELECTOS. EFECTOS.****2.700/64, 10.07.03.**

**El director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso para proveer dicho cargo en un nuevo período, y que se desempeñaba con anterioridad en la misma Corporación tiene derecho a continuar prestando servicios en calidad de titular, en alguno de los establecimientos dependiente de la misma Corporación y en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070, con igual número de horas que servía antes del cargo de director salvo que la dotación docente respectiva no lo permita correspondiendo, en tal situación, el derecho a indemnización en los términos que se señalan en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 32.

Mediante presentación..., ha solicitado a esta Dirección fije el sentido y alcance del inciso final del artículo 32 de la Ley N° 19.070, respecto del Director de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Viña del Mar que, con anterioridad a su cargo como tal, cumplía funciones como Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica.

Sobre el particular, cumplo en informar a Ud. que los incisos 3° y 4° del artículo 32 de la Ley N° 19.070, prevén:

*"El nombramiento o contrato de dichos Directores tendrá una vigencia de cinco años al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Director en ejercicio.*

*"El Director que habiendo postulado pierda el concurso, podrá volver a desempeñarse en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, y podrá ser designado o contratado hasta con el mismo número de horas que servía en ellas antes de ejercer la función*

*de Director, sin necesidad de concurso. Si ello no fuere posible, dada la dotación vigente, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la duración del contrato de trabajo de los directores de los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Educacionales, incorporados a la dotación docente como titulares es de cinco años.

Asimismo, se deduce que a la expiración de dicho plazo debe necesariamente convocarse a un nuevo concurso público para llenar el cargo vacante, al que puede postular el mismo director en ejercicio.

Aparece, a su vez, que si el referido director postula y pierde el concurso tiene el derecho a continuar prestando servicios en algún establecimiento educacional de la misma Corporación con una carga horaria igual a la que desempeñaba con anterioridad al cargo de director, para cumplir cualesquiera de las funciones docentes que se consignan en el artículo 5° de la Ley N° 19.070.

El tenor literal de la norma legal transcrita

y comentada, autoriza para sostener que el legislador ha otorgado al empleador la facultad de reubicar al docente de que se trata en alguno de los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal, para cumplir ya sea una función docente propiamente tal, técnico pedagógica o directiva que no sea la de Director de establecimiento educacional, en calidad de titular con la misma carga que desempeñaba con anterioridad al cargo de director.

Ahora bien, considerando que la facultad para reubicar al docente que ha perdido un concurso público para proveer el cargo de director de establecimiento por un nuevo período, corresponde al empleador, no procede que el profesional de la educación alegue menoscabo en la medida que la misma se efectúe en los términos indicados en el párrafo que antecede.

Finalmente y en lo que dice relación con su remuneración, es del caso señalar que de conformidad con la normativa de la Ley N° 19.070, los profesionales de la educación, cualquiera sea la función docente que cumplan, tienen derecho a percibir una Remuneración Total Mínima en relación a su carga horaria la que no se verá alterada por la circunstancia de haber sido reubicado en otras funciones distintas a la de Director de establecimiento educacional, salvo aquellos beneficios legales como la asignación de responsabilidad directiva, o convencionales es-

tablecidos en consideración al cargo específico de director de establecimiento educacional.

Con todo es del caso señalar que si la dotación vigente no permite que el docente continúe laborando, se le ofrecerá la posibilidad de renunciar voluntariamente, con derecho a percibir una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso para proveer dicho cargo en un nuevo período, y que se desempeñaba con anterioridad en la misma, tiene derecho a continuar prestando servicios en calidad de titular, en alguno de los establecimientos dependiente de la citada Corporación y en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070, con igual número de horas que servía antes del cargo de director, salvo que la dotación docente respectiva no lo permita correspondiendo, en tal situación, el derecho a indemnización en los términos que se señalan en el cuerpo del presente oficio.



**ESTATUTO DOCENTE. CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA.****2.701/65, 10.07.03.**

**No resultará procedente que un sostenedor de una escuela especial que atiende a niños con trastornos en el lenguaje suscriba contratos a honorarios con el personal que se desempeña como fonoaudiólogo, psicólogo o kinesiólogo, si concurren los requisitos que hacen procedente la existencia de una relación jurídico laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, en especial el vínculo de subordinación y dependencia.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 7° y 8° inciso 1°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que un sostenedor de una escuela especial que atiende a niños con trastornos en el lenguaje suscriba contratos a honorarios con el personal que se desempeña como fonoaudiólogo, psicólogo o kinesiólogo.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 7° del Código del Trabajo, prevé:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

Por su parte, el artículo 8° del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, prescribe:

*"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".*

Del contexto de las normas legales trans-

critas se desprende que constituye contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones copulativas:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por los servicios prestados, y
- c) Ejecución de la prestación bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

Asimismo, de dichas disposiciones se infiere que la sola concurrencia de las condiciones o requisitos enunciados precedentemente, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica.

En lo que respecta al requisito signado con la letra c), esta Dirección ha sostenido, reiterada y uniformemente, que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartiendo órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecu-*

*ción de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a la particular naturaleza de la prestación del trabajador”.*

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, preciso es sostener que si respecto del personal de que se trata se dan las condiciones señaladas en párrafos que anteceden, el sostenedor estará obligada a celebrar con ellos un contrato de trabajo con todos los derechos y obligaciones inherentes al mismo.

Por el contrario, de no darse el vínculo de subordinación y dependencia o demás requisitos que, de acuerdo a lo ya expresa-

do, configuran el contrato de trabajo, no existirá inconveniente legal alguno para que las partes suscriban contratos a honorarios, los cuales, al constituir una relación jurídica de carácter civil, deberán regirse por las normas pertinentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds. que no resultará procedente que un sostenedor de una escuela especial que atiende a niños con trastornos en el lenguaje suscriba contratos a honorarios con el personal que se desempeña como fonoaudiólogo, psicólogo o kinesiólogo, si concurren los requisitos que hacen procedente la existencia de una relación jurídico laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, en especial el vínculo de subordinación y dependencia.

**CONTRATO INDIVIDUAL. ESTIPULACIONES MINIMAS. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS. POLIFUNCIONALIDAD.**

**2.702/66, 10.07.03.**

- 1) **Para los efectos previstos en el artículo 10 N° 3, del Código del Trabajo debe entenderse por "funciones específicas" aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por funciones alternativas dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por funciones complementarias aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.**
- 2) **La cláusula primera de los contratos de trabajo suscritos por la empresa de Muellaje ... y seis de sus trabajadores del área de equipos terrestres, no se ajusta a derecho en cuanto no especifica las funciones complementarias de Electromecánico y Operador de Equipos Portuarios convenidas en dicha estipulación.**

**Fuentes:** Código del Trabajo artículo 10 N° 3.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.855/ 161,

de 30.08.2002.

Mediante presentación del antecedente solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula primera del contrato individual de trabajo de los trabajadores del área de equipos terrestres de la

empresa de Muellaje ... .

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

De acuerdo a los antecedentes acompañados y tenidos a la vista, con fecha 1°.01.2002, las partes contratantes, con el objeto de actualizar los contratos individuales de trabajo, acordaron modificar sus cláusulas primera y segunda relativas a las funciones que debe prestar el trabajador y al sueldo base a percibir por sus labores, respectivamente. Conforme a los mismos antecedentes, la modificación contractual en cuestión afectó a seis trabajadores del área de equipos terrestres de la empresa de Muellaje ... .

La cláusula primera del contrato de trabajo dispone:

*"A contar de esta fecha, en conformidad a la naturaleza de las labores que desempeña el trabajador, se modifica la cláusula Primera de su Contrato Individual de Trabajo, quedando que las funciones a cumplir serán las de **Electromecánico** y alternativamente las de **Operador de Equipos Portuarios** o cualquiera otra complementaria de las anteriores".*

De la norma convencional antes transcrita se infiere que el trabajador deberá realizar las labores de Electromecánico y de Operador de Equipos Portuarios y también cualquiera otra complementaria de las anteriores.

Fijado lo anterior, cabe tener presente que el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo dispone:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*"3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias".*

De la norma legal antes transcrita fluye

que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo señalar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

En lo que concierne a la primera parte de la referida disposición, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.790/133, de 5.05.95, ha sostenido que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que, de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, mediante la modificación introducida al referido precepto por la Ley N° 19.759, vigente a partir del 1° de diciembre del 2001, se permite señalar, en el respectivo contrato de trabajo, dos o más funciones, siempre que éstas sean específicas, las que podrán ser alternativas o complementarias.

Ahora bien, con el objeto de resolver fundadamente la consulta formulada se hace necesario precisar, previamente, que debe entenderse por las expresiones "específicas", "alternativas" y "complementarias" utilizadas por el legislador en dicho precepto, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas sobre interpretación de la ley establecidas en el

Código Civil y, específicamente, a la contenida en el artículo 19 de dicho cuerpo legal, conforme a la cual "*Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*".

Así, de acuerdo a la uniforme jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según dicho texto lexicográfico la expresión "*específica*" significa "*que es propia de algo y la caracteriza y distingue de otras cosas*". Por su parte, la palabra "*alternativa*" está definida como "*Que se dice, hace o sucede con alternación*", "...*Capaz de alternar con función igual o semejante*". A su vez, "*alternar*" significa "*Variar las acciones diciendo o haciendo ya unas cosas, ya otras, y repitiéndolas sucesivamente*". Por su parte, la expresión "*complementarias*" se define como: "*Que sirve para completar o perfeccionar algo*".

Acorde a lo expuesto en párrafos que anteceden, es posible sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N° 3, antes transcrito, por la expresión "*funciones específicas*" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por "*funciones alternativas*" deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las "*funciones complementarias*" serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.

Al respecto, es preciso considerar que esta disposición obedece a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

Lo anterior se traduce en la improceden-

cia de establecer cláusulas, como la de la especie, que facultan al empleador para fijar a su arbitrio la labor que debe realizar el dependiente de entre aquellas que sin determinación alguna se han consignado en el contrato con la expresión "*o cualquiera otra complementaria de las anteriores*", establecida en la cláusula primera de los contratos de trabajo en comento

Analizada la estipulación convencional que nos ocupa a la luz de la disposición legal transcrita y doctrina invocada, es posible concluir que la cláusula primera de los contratos individuales de trabajo, modificados con fecha 1° de enero del año 2002, tenidos a la vista, contraviene la normativa laboral vigente, en cuanto no especifica las funciones complementarias de Electromecánico y Operador de Equipos Portuarios convenidas en dicha estipulación, quedando la determinación de las mismas a la decisión unilateral del empleador, razón por la cual ésta no se ajusta a derecho a ese respecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Para los efectos previstos en el artículo 10 N° 3, del Código del Trabajo debe entenderse por "*funciones específicas*" aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por "*funciones alternativas*" dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por "*funciones complementarias*" aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.
- 2) La cláusula primera de los contratos de trabajo suscritos por la empresa de Muellaje ... y seis de sus trabajadores del área de equipos terrestres, no se ajusta derecho en cuanto no especifica las funciones complementarias de Electromecánico y Operador de Equipos Portuarios convenidas en dicha estipulación.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. FRACCIONAMIENTO. INTERESES Y REAJUSTES.**

**2.703/67, 10.07.03.**

- 1) Los intereses y reajustes a que alude el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, en el evento de que las partes de la relación laboral acuerden el pago fraccionado de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, son aquellos previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- 2) La obligación contenida en el citado precepto legal, en caso de pactarse el fraccionamiento de pago aludido en el punto anterior, debe entenderse cumplida si, respecto de cada cuota, se consigna que a su valor deberá adicionarse el porcentaje de variación del I.P.C. habido entre el mes anterior al término de la respectiva relación laboral y el precedente a aquél en que se efectúe el correspondiente pago, como asimismo, los intereses habidos desde dicha fecha de término hasta el día en que se realice el pago de cada una de las cuotas convenidas, según el procedimiento de cálculo señalado en el cuerpo del presente informe.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 169, letra a), 173. Ley N° 18.010, artículos 6°, inciso final, y 11.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.614/81, de 5.03.87, 3.539/102, de 13.05.91.

Mediante Memo citado en el antecedente ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a la forma de dar cumplimiento a la obligación establecida en la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, relativa a la consignación de los intereses y reajustes del período en el pacto en que se acuerde el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, si procediere, teniendo presente que la publicación de tales antecedentes es mensual, y, por ende, no resulta factible la determinación anticipada de los mismos.

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

El artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, previene:  
Agosto

*"Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso 1° del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:*

*"a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.*

*"El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.*

*"Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la*

*Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.*

*"Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%".*

De la disposición legal transcrita se desprende primeramente que no obstante que el legislador establece la obligación del empleador de pagar al trabajador, cuyo contrato hubiere terminado por aplicación de la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, en un solo acto al momento de extender el finiquito, ha permitido a las partes de la relación laboral convenir el pago fraccionado de dichos beneficios, exigiendo para ello el cumplimiento de dos requisitos a saber:

- 1) Que el pacto respectivo sea ratificado ante la Inspección del Trabajo, y
- 2) Que las cuotas correspondientes consignen los intereses y reajustes del período.

De la misma norma se desprende asimismo, que el simple incumplimiento del pacto hará exigible de inmediato el total de la deuda, sin perjuicio de la multa administrativa que, en tal caso, corresponde aplicar al empleador.

En relación con el requisito establecido en el N° 2, antes citado, el que, como ya se expresara, establece la obligación de consignar en las respectivas cuotas, los intereses y reajustes del período y atendido que éstos se refieren a indemnizaciones por término de contrato derivadas de la aplicación de la cau-

sal contemplada en el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, la determinación de éstos hace necesario recurrir al artículo 173 del mismo Código, que prescribe:

*"Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables".*

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que las indemnizaciones contempladas, entre otros, en el artículo 169 del Código del Trabajo, vale decir, las que proceden pagar por aplicación de la causal de término de contrato contemplada en el artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, deben pagarse reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato de trabajo y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Se desprende, asimismo, que desde el término del contrato, las sumas aludidas precedentemente, reajustadas de conformidad al procedimiento indicado, devengarán el máximo de interés permitido para operaciones reajustables.

Ahora bien, teniendo presente que los porcentajes de variación del I.P.C son determinados mensualmente y, por lo tanto, no es posible conocerlos anticipadamente a la fecha de la celebración del pacto sobre pago fraccionado de indemnizaciones, en opinión de este Servicio, para los efectos previstos en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, bastará con que en el acuerdo res-

pectivo se consigne el valor de la cuota a pagar, indicándose que la misma deberá incrementarse el porcentaje de I.P.C. habido en el período correspondiente.

Así, y a vía de ejemplo, si un trabajador, cuyo contrato ha terminado el 30 de abril de 2003, pacta el pago de su indemnización por años de servicio en cuatro cuotas pagaderas los días 30 de cada mes, a partir del mes de mayo, tal acuerdo deberá consignar que la primera de ellas deberá incrementarse con el porcentaje de I.P.C. habido entre los meses de marzo y abril de dicho año, la segunda, entre los meses de marzo y mayo de 2003 y, así, sucesivamente.

En lo que respecta a los intereses a que alude el artículo en comento, vale decir, el interés máximo permitido para operaciones reajustables, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, consignada, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.614/81, de 5.03.87, 7.334/113, de 21.09.89 y 3.539/102, de 13.05.91, ha precisado que debe entenderse por tal aquel que fija la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras en cumplimiento a lo previsto en el artículo 6° de la Ley N° 18.010, de 1981, sobre Operaciones de Crédito de Dinero, modificada por la Ley N° 19.528, publicada en el Diario Oficial de 4.11.97, el cual es fijado periódicamente por dicha Superintendencia y publicado mensualmente en el Diario Oficial.

Habida consideración que la referida Institución Fiscalizadora fija diversos intereses en cumplimiento del citado precepto, la misma jurisprudencia ha precisado que el interés máximo permitido para operaciones reajustables corresponde al interés previsto en el inciso final del artículo 6° en comento, el cual dispone:

*"No puede estipularse un interés que exceda en más de un 50% al corriente que rija al momento de la convención, ya sea que se pacte tasa fija o variable. Este límite de interés se denomina interés máximo convencional".*

Agosto

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 11 de la ley precitada establece:

*"Los intereses se devengan por día.*

*"Para los efectos de esta ley, los plazos de meses son de 30 días y los de años, de 360 días".*

De los preceptos anotados se deriva que los intereses se devengan día a día, es decir, no necesariamente por meses completos, como asimismo, que los meses deben considerarse de 30 días y los años de 360 para obtener el interés diario, que es el plazo básico por el cual se devenga dicho interés.

Lo expuesto precedentemente permite sostener que a las sumas adeudadas por concepto de las indemnizaciones anteriormente señaladas procede aplicarles el denominado interés máximo convencional según la tasa que corresponda por plazos de días, meses o años, y para determinar la tasa diaria o de fracción de mes deberá dividirse la tasa anual o mensual por 360 ó 30, respectivamente, y el resultado, multiplicarlo por los días de retardo.

Ahora bien, aplicando todo lo expuesto al caso en consulta y considerando que al igual que los reajustes precedentemente analizados, el interés de que se trata es también fijado en forma periódica y publicado mensualmente en el Diario Oficial, en opinión de esta Dirección, la obligación prevista en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, analizada en párrafos que anteceden, deberá entenderse cumplida si en el pacto sobre fraccionamiento de pago de las indemnizaciones que nos ocupan se señala que el valor de la o las cuotas correspondientes deberá adicionarse además, con el interés habido entre la fecha de término de contrato y la de aquella en que se efectúe el pago de cada una de ellas.

En consecuencia, sobre la base de las

175 / 2003

disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los intereses y reajustes a que alude el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, en el evento de que las partes de la relación laboral acuerden el pago fraccionado de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, son aquellos previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.
- 2) La obligación contenida en el citado pre-

cepto legal, en caso de pactarse el fraccionamiento de pago aludido en el punto anterior, debe entenderse cumplida si, respecto de cada cuota, se consigna que a su valor deberá adicionarse el porcentaje de variación del I.P.C. habido entre el mes anterior al término de la respectiva relación laboral y el que antecede precedente a aquél en que se efectúe el correspondiente pago, como asimismo, los intereses habidos desde dicha fecha de término hasta el día en que se efectúe el pago de cada una de las cuotas convenidas, según el procedimiento de cálculo señalado en el cuerpo del presente informe.

**ORGANIZACION SINDICAL. PATRIMONIO SINDICAL. DESTINO.**

**2.704/68, 10.07.03.**

**Resulta jurídicamente procedente que el Sindicato de Trabajadores de ... otorgue a sus asociados, con cargo al patrimonio sindical, beneficios consistentes en becas de capacitación en dinero, creación de un fondo de ayuda para el otorgamiento de becas a los afiliados con hijos en edad escolar y en la prestación de ayuda para la adquisición de una vivienda en la ciudad de Calama, en la medida que este último beneficio no importe el traspaso de fondos sindicales al patrimonio individual de cada uno de los beneficiarios, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 220 y 259.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.666/166, de 31.05.93 y 2.073/133, de 29.04.93.

Mediante presentación presentación..., solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia jurídica de que esa organización destine fondos sindicales obtenidos de la venta de su sede ubicada en Chuquicamata a becas de capacitación en dinero para sus afiliados, a la creación de un fondo de ayuda para el

otorgamiento de becas a los socios con hijos en edad escolar y proporcionarles ayuda que les permita para adquirir una vivienda en la ciudad de Calama.

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

El artículo 220 del Código del Trabajo en sus números 5, 6, 9 y 12 previene:

*"Son fines principales de las organizaciones sindicales:*

*"5.- Prestar ayuda a sus asociados y*



*promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;*

*"6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;*

*"9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;*

*"12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".*

De acuerdo a la norma legal precedentemente transcrita, entre las finalidades principales de las organizaciones sindicales se cuentan las actividades orientadas a promover la educación y ayuda de sus afiliados, y, en general, todas aquellas que, no estando prohibidas por la ley, se enmarquen dentro de las normas de sus propios estatutos.

Precisado lo anterior cabe tener presente que el artículo 259 del mismo Código, inserto en el Libro III, Título I, Capítulo IV, denominado "Del Patrimonio Sindical", prescribe:

*"El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.*

*"Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.*

*"Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esta mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria".*

Del precepto legal antes anotado se infiere, por una parte, que el patrimonio sindical es de dominio exclusivo de la organización y no pertenece en todo ni en parte a los asociados, lo cual implica que ni aún en el evento de disolución, sus bienes puedan pasar a dominio de alguno o parte de ellos.

De la misma norma se infiere, además, que los bienes que conforman el patrimonio sindical deben ser utilizados, exclusivamente, en los fines y objetivos señalados en la ley y en los estatutos de la respectiva organización.

En la especie, de los antecedentes recopilados y tenidos a la vista aparece que los estatutos de la entidad sindical recurrente se remiten a la ley, en lo concerniente a las finalidades y objetivos de la organización.

De esta suerte, concordando la norma precedentemente transcrita y comentada con lo expresado en párrafos que anteceden, posible resulta sostener que los beneficios que el sindicato de que se trata pretende otorgar a sus asociados con cargo al producto de la venta de su sede social, se enmarcan dentro de las finalidades propias de las organizaciones sindicales precedentemente anotadas y, por ende, se ajustan a las normas legales y estatutarias que la rigen, conclusión ésta que guarda armonía con la opinión sustentada por el Departamento de Relaciones Labores de esta Repartición, en Memo N° 173, de 2.06.03.

Con todo, es necesario advertir que la ayuda que se proporcione a los afiliados en materia de vivienda sólo podría consistir en labores de asesoría de carácter técnico, jurídico u otras similares, no pudiendo en caso alguno traducirse en ayuda económica destinada a costear en todo o parte la adquisición del inmueble, toda vez que ello implicaría la incorporación de parte del patrimonio sindical al de cada uno de los beneficiarios, vulnerándose de esta manera la expresa prohibición contenida en el artículo 259, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que el Sindicato de Trabajadores de ... conceda a su asociados, con cargo al patrimonio sindical, beneficios consistentes en be-

cas de capacitación en dinero, creación de un fondo para el otorgamiento de becas a aquellos con hijos en edad escolar y en la prestación de ayuda para la adquisición de una vivienda en la ciudad de Calama, en la medida que este último beneficio no importe el traspaso de fondos sindicales al patrimonio individual de cada uno de los beneficiarios.

**NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. EXISTENCIA. CLAUSULAS DE REALJUSTABILIDAD. ESTIPULACIONES.**

2.823/69, 15.07.03.

- 1) La negativa del empleador a suscribir el contrato colectivo, cuando la comisión negociadora ejerce la facultad prevista en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, no afecta la existencia del mismo.
- 2) No resulta jurídicamente procedente incluir la cláusula cuarta en el nuevo contrato colectivo suscrito con ocasión de la aplicación de la referida norma legal, por tratarse de una estipulación relativa a la reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados.
- 3) No resulta procedente considerar como vigente la cláusula decimocuarta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez, para poner término al proceso de negociación colectiva, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.
- 4) Las estipulaciones que contienen beneficios pactados en Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos Mensuales constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, en cuanto fijan el monto del beneficio conforme al valor que represente la unidad elegida.
- 5) A los dirigentes sindicales de que se trata les asiste el derecho a que se le otorguen todos aquellos beneficios pactados en el párrafo signado con el número 20 de la cláusula octava, en forma proporcional al período de duración del contrato colectivo suscrito con arreglo al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 369.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.794, de 30.11.83; 6.931/333, de 13.10.86; 6.176/342, de 5.11.93; 5.551/265, de 21.09.94; 4.706/225, de 28.07.95 y 2.697/216, de 4.07.2000.

Mediante presentación citada en el antecedente ..., se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias relacionadas con la suscripción del contrato colectivo en conformidad a lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo:

- 1) Consecuencias que acarrea la negativa del empleador a suscribir un nuevo contrato colectivo, en conformidad a lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.
- 2) Si el empleador puede negarse a aplicar el último reajuste cuatrimestral a las remuneraciones y demás beneficios convenidos, una vez vigente el nuevo contrato colectivo, en los términos del citado inciso 2° del artículo 369.
- 3) Si resulta procedente la negativa del empleador a pagar a los trabajadores afectos al nuevo contrato colectivo el bono especial por término de negociación, convenido en su cláusula decimo-cuarta.
- 4) Si el valor de las cláusulas del instrumento colectivo de que se trata, cuyos beneficios se expresan en unidades reajustables tales como Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos, se congela y en qué momento.
- 5) Se determine si a los dirigentes sindicales les asiste el pago de ciertos beneficios como pasajes, estadías y viáticos, pactados en la cláusula vigésima del contrato colectivo, en forma proporcional a la vigencia del mismo, por aplicación de lo señalado en el inciso 2° del artículo 369 ya citado.
- 6) Si resulta procedente la forma en que el empleador ha distribuido el beneficio denominado "incentivo de productividad" convenido en la cláusula sexta del instrumento colectivo de que se trata.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) En cuanto a esta consulta, cabe señalar, en primer término lo dispuesto por los incisos 2° y 3° y 4° del artículo 369 del Código del Trabajo, que prescribe:

*"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de 18 meses.*

*Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a 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".*

De la norma precitada fluye que por expresa disposición del legislador la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo, con idénticas cláusulas a las contenidas en los respectivos contratos vigentes.

Se colige asimismo que en el evento que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Por último, del tenor de la disposición legal citada se infiere que en el evento que la comisión negociadora haga uso de la facultad contemplada en el inciso 2° del mismo precepto, el contrato colectivo se entiende celebrado, para todos los efectos legales, en la fecha en que dicha comisión hubiere comunicado por escrito esta determinación al empleador.

De este modo, lo señalado por la norma que nos ocupa autoriza para sostener que por el solo ministerio de la ley e independientemente de toda otra formalidad, la circunstancia de informar por escrito al empleador la decisión de acogerse a la facultad a que se refiere el inciso 2º del artículo 369 del citado cuerpo legal, produce el efecto de originar un nuevo contrato colectivo de trabajo, con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato anterior, a excepción de aquellas relativas a la reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero a que alude el inciso 3º de la norma en estudio, aun cuando el nuevo contrato no hubiere sido escriturado.

Lo anterior guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 6.931/333, de 13.10.86 y 4.706/225, de 28.07.95, y con lo sostenido por el Departamento de Relaciones Laborales, mediante Memorandum N° 122, de 9.05.2003.

En tales circunstancias, no cabe sino concluir que la negativa del empleador a suscribir el nuevo contrato colectivo configurado a través del ejercicio de la facultad prevista por la disposición aludida no obsta a la existencia del mismo, el cual debe entenderse afinado una vez comunicada por escrito al empleador la determinación de los trabajadores de celebrar el nuevo contrato con iguales estipulaciones a las del contrato anterior.

Por consiguiente, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia citadas, así como de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la negativa del empleador a suscribir el contrato colectivo, cuando la comisión negociadora ejerce la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, no afecta la existencia del mismo.

- 2) En lo que concierne a la consulta signada con este número, resulta necesario precisar que, en conformidad a lo dispuesto por el inciso 3º del artículo 369 antes transcrito y comentado, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad de las remuneraciones ni de los demás beneficios pactados en dinero.

Por su parte, la cláusula cuarta del contrato colectivo en estudio, por la cual se consulta, conviene un reajuste cuatrimestral, del 100% de la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, de todas las remuneraciones y beneficios que dicho instrumento contempla, con excepción de aquellos que tengan previsto expresamente otro sistema de reajustabilidad y que se expresen en pesos.

Por consiguiente, en opinión de la suscrita, la cláusula antes citada otorga un aumento o reajuste de las remuneraciones y beneficios convenidos en el instrumento de que se trata y, por ende, constituye una cláusula de reajustabilidad, entendiéndose por tales aquellas que tienen por objeto aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de los mismos.

En estas circunstancias y estipulando la cláusula en análisis un reajuste de remuneraciones y beneficios, por expresa disposición de la norma contenida en el inciso 3º del citado artículo 369, no resulta jurídicamente procedente que aquella sea incluida en el nuevo contrato colectivo suscrito con ocasión de la aplicación de la referida norma legal.

- 3) Respecto de la consulta relativa a la procedencia de la inclusión en el nuevo contrato colectivo del beneficio denominado *bono especial*, convenido en la cláusula decimocuarta del convenio colectivo anterior, que estipula:

**"Decimocuarto: Bono especial.**

La empresa empresa pagará un bono especial por término de negociación por cada trabajador afecto de \$ 250.000 de la siguiente forma, a la firma del convenio \$ 125.000 y en enero del año 2001 \$ 125.000, en el evento de que el trabajador deje de pertenecer a la empresa por cualquier motivo, se mantendrá este beneficio y se procederá a su pago en las fechas estipuladas".

De la norma convencional antes transcrita se infiere que las partes acordaron el pago por el empleador de un bono especial de término de conflicto, por cada trabajador afecto, por un monto de \$ 250.000, que se pagarían en dos cuotas de \$ 125.000 cada una, la primera de ellas en la fecha de la firma del convenio colectivo y la segunda, en el mes de enero de 2001.

De este modo, del tenor de la cláusula precitada se desprende inequívocamente que el referido bono fue otorgado por la empresa como consecuencia del término del proceso de negociación colectiva.

Por consiguiente, del análisis de la referida norma contractual y en conformidad con el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo en opinión de esta Dirección, no resulta procedente considerar como vigente la cláusula decimocuarta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez –no obstante haberse convenido su pago en dos cuotas– para poner término al proceso de negociación colectiva, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.

*Lo señalado precedentemente resulta, por lo demás, concordante con lo sostenido por este Servicio mediante Dictamen N° 2.697/216, de 4.07.2000.*

- 4) En lo que respecta a esta consulta, cabe tener presente que este Servicio, al fijar el correcto sentido y alcance de la expresión "*estipulaciones relativas a reajustabilidad*" utilizada en la norma en comentario, ha sostenido, mediante Dictámenes N°s. 5.794, de 30.11.83 y 5.551/265, de 21.09.1994, que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

En los referidos dictámenes se consigna, además, que, "*resulta posible sostener que las remuneraciones y demás beneficios pactados en Unidades de Fomento, Unidades Tributarias, Ingresos Mínimos Mensuales u otras unidades reajustables equivalentes, constituyen cláusulas de reajustabilidad, toda vez que su objeto es, precisamente, conservar el poder adquisitivo de los mismos*".

Por consiguiente, resulta posible concluir que, en la especie, las estipulaciones que contienen beneficios pactados en Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos Mensuales constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, en cuanto fijan el monto del beneficio conforme al valor que represente la unidad elegida.

Cabe hacer presente, por último, que la conclusión anterior se traduce en la práctica en que al celebrarse el nuevo contrato con arreglo a la norma en comentario, deberá contemplarse una estipulación que contenga el beneficio que se consignaba en el instrumento antiguo, conforme al valor que representaba a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, eliminándose de la primitiva cláusula la determinación del beneficio en ingresos mínimos u otras unidades reajustables equivalentes, hecho este último que, como se dijera, es el

que constituye la reajustabilidad excluida por la ley.

- 5) Se consulta acerca de la procedencia de otorgar en forma proporcional a la vigencia de dieciocho meses del nuevo contrato colectivo, los beneficios contenidos en el párrafo signado con el número 20 de la cláusula octava, que estipula:

**"Octavo: Otros beneficios.**

**20. APORTE A LA ORGANIZACION SINDICAL**

*La empresa aportará al sindicato un máximo de 6 pasajes aéreos, 12 días de alojamiento y 12 días de viático para ser usado por los dirigentes sindicales para el desplazamiento fuera de la región por motivos propios de sus funciones. En caso de que el sindicato tenga entre sus socios algún Dirigente Nacional de FENATRAOS se considerará además 2 pasajes aéreos, 4 días de alojamiento y 4 días de viático por cada uno de ellos, para ser usados para el cumplimiento de sus funciones".*

La norma convencional antes transcrita contempla un aporte al sindicato de un número determinado de pasajes aéreos, de días de alojamiento y viático para ser utilizados por los dirigentes sindicales durante la vigencia del instrumento colectivo anterior, esto es, en un período de tres años.

Ahora bien, si se considera que el nuevo contrato colectivo, suscrito con arreglo al citado inciso 2º del artículo 369, tiene una duración de dieciocho meses, los beneficios contemplados en la cláusula en comento deben, en opinión de la suscrita, otorgarse en forma proporcional al tiempo de vigencia del mismo.

La conclusión anterior, guarda armonía con lo sostenido por este Servicio sobre la materia, a través de Dictamen N° 6.176/342, de 5.11.93, el cual, pronunciándose res-

pecto de la legalidad de una cláusula reproducida en iguales términos en el nuevo contrato colectivo, pero ajustando los beneficios en ella contenidos al período de dieciocho meses de vigencia del mismo, señaló que: "...se ajusta a derecho la adecuación proporcional al período de duración del nuevo contrato colectivo surgido de aplicar el inciso 2º del artículo 145 de la Ley N° 19.069, (actualmente inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo), por cuanto los beneficios contenidos en las estipulaciones reproducidas son iguales en cantidad, calidad y naturaleza".

De este modo, en opinión de la suscrita, no existe inconveniente jurídico alguno para sostener que, en la especie, a los dirigentes sindicales de que se trata les asiste el derecho a que se le otorguen todos aquellos beneficios pactados en el instrumento colectivo anterior, en forma proporcional al período de duración del contrato colectivo suscrito con arreglo al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

- 6) Por último, en lo que concierne a la consulta formulada mediante complemento de presentación citado en el antecedente 1), que dice relación con la forma, en opinión de los recurrentes improcedente, en que el empleador ha distribuido el beneficio denominado "*incentivo de productividad*" convenido en la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito en conformidad a la norma ya antes citada, cumpla con informar a Uds. que con el objeto de emitir un pronunciamiento respecto del problema planteado, se ha estimado necesario requerir la fiscalización correspondiente a la Inspección Provincial de Iquique, mediante Ordinario N° 2.520, remitido con fecha 1º.07.2003, por el Departamento Jurídico de esta Dirección.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia citadas,

así como de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) La negativa del empleador a suscribir el contrato colectivo, cuando la comisión negociadora ejerce la facultad prevista en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, no afecta la existencia del mismo.
- 2) Por expresa disposición de la norma contenida en el inciso 3° del citado artículo 369, no resulta jurídicamente procedente incluir la cláusula cuarta en el nuevo contrato colectivo suscrito con ocasión de la aplicación de la referida norma legal, por tratarse de una estipulación relativa a la reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados.
- 3) No resulta procedente considerar como vigente la cláusula decimocuarta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez –no obstante haberse convenido su pago en dos cuotas– para poner término al proceso de negociación colectiva, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.
- 4) Las estipulaciones que contienen beneficios pactados en Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos Mensuales constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, en cuanto fijan el monto del beneficio conforme al valor que representa la unidad elegida.
- 5) A los dirigentes sindicales de que se trata les asiste el derecho a que se le otorguen todos aquellos beneficios pactados en el párrafo signado con el número 20 de la cláusula octava, en forma proporcional al período de duración del contrato colectivo suscrito con arreglo al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DIAS DOMINGO. PROCEDENCIA.****2.860/70, 21.07.03.**

**Los trabajadores de la empresa ... que realizan labores de aseo en las clínicas y centros hospitalarios a que dicha empresa presta tales servicios, se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho de que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38, incisos 1° a 4°. Decreto Reglamentario N° 101, de 1918, Cuarta Categoría, N° 1.

Mediante presentación citada en el antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los trabajadores de esa empresa que desempeñan labores de aseo en diversas clínicas de la ciudad de Concepción tienen derecho al beneficio que contempla el artículo 38, inciso 4° del Código del Trabajo, esto es, a que se le concedan en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar mensualmente.

Sobre el particular, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 38 del Código del Trabajo, que establece excepciones al descanso dominical y de días festivos, en sus cuatro primeros incisos, prescribe:

*"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

*"1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;*

*"2.- en las explotaciones, labores o servi-*

*cios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;*

*" 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o periodos determinados;*

*"4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;*

*"5.- a bordo de naves;*

*"6.- en las faenas portuarias, y*

*"7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.*

*"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.*

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y*



*otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.*

*"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores que se desempeñan en las explotaciones, labores o servicios a que se refieren los números 1 a 7 de la misma, están exceptuados del descanso dominical y de días festivos que establece el artículo 35 del Código del Trabajo, lo cual se traduce en que su jornada normal de trabajo puede distribuirse en tales días y que las horas laboradas en ellos sólo da derecho al pago de horas extraordinarias si con ellas se excediere la jornada convenida por las partes.

Se infiere asimismo, que el legislador ha otorgado a los trabajadores exceptuados del descanso en comentario en virtud de los N°s. 2 y 7, precedentemente transcritos, el derecho a que, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde en el respectivo mes calendario, les sean otorgados en día domingo.

Ahora bien, el pronunciamiento requerido obliga a determinar si las labores que realizan los trabajadores por los cuales se consulta se encuentran o no comprendidas dentro de las situaciones previstas en los numerandos 2 y 7 ya citados, atendido que, como ya se expresara, el derecho de que se trata sólo asiste a los trabajadores exceptua-

dos del descanso dominical que se desempeñen en las faenas, establecimientos y labores que en los mismos se indican.

Al respecto, cabe tener presente que de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, del informe de fiscalización evacuado por la fiscalizadora Sra. P.F.S., se ha podido establecer que el personal a que se refiere la consulta planteada se desempeña en los distintos hospitales y clínicas de la ciudad de Concepción a los cuales dicha empleadora presta servicios de aseo. De los señalados antecedentes se ha podido igualmente establecer que las aludidas labores son realizadas todos los días de la semana y que el mencionado personal debe efectuar la limpieza de los respectivos establecimientos, incluidas las dependencias en que se encuentran los pacientes hospitalizados y aquellos que requieren atención ambulatoria.

Analizada la situación de los citados trabajadores a la luz de la disposición legal antes transcrita y comentada, resulta dable afirmar que las labores que éstos desarrollan exigen continuidad por las necesidades que satisfacen, circunstancia que, a su vez, permite sostener que tales dependientes se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 en comentario.

Lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para afirmar, por consiguiente, que los dependientes precedentemente aludidos tienen derecho al beneficio que consagra el inciso 4° del mencionado precepto y, por ende, debe otorgárseles en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

No desvirtúa la conclusión anterior, lo previsto en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, que como ya se viera, exceptúa del descanso dominical a los dependientes que realizan trabajos necesarios e imposterables para la buena marcha de la empresa, situación en que, según el ocurrente, se en-

cuentran los dependientes de que se trata, toda vez que si bien el trabajo que éstos efectúan tiene tales características, el análisis de la excepción en referencia a la luz de lo que sobre el particular se establece en el Decreto N° 101, de 1918, que reglamenta las excepciones al descanso dominical, permite afirmar que la misma se encuentra referida a aquellas labores de aseo o limpieza que sea necesario realizar en días de descanso de la respectiva empresa, a fin de evitar el peligro que éstas puedan causar a los trabajadores que allí laboran o el entorpecimiento de la respectiva explotación, lo que no sucede con aquellas que se ejecutan en forma cotidiana y permanente y que tienen por objeto mantener en condiciones de aseo y limpieza adecuadas los respectivos recintos o establecimientos, como ocurre en la especie.

En efecto, la 4ª Categoría del mencionado Decreto N° 101, referida a *"Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas"*, contempla en su N° 1, *"Los trabajos de conservación limpia*

*y vigilancia que sean necesarios ejecutar en días de descanso, por causa del peligro para los obreros o de entorpecimiento de la explotación"*.

De ello se sigue que en el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo sólo podrán entenderse comprendidas las labores de aseo y limpieza que deban realizarse en la oportunidad y condiciones precedentemente aludidas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores de la empresa ... que realizan labores de aseo en las clínicas y centros hospitalarios a que dicha empresa presta tales servicios, se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho de que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario.

#### **CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR. LOCOMOCION COLECTIVA. LICITACION.**

**2.861/71, 21.07.03.**

**Los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que cumplen recorridos del servicio licitado de transporte urbano de pasajeros de la ciudad de Concepción, prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia de las entidades constituidas como sociedades que se adjudicaron dicha licitación.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º inciso primero, letras a) y b) e inciso final; 7º y 8º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3.293/ 249, de 20.07.98, 2.999/215, de 7.07.98 y 883/44, de 9.02.94.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar quien es el empleador de los trabajadores de las empresas que celebraron con el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones contratos de concesión de vías públicas de la VIII Región del Bío-Bío para la prestación de servicios de transporte de pasajeros.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente.

El artículo 3° del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por empleador en los siguientes términos:

*"Para todos los efectos legales se entiende por a) Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".*

Del precepto legal transcrito se infiere que una persona natural o jurídica podrá ser calificada como empleador cuando se reúnan a su respecto dos condiciones copulativas, a saber:

- a) Que utilice personalmente los servicios materiales o intelectuales de otra, y b) Que dicha prestación de servicios se efectúe en virtud de un contrato de trabajo.

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

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

A su vez, el artículo 8°, inciso primero, del citado cuerpo legal, agrega:

*"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".*

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones.

- a) Una prestación de servicios personales; b) Una remuneración por dicha presta-

ción, y c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la *"subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".*

Por otra parte, a la luz de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, resulta evidente que las empresas que se constituyeron para participar en la licitación de vías públicas urbanas y que se adjudicaron vías de la ciudad de Concepción, en virtud de contratos de concesión suscritos con el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones o la Secretaría Regional Ministerial de dicha Cartera, cumplen todos los requisitos contemplados en el artículo 3°, inciso final del Código del Trabajo, para ser consideradas empresas desde el punto de vista del derecho laboral. En efecto, en función de sus fines sociales de transporte público de pasajeros, cuentan con medios personales, materiales e inmateriales, con una dirección y administración societaria, y una individualidad legal determinada, dentro del marco del Código de Comercio y de otras normas de derecho común.

Sin embargo, y en la especie, para ponderar si esas empresas son empleadores del personal de conductores, es preciso determinar si ese personal, que trabaja máquinas que integran los recorridos licitados, prestan sus servicios a las empresas que explotan tales recorridos, o bien a los propietarios de las mismas máquinas, en el caso de que ellas no sean de dominio de las empresas.

La situación de hecho precedente, es fundamental, en razón de que, según el antes transcrito párrafo a) del artículo 3° del Código del Trabajo, tiene la calidad de empleador quien utiliza y se beneficia efectivamente de los servicios intelectuales o materiales del trabajador.

Ahora bien, para establecer la existencia de la calidad legal antes señalada, deben considerarse los siguientes elementos que integran el sistema o estatuto aplicable a la actividad del transporte público de pasajeros en las calles licitadas, por constituir elementos fácticos incidentes en las relaciones laborales.

En efecto, por disposición de los contratos de concesión de vías de Concepción, el servicio de transporte de pasajeros de los circuitos concedidos por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, las empresas concesionarias deben cumplirlo o desarrollarlo con una determinada flota de vehículos que se individualizan en cada contrato y cuyo uso y administración corresponde a las mismas empresas en virtud de títulos jurídicos expresamente mencionados.

En relación con lo expuesto precedentemente, los vehículos que las empresas destinan al servicio de los recorridos licitados, les han sido entregados por sus propietarios, en virtud de los antes mencionados títulos o convenciones, en uso, tenencia y administración, precisamente para que se sirvan dichos circuitos, con las mas amplias facultades para disponer todas las medidas necesarias para mejor operación de dichos vehículos.

En concordancia con los requisitos incorporados a los contratos de concesión de vías públicas, las mencionadas facultades de administración de las máquinas son permanentes, dado que esos contratos disponen que las empresas concesionarias deben destinar justamente esos vehículos a la atención de los recorridos adjudicados.

La realidad antes reseñada arroja conclusiones determinantes para la configuración de las relaciones laborales en el sector.

Efectivamente, en la práctica diaria los conductores realizan su trabajo para el empresario que ha destinado las máquinas respectivas al recorrido licitado, siendo ese empresario quien utiliza los servicios del trabajador para atender el transporte de pasajeros.

Por su parte, y atendida la misma realidad laboral, las referidas empresas de transporte ejercen habitualmente funciones de organización, gestión y supervisión del personal que conduce las máquinas de los respectivos recorridos.

Asimismo, desde el punto de vista jurídico las conclusiones fácticas anteriores están avaladas por los preceptos legales transcritos precedentemente.

Es así como de acuerdo al párrafo a) del artículo 3° del Código del Trabajo, las citadas empresas de transporte son empleadores, porque utilizan y reciben para sus fines sociales los beneficios de servicios de los conductores y según el párrafo b) del mismo artículo, tales conductores son trabajadores de esas empresas, porque les prestan servicios personales dentro del marco de las facultades de administración de los respectivos vehículos, las que involucran, naturalmente, poderes para organizar, dirigir y supervisar el trabajo diario de esos conductores en las líneas licitadas, todo lo cual configura el elemento subordinación y dependencia exigido por la norma en comento.

La precedente realidad de relaciones laborales no resulta alterada por la circunstan-

cia de que las empresas adjudicatarias del transporte público de pasajeros en determinadas vías públicas de Concepción, realicen el servicio con máquinas que han recibido en uso y administración de los respectivos propietarios, y que les hayan sido entregadas o proveídas con choferes. Ello es así, porque aún en el supuesto de que aparezca como empleador el propietario de la máquina y no la empresa adjudicataria, debemos concluir que para esos precisos efectos laborales derivados del servicio de los recorridos licitados, tal empleador no se configura legalmente, pues en esa área quien, por ministerio de la ley, contrae las obligaciones de empleador es la empresa que ha recibido los vehículos respectivos en tenencia, uso y administración, en razón de que ella detenta la organización y dirección de los recorridos o circuitos incluidos en la concesión.

En consecuencia, el propietario de las máquinas, respecto de la empresa que licitó las calles en que los vehículos trabajan, sólo sería una suerte de colocador de choferes de los vehículos que entregó en uso y administración, debido a que dicho propietario, en cuanto tal, no recibe los servicios del conductor, sino la empresa cuyos recorridos trabaja. Esta situación no podría ser diferente, dada la adjudicación excluyente de vías públicas que significan los contratos de concesión.

Por lo expuesto, si en relación a las máquinas entregadas en administración existiere además, un contrato de contenido laboral entre el propietario y el respectivo conductor, tal contrato se aplicaría, en su esfera propia, pero como concierto de voluntades es jurídicamente ajeno a la realidad

contractual que surge de las analizadas relaciones laborales entre las empresas y el personal de conductores que trabajan en los recorridos en concesión. Ello significaría que esos trabajadores podrían, eventualmente, tener más de un contrato de trabajo.

Del mismo modo los acuerdos económicos que puedan tener los empresarios con los propietarios de vehículos, con motivo de la provisión o entrega de éstos en uso y administración, constituyen, desde el punto de vista jurídico, elementos ajenos o laterales a la antes analizada realidad legal de relaciones laborales que se presenta en la actividad del transporte de pasajeros, servido por empresas concesionarias de vías públicas.

De consiguiente, y atendida la prestación de servicios de los conductores de vehículos a las empresas concesionarias de vías públicas, que los han recibido en uso y administración, preciso es concluir que en la especie concurren los elementos de subordinación y dependencia que la analizada normativa laboral prescribe para que se configure un contrato de trabajo, y cuya existencia, ante esa realidad, contempla el inciso 1° del artículo 8° del Código del Trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Ud. que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que cumplen recorridos del servicio licitado de transporte urbano de pasajeros en vías de la ciudad de Concepción, prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia de las entidades constituidas como sociedades que se adjudicaron dicha licitación.

## CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

### Circulares

**72 (extracto), 18.06.03.**

**Depto. RR.LL.**

**Instruye sobre informes de carácter cuatrimestral de los Consejos Regionales de Usuarios.**

**74, 20.06.03**

**Depto. RR.LL.**

**Difusión de la adecuación de estatutos que deben realizar las organizaciones sindicales.**

El artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.759 sobre Reforma Laboral, publicada en el Diario Oficial de fecha 5 de octubre de 2001, dispuso que se otorgaba un plazo de dos años, a contar de la entrada en vigencia de la misma ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedieran a adecuar sus estatutos conforme las nuevas disposiciones legales. En atención a que la Ley N° 19.759 entró en vigencia el día 1° de diciembre de 2001, *dicho plazo vence el día 1° de diciembre del presente año*. Es por ello que, y dada la importancia que este hecho tiene para las organizaciones

sindicales, hemos decidido como Servicio realizar una campaña de difusión de esta norma y de la necesidad de cumplimiento de lo allí establecido.

Para el desarrollo de esta campaña, ponemos a disposición de nuestras oficinas material de difusión consistente en afiches y próximamente volantes con cartilla de autochequeo. Este material deberá ser distribuido entre las organizaciones sindicales de la correspondiente zona geográfica, el afiche deberá ser puesto en lugares visibles de la respectiva Inspección o Dirección Regional.

**83 (extracto), 7.07.03.**

**Depto. Fiscalización**

**Solicita establecer coordinación local (Programa de Vigilancia de los Accidentes del Trabajo Graves y Fatales).**

## SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

### Selección de Circulares

**2.060, 27.06.03.**

**Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2003.**

En el Diario Oficial del 5 de diciembre de 2002, se publicó la Ley N° 19.843, cuyo artículo 21 reemplazó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1° de julio de 2003.

En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

#### 1. *Nuevos Valores de las Asignaciones por tramo de ingreso*

En virtud de las modificaciones introducidas por el artículo 21 de la Ley N° 19.843, los valores de las asignaciones familiar y maternal serán los siguientes a contar del 1° de julio de 2003.

- a) \$ 3.716 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 112.098.
- b) \$ 3.614 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 112.098 y no exceda de \$ 226.519.

c) \$ 1.178 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 226.519 y no exceda de \$ 353.292.

d) \$ 0 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 353.292.

Dado que el artículo 21 citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce de subsidio de cesantía, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

#### 2. *Determinación del ingreso mensual*

##### *Situación general*

El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó los incisos primero y segundo

y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde pagar en cada caso, a contar del 1° de julio de 2003, deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2003. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2004, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indica que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, re-

muneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registraren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si solo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2003, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

#### 2.2. *Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo*

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

#### 3. *Beneficiarios con ingreso mensual superior a \$ 353.292*

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$353.292 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán de-



recho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los referidos beneficiarios que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de julio de 2003, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. *Requisitos para ser causante de asignación familiar relativos a ingresos de éste*

De acuerdo con el artículo 5° de la Ley N° 19.073 que modificó el artículo 5° del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806, porcentaje que a contar del 1° de julio de 2003 alcanza a \$ 57.824.

Cabe destacar, que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987 estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. *Pago de asignaciones familiar y/o maternal retroactivas*

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 2003, ellas deberán otorgarse de acuerdo con

la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. *Declaraciones juradas*

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida y Mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazos fijos no superior a seis meses). Se adjuntan modelo de Declaración Jurada para funcionarios públicos, trabajadores del sector privado y pensionados.

Para los efectos anteriores el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuales fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declara-

ción correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 353.292 y por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

7. *Pago de asignación a trabajadores en goce de subsidio por incapacidad laboral*

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Super-

intendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

8. *Se solicita a usted dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda. (Ver modelos en páginas siguientes).*

**Modelo**  
**Declaracion Jurada de ingresos para**  
**determinar el monto de Asignacion Familiar**  
**(Funcionarios públicos)**

Yo: _____	
R. U. T.:	Calidad jurídica: <input type="checkbox"/> Planta <input type="checkbox"/> Contrata
Grado:	Cargo: _____ Profesión: _____
Empleador: _____	
Establecimiento: _____	

**DECLARO:**

(elija la alternativa a) o b) según corresponda a su situación)

a)

**NO HABER PERCIBIDO OTROS INGRESOS** durante el periodo enero a junio de 2003, aparte de las remuneraciones que me pagó el empleador arriba indicado.

FECHA: | | | | | | | | Firma: \_\_\_\_\_

b)

**HABER PERCIBIDO OTROS INGRESOS**, además de las remuneraciones que me pagó el empleador arriba indicado, durante los meses del año 2003 que se indican a continuación:

MESES TOTAL DE OTROS INGRESOS (\$) FUENTES DE OTROS INGRESOS:

MESES	TOTAL DE OTROS INGRESOS (\$)	FUENTES DE OTROS INGRESOS:
enero/03		_____
febrero/03		_____
marzo/03		_____
abril/03		_____
mayo/03		_____
junio/03		_____

FECHA: | | | | | | | | Firma: \_\_\_\_\_

**NOTAS:**

- a) Para estos efectos constituyen ingresos otras remuneraciones, honorarios, pensión, rentas vitalicias etc.  
 b) Los ingresos se deben considerar en su valor bruto, esto es, sin deducir cotizaciones ni impuestos.

**Modelo  
Declaración Jurada  
de ingresos para determinar el monto  
de Asignación Familiar  
(Trabajadores del sector privado)**

AP: _____	
CUIT: _____	
EMPRESA: _____	
EMPLEADO: _____	

**DECLARACIÓN:**

1) **INGRESOS PERCIBIDOS EN EL PERÍODO DE REFERENCIA:**

DESCRIPCIÓN	PERÍODO	MONTOS
Salarios	_____	_____
Comisiones	_____	_____
Gratuidades	_____	_____
Beneficios	_____	_____
Otros	_____	_____

2) **INGRESOS PERCIBIDOS EN OTROS PERÍODOS:**

DESCRIPCIÓN	PERÍODO	MONTOS
Salarios	_____	_____
Comisiones	_____	_____
Gratuidades	_____	_____
Beneficios	_____	_____
Otros	_____	_____

**Modelo  
Declaración Jurada  
de ingresos para determinar el monto de  
Asignación Familiar  
(Pensionados)**

<b>DNI:</b>	
<b>FECHA:</b>	
<b>No. de ingreso de la asignación familiar:</b>	
<b>Nombre del pensionado:</b>	
<b>Apellido del pensionado:</b>	
<b>Fecha de nacimiento:</b>	

**DECLARACIÓN:**  
(El declarante declara bajo juramento que la información suministrada es verídica y completa)

**a) NO HABER PERCIBIDO OTROS INGRESOS** durante el período enero a junio de 2003, aparte de los percibidos que me han sido declarados en el Formulario Único de Ingresos.

FECHA: \_\_\_\_\_

---

**b) HABER PERCIBIDO OTROS INGRESOS** durante el período que me ha sido declarado en el Formulario Único de Ingresos.

MONTOS DE OTROS INGRESOS (a)	FECHAS DE OTROS INGRESOS:
RENTAS	_____
RENTAS	_____
RENTAS	_____
RENTAS	_____

FECHA: \_\_\_\_\_

**NOTAS:**  
 a) Este es un formulario declarativo que debe ser completado por el pensionado o por el representante legal del mismo.  
 b) Los ingresos se deben declarar en el año civil, esto es sin distinción de asignaciones ni remuneraciones.

**2.061, 8.07.03.**

**Subsidios por reposo maternal. Comunica monto diario mínimo de los subsidios que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2003.**

En el Diario Oficial de 5 de julio de 2003, se publicó la Ley N° 19.883, en cuyo artículo único inciso tercero, se fijó en \$ 75.219 a contar del 1° de julio de 2003, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2003, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral, entre los cuales se encuentran los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año, será de \$ 1.253,65.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como aquellos iniciados en periodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidios devengados hasta el 30 de junio de 2003, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose de licencias médicas iniciadas antes del 1° de julio de 2003 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.205,43 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia médica hasta el 30 de junio pasado y de \$ 1.253,65 por los días posteriores a esa fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.253,65 a contar del 1° de julio de 2003, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.205,43), pero inferior al nuevo mínimo de (\$ 1.253,65).

Agradeceré a usted dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

2.062, 8.07.03.

**Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de subsidio que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2003.**

En el Diario Oficial de 5 de julio de 2003, se publicó la Ley N° 19.883, en cuyo artículo único inciso tercero se fijó en \$ 75.219, a contar del 1° de julio de 2003, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneracionales, a partir del 1° de julio de 2003, el monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral será de \$1.253,65.

Considerando que por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, a contar del 1° de julio de 2003, el monto diario mínimo de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.253,65.

El nuevo monto diario mínimo de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que se otorguen a contar de la fecha indicada como aquellos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengados hasta el 30 de junio de 2003, de los devengados a partir del 1° de julio en curso. Así, tratándose subsidios por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales iniciados antes del 1° de julio de 2003 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.205,43 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 30 de junio pasado, y de \$ 1.253,65 por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto diario mínimo de \$ 1.253,65 a contar del 1° de julio de 2003, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 30 de junio (\$ 1.205,43), pero inferior al nuevo mínimo (\$ 1.253,65).

Agradeceré a usted dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

**2.064, 8.07.03.**

**Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.883, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2003.**

En el Diario Oficial del día 5 de julio de 2003, se publicó la Ley N° 19.883, que estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que regirán a contar del 1° de julio del año 2003.

Con el objeto de asegurar la correcta y oportuna aplicación de las normas que en ella se contienen esta Superintendencia imparte las siguientes instrucciones:

1. *Nuevos montos del ingreso mínimo*

El artículo único de la Ley N° 19.883 fijó, a contar del 1° de julio de 2003, en los siguientes valores los ingresos mínimos que se indican.

- a) En \$ 115.648 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad.
- b) En \$ 87.051 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad.
- c) En \$ 75.219 el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales.

El monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años de edad constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado y es el monto mínimo que también deben percibir los trabajadores que tengan 18 años de edad.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el cálculo de beneficios que contemplan ampliaciones en relación a la variación de este indicador.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual imponible mínima imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. *Remuneración de los trabajadores de casas particulares*

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual. Por su parte, el inciso final del referido precepto dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1° de julio de 2003, la remuneración en dinero mínimo de estos trabajadores ascenderá a \$ 86.736, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de



trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los \$ 86.736.

3. *Monto máximo de la asignación por muerte*

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6° del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales, por disposición del artículo único de la Ley N° 19.883 será de \$ 75.219 a contar del 1° de julio de 2003, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, será de \$ 225.657 en el período indicado.

4. *Monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral*

El artículo 17 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión So-

cial, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado, por lo tanto, a contar del 1° de julio de 2003, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$ 1.253,65.

Por otra parte, por disposición del artículo 8° de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1° de julio de 2003, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$ 1.253,65.

La Superintendencia infrascrita solicita a usted dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1.- Dictámenes

#### **FIS-951, 11.02.**

**Obligación del empleador de deducir las cotizaciones previsionales de su trabajadora de casa particular mayor de 60 años y obligación de enterar aporte de 4,11% de la remuneración mensual imponible.**

Se ha consultado a esta Superintendencia respecto de la obligación del empleador de deducir de las remuneraciones, las cotizaciones previsionales de una trabajadora de casa particular mayor de 60 años, como el aporte del 4,11% de la remuneración mensual imponible.

Sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador debe deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Este precepto legal es imperativo y obliga al empleador a deducir las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, las que deben ser declaradas y pagadas en la A.F.P. a que se encuentren afiliados. Por lo demás, esta obligación se encuentra contenida en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Precisado lo anterior, los trabajadores dependientes que inician labores por primera vez, deben suscribir una solicitud de incorpo-

ración a una A.F.P., ya sea en una oficina de la Administradora o en el lugar de trabajo. En el primer caso, el afiliado debe comunicarle a su empleador la incorporación a la A.F.P. elegida, presentándole la primera copia de la solicitud de incorporación.

Cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° del citado D.L. N° 3.500 y en la Circular N° 271, de esta Superintendencia, que establece normas para la afiliación e incorporación a una Administradora, la afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones de un trabajador dependiente que inicia labores por primera vez a partir del 1° de enero de 1983, se efectúa en forma automática, entendiéndose que se encuentra incorporado a la A.F.P. a partir de la fecha de inicio de labores.

Ahora bien, el artículo 69 del referido D.L. N° 3.500, establece que el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre, o mayor de 60 años de edad si es mujer, estará exento de la obligación de cotizar en la cuenta de capitalización individual que registren en la Administradora a que se encuentren

incorporados, pudiendo, en consecuencia, optar libremente por continuar o no cotizando para el fondo de pensiones.

De lo expuesto, cabe concluir que la trabajadora por la cual se consulta –mayor de 60 años– debe afiliarse a alguna A.F.P., para luego, si es su decisión, es decir, ejerciendo un derecho personalísimo, comunicar por escrito a su empleador, con copia a la respectiva Administradora, que no desea cotizar en su cuenta de capitalización individual, sin perjuicio de efectuar la cotización para la salud, la cual es obligatoria. Dicha manifestación de

voluntad producirá sus efectos a partir de la fecha en que ella se exteriorice.

Respecto de la obligación del empleador de enterar el aporte del 4,11% de la remuneración mensual imponible de la trabajadora de casa particular, cabe señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 163 del Código del Trabajo, esta obligación dura once años en relación con cada trabajador, plazo que en el presente caso se cuenta desde la fecha de inicio de la relación laboral, sin importar para estos efectos la edad de la trabajadora.

#### **FIS-991, 12.02.**

#### **Documentos para acreditar la edad para obtener pensión.**

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 4.087 y 9.383, del 18 de abril de 1995 y 26 de julio de 1995, ambos de esta Superintendencia.

Una persona ha recurrido a esta Superintendencia exponiendo que nació en el año 1934, en Almirante Latorre al interior de La Serena en la ex Estación de Ferrocarriles del Estado, pero su padre lo inscribió en el Registro Civil en el año 1945. Agrega que solicitó un certificado de bautismo, el cual resulta imposible obtener ya que no existen registros de esos años, por lo que requiere se le informe cómo podría acreditar la edad, ya que tiene más de 65 años y requiere pensionarse.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso final del artículo 305 del Código Civil, la edad podrá probarse por las respectivas partidas de nacimiento o bautismo.

A falta de dichas partidas, el artículo 314 del Código Civil, ha resuelto esta dificultad estableciendo lo siguiente: "Cuando fuere

necesario calificar la edad de un individuo, para la ejecución de actos o ejercicio de cargos que requieren cierta edad, y no fuere posible hacerlo por documentos o declaraciones que fijen la época de su nacimiento, se le atribuirá una edad media entre la mayor y la menor que parecieren compatibles con el desarrollo y aspecto físico del individuo.

El juez para establecer la edad oírá el dictamen de facultativos, o de otras personas idóneas".

Como puede advertirse de las disposiciones legales precedentemente reseñadas, al utilizar el inciso final del artículo 305 del Código Civil, la expresión "la edad podrá probarse" y no "deberá probarse" por la respectiva partida de nacimiento, permite inferir que el artículo 314 del citado Código, al hablar de documento, se refiere a otros antecedentes con, que pueda acreditarse la fecha o la época de nacimiento, cuando fuere necesario calificar la edad de un individuo para la ejecución de actos o ejercicio de cargos que re-

quieran de cierta edad, y cuando no resulta posible hacerlo por otros documentos, se le atribuirá una edad media entre la mayor y la menor que parecieren compatibles con el desarrollo y el aspecto físico del individuo, mediante el procedimiento judicial no contencioso de calificación de edad.

Sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, el recurrente debe seguir el procedimiento señalado para acreditar su edad. Todo ello, para los efectos de determinar su derecho a pensionarse por vejez en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

#### **FIS-995, 12.02.**

#### **Carácter de empresa que revisten la embajadas para los efectos de la aplicación de la Ley N° 18.156.**

**Concordancias:** Oficio Ordinario N° 17.820, de fecha 28 de diciembre de 2001, de esta Superintendencia.

El abogado asesor de una embajada solicitó un pronunciamiento de este Organismo acerca de la procedencia de considerar a las embajadas diplomáticas como empresas, para los efectos de obtener, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 18.156, la devolución de los fondos previsionales enterados en una Administradora de Fondos de Pensiones por el personal técnico extranjero que haya prestado servicios en ellas.

Lo anterior, por cuanto discrepa del pronunciamiento emitido por este Organismo en su Oficio Ordinario N° 17.820, de fecha 28 de diciembre de 2001, según el cual las embajadas no pueden ser consideradas como empresas al tenor de lo dispuesto en el cuerpo legal antes citado.

Teniendo presente lo anterior y considerando lo resuelto por la Dirección del Trabajo en su Oficio Ordinario N° 4.539/213, de fecha 5 de agosto de 1994, en cuanto a que la legislación aplicable a la relación laboral existente entre una misión diplomática o consular y el personal no diplomático o consular de dichas misiones, esto es, personal administrativo, técnico o de servicio doméstico, que

sea chileno o residente permanente en Chile, es la legislación laboral chilena, este Organismo estimó pertinente requerir un pronunciamiento sobre esta materia a la citada Dirección.

Pues bien, dando respuesta al requerimiento, mediante Oficio Ordinario N° 3.994/197, de fecha 2 de diciembre de 2002, la citada Dirección ha manifestado primeramente que el personal antes aludido que labora en una embajada diplomática acreditada en Chile se rige por el Código del Trabajo y a su respecto, la embajada asume la calidad de empleadora y está obligada, además, a efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes a dicho trabajadores, como cualquier empleador nacional.

Agrega que, atendida la doctrina anterior, la embajada que asume la calidad de empleadora, necesariamente debe ser considerada empresa, si se trata de una organización, de acuerdo a la definición contenida en el inciso tercero del artículo 3° del Código del Trabajo. Además del concepto legal contenido en este precepto, señala que en forma reiterada ese Servicio ha sostenido que configuran una empresa, los siguientes elementos.

- a) Una organización de personas y elementos materiales e inmateriales;

- b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad amplia que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Una individualidad legal determinada.

Se infiere, por lo demás, que la empresa es un ente abstracto, en cuanto está constituida por la suma de diversos factores, pero distinta de éstos e independiente de ellos. De esta manera, si se coteja la realidad de lo que es una embajada para los efectos laborales, con los elementos que conforman el concepto legal de empresa, resulta posible concluir que concurren todos ellos a su respecto, por lo que se trataría de una empresa propiamente tal para el fin antes indicado.

Por otra parte señala que el legislador determina no sólo para fines laborales el concepto legal de empresa, sino que expresamente lo hace también para los efectos de la seguridad social. De ello se sigue que si la Ley N° 18.156, sobre la exención de cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros y a las

empresas que los contraten, es una norma que produce efecto en materias previsionales, el concepto de empresa antes aludido resulta plenamente aplicable a una embajada diplomática.

Concluye su informe señalando que de acuerdo a las normas legales citadas, una embajada diplomática acreditada en el país puede ser considerada empresa para efectos de la Ley N° 18.156.

Teniendo presente lo anterior, esta Superintendencia ha estimado pertinente poner en conocimiento de las A.F.P. lo resuelto por la citada Dirección del Trabajo, a objeto que resuelva conforme a esta doctrina las solicitudes de devolución de fondos previsionales que le formule personal técnico extranjero que se haya desempeñado en una embajada acreditada en Chile.

Del mismo modo, y en atención a lo señalado precedentemente, esta Superintendencia deja sin efecto su Oficio Ordinario N° 17.820, de fecha 28 de diciembre de 2001, citado en concordancias.

#### **FIS-1.018, 12.02.**

#### **Límite máximo de remuneración imponible. Pagos en exceso.**

Se ha solicitado un pronunciamiento relativo al límite máximo de remuneración imponible para efectos de enterar las cotizaciones previsionales obligatorias y la entidad que debe descontar dichas cotizaciones de los subsidios por incapacidad laboral. La recurrente expresa que durante los períodos en que se encuentra con licencia médica maternal, su empleadora paga en la Administradora de Fondos de Pensiones las diferencias de sueldo sobre el tope imponible, generándose pagos en exceso por un total de \$ 207.553.

Agrega que su licencia maternal anterior no pudo recuperar el cobro de administración de la A.F.P. por los 5 meses en que ésta duró, además tuvo que pagar el alza generada en su plan de salud por incorporar la carga, en circunstancia que el aumento debería haberse pagado por un "fondo solidario". En razón de lo expuesto, consulta si es correcto el procedimiento seguido por su empleador.

Sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 7°,

8° y 22 del D.F.L. N° 44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, durante los períodos de incapacidad laboral de los trabajadores dependientes, las entidades pagadoras de los subsidios deben efectuar las retenciones correspondientes a las cotizaciones que establece la normativa vigente destinada a financiar prestaciones de salud y de previsión, sobre sus remuneraciones imponibles.

Ahora bien, la remuneración utilizada como base para determinar las cotizaciones previsionales obligatorias de los trabajadores dependientes afiliados a este Sistema, tiene un límite máximo imponible de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización, según lo establecido en el artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, en relación al inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que contiene el reglamento del texto legal citado.

En consecuencia, no le corresponde al empleador pagar cotizaciones por sobre el límite máximo imponible, y las sumas que haya enterado por ese concepto se considerarán como pagos en exceso, los que deben devolverse a la afiliada, conjuntamente con las comisiones, cuando los excesos correspondan al total de la cotización abonada, conforme a lo dispuesto en la Circular N° 1.220, de 17 de julio de 2002, de esta Superintendencia.

Por otra parte, en cuanto a la situación de la cotizante con la ISAPRE a la cual se encuentra incorporada, cabe señalar que dicha Institución debe ofrecerle un nuevo plan si ésta lo requiere en virtud de la variación de su grupo familiar, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley N° 18.933. En todo caso, debe precisar que el aumento del precio del plan de salud, producto de la incorporación de un nuevo beneficiario, es de cargo de la afiliada.

#### **FIS-1.020, 12.02.**

**Cotizaciones previsionales efectivas para acreditar requisito de dos años de cotizaciones en últimos cinco anteriores a la fecha del fallecimiento o declaración de invalidez, que otorga derecho a garantía estatal.**

Se ha solicitado un pronunciamiento en relación a si la Contribución debe o no ser considerada como cotización previsional efectiva, para acreditar el requisito de los dos años en los últimos cinco anteriores a la fecha del fallecimiento o declaración de invalidez, que otorga derecho a Garantía Estatal de pensión mínima por tal motivo.

Sobre el particular, cabe manifestar lo siguiente:

1. De acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 53 del D.L. N° 3.500, de 1980, se entiende por contribución el

monto representativo de las cotizaciones que el afiliado habría acumulado en su cuenta de capitalización individual, si hubiere cotizado en dicha cuenta el 10% de las pensiones de invalidez pagadas conforme al primer dictamen, y su valor, expresado en Unidades de Fomento, se determinará como el producto que resulte entre el monto de la pensión de invalidez y el número de meses durante el cual ésta se percibió dividida por nueve.

2. A su vez, el artículo 76 del citado D.L. N° 3.500 establece que "los veinte años necesarios para gozar de la pensión míni-

ma de vejez y los diez años necesarios para gozar de la pensión mínima de invalidez y sobrevivencia establecidos en los artículos 75, 77 y 78 respectivamente, se completarán abonando los períodos que el afiliado hubiere gozado de subsidio de cesantía, los que se acumularían, y no podrán exceder, en conjunto, de tres años. Asimismo, se abonarán a dichos años de cotizaciones los períodos en que el afiliado hubiere percibido pensión de invalidez originada por un primer dictamen habiendo posteriormente cesado la invalidez".

3. La norma precedentemente transcrita se refiere expresamente en su segunda oración al derecho a abonar "a dichos años de cotizaciones...", aludiendo así directamente, a los "diez años" necesarios para gozar de la pensión mínima de invalidez y sobrevivencia, citados en la primera oración del mismo artículo.
4. Todo lo expuesto precedentemente es concordante con lo expresado en la Circular N° 661 de esta Superintendencia, tal como se indica en la Nota Interna N° J/1.765, de fecha 27 de octubre de 1993, de esta Fiscalía, que en su número 3.- señala "... al referirse a los requisitos para tener derecho a garantía estatal por pensión mínima de invalidez, se dispone que el afiliado debe cumplir los requisitos que indica ..." entre otros, haber completado 10 años de cotizaciones efectivas en cualquier sistema previsional, abonándose a dichos años de cotizaciones los períodos en que el afiliado hubiera percibido pensión de invalidez originada en un primer dictamen...".
5. Sin embargo, el artículo 77 del D.L. N° 3.500 dispone que tienen derecho a garantía estatal de pensión mínima de invalidez, además de quienes completen 10 años de imposiciones efectivas en cualquier sistema previsional, también aquellos afiliados que a la fecha en que se declara su invalidez en el primer dicta-

men, entre otros requisitos, registren dos años de cotizaciones como mínimo en cualquiera de los sistemas previsionales durante los últimos cinco años anteriores al momento en que es declarada la invalidez.

Pese a lo dispuesto en la norma precedentemente citada, el legislador omitió en el artículo 76 del mismo cuerpo legal, y por ende este Organismo carece de facultades para hacerlo extensivo, otorgar el mismo derecho que tienen quienes completen 10 años de imposiciones de abonar los períodos en que el afiliado percibió pensión de invalidez originada en un primer dictamen, a quienes completan sólo dos años de cotizaciones que se requieren como mínimo en cualquiera de los sistemas previsionales durante los últimos cinco años anteriores al momento en que se declara la invalidez.

De no existir tal diferencia y de haberse otorgado el mismo derecho a abono, en la práctica podría ocurrir que se les estaría otorgando automáticamente derecho a garantía estatal de pensión mínima de invalidez a todos los afiliados declarados inválidos transitorios, que rechazados en su reevaluación fueron posteriormente aprobados en nueva solicitud de calificación. Para tales efectos y conceder el mismo derecho a abono de cotizaciones para acreditar los dos años de cotizaciones durante los últimos cinco años anteriores al momento en que es declarada la invalidez, se requeriría de una modificación legal que así lo establezca, permitiendo así que el Estado provisione anualmente los fondos requeridos para su financiamiento.

6. En consecuencia, la normativa legal vigente no considera a la Contribución como cotización previsional efectiva, para acreditar el requisito de los dos años en los últimos cinco anteriores a la fecha del fallecimiento o declaración de invalidez, para efectos del derecho a garantía estatal de pensión mínima de invalidez.

**FIS-1.021, 12.02.****Aplicación del límite máximo imponible sobre remuneraciones percibidas de dos o más empleadores de los sectores público y/o privado.**

Se ha consultado respecto del caso de un trabajador que tenga dos empleos, uno en el sector público y otro en el sector privado, si en dicha situación debe cotizar por ambos, incidencia del monto de las respectivas remuneraciones y procedimiento que debe aplicarse.

La materia consultada se encuentra regulada por los incisos primero y segundo del artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, reglamentados por el inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que contiene el Reglamento de dicho texto legal.

De acuerdo con las citadas disposiciones legal y reglamentaria, la remuneración y renta mensual imponible tiene un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la cotización.

Si un trabajador percibe remuneraciones de dos o más empleadores o además declara renta como trabajador independiente, todas las remuneraciones y rentas se sumarán para los efectos de la determinación del límite máximo imponible.

Las instrucciones para la aplicación de dicho límite máximo imponible están contenidas en la Circular N° 261, modificada por las Circulares N°s. 832 y 990, todas de esta Superintendencia.

De acuerdo con la referida circular, en el caso de los trabajadores dependientes que perciban simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores de los sectores público y/o privado, para los efectos del pago de las cotizaciones previsionales, se deberán sumar todas las remuneraciones hasta el límite máximo imponible de 60 U.F., de acuerdo a su valor del último día del mes al cual correspondan las remuneraciones. Si el valor total de todas las remuneraciones es inferior o igual a dicho límite máximo, el trabajador deberá efectuar cotizaciones respecto de todas, y los empleadores deberán enterarlas en la A.F.P. en que se encuentra afiliado el trabajador.

En el caso que todas las remuneraciones del trabajador sean superiores al límite máximo imponible, las cotizaciones deberán efectuarse de la siguiente manera:

Se deberá cotizar por las remuneraciones mayores hasta el valor límite máximo imponible.

Si los valores de las remuneraciones son iguales, los contratos de trabajo más antiguos prevalecerán sobre los nuevos. En esta situación, el trabajador deberá acreditar al respectivo empleador con el certificado de remuneraciones o de pago de cotizaciones.



## 2.- Circulares

**553, 28.10.98.**

**Exención de Pago de Cotizaciones Previsionales a Técnicos Extranjeros y las empresas que los contraten. Devolución de Fondos Previsionales. (\*)**

Vistos:

Las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

La Ley N° 18.156, modificada por la Ley N° 18.726, establece la exención de la obligación de dar cumplimiento a las leyes de previsión que rigen para los trabajadores en general, respecto de las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y de este personal. En consecuencia, tanto aquéllas como éste podrán abstenerse de enterar las cotizaciones previsionales de una Administradora de Fondos de Pensiones, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 1° de dicha ley.

Por su parte, el artículo 7° de la misma ley otorga la facultad de solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, a los trabajadores extranjeros afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1° del citado cuerpo legal.

1. Estarán exentos de la obligación de efectuar cotizaciones previsionales en una Administradora, los trabajadores extranjeros que reúnan las siguientes condiciones:
  - a) que detenten la calidad de "técnicos", a lo menos.

(\*) N. del E.: Modificada según Circulares N°s. 1.159, de 26.02.01 y 1.253, de 17.03.03.

Se entenderá por técnico para estos efectos, a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores;

- b) que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

El cumplimiento de este requisito debe acreditarse mediante certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar prestaciones en casos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte.

Esta condición se considerará cumplida también respecto de los trabajadores que detenten la calidad de pensionados de algún régimen de previsión o seguridad social extranjero, situación que deberá acreditarse mediante la certificación que otorgue acerca de dicha calidad, la entidad que concedió el beneficio.

El régimen de previsión o seguridad social a que esté afiliado el técnico extranjero fuera de Chile puede re-

vestir cualquiera naturaleza jurídica, toda vez que la ley no ha hecho distinciones al respecto, y

- c) que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Este requisito no operará respecto de los profesionales o técnicos extranjeros que hayan obtenido una pensión de algún régimen de seguridad social existente fuera de Chile.

- 1.1 Cuando un empleador mantenga bajo su dependencia a trabajadores extranjeros que cumplan las condiciones señaladas en la Ley N° 18.156 para eximirse de la obligación de cotizar, deberá poner este hecho en conocimiento de la Administradora correspondiente mediante comunicación escrita que será archivada en la carpeta individual del afiliado y sólo a contar de la fecha de esa comunicación registrará la exención.

- 1.2 El empleador deberá encontrarse en condiciones de acreditar en cualquier momento ante el órgano administrativo o Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente, la situación de excepcionalidad que afecta al trabajador de su dependencia respecto del régimen general que obliga a efectuar imposiciones en algún organismo de previsión. Esta acreditación se efectuará mediante la documentación pertinente citada en las letras a), b) y c) del N° 1 anterior, debidamente legalizada.

2. Podrán solicitar la devolución de sus fondos previsionales los trabajadores extranjeros que detenten la calidad de profesionales o técnicos y que registren cotizaciones en una Administradora, siempre que cumplan los requisitos establecidos en las letras b) y c) del N° 1 anterior.

Para estos efectos, las Administradoras deberán atenerse a lo siguiente:

- a) Los afiliados que deseen ejercer el derecho que les confiere la Ley N° 18.156, deberán suscribir en la correspondiente Administradora un formulario "Solicitud de devolución de fondos previsionales Ley N° 18.156". Dicho formulario se confeccionará en original y copia, de acuerdo a las instrucciones que se adjuntan en el anexo N° 1 de la presente circular. El original quedará en poder de la Administradora y la copia se entregará al afiliado.

Esta solicitud podrá ser presentada por un tercero en representación del afiliado, quien deberá acreditar su calidad de mandatario acompañando en poder especial otorgado por el afiliado ante Notario Público, en el que conste expresamente la autorización para retirar los fondos previsionales.

- b) Para la suscripción del formulario precedentemente señalado, la Administradora deberá exigir al afiliado la presentación de la documentación pertinente indicada en el N° 1 anterior, que acredite que el afiliado cumple con los requisitos exigidos en la Ley N° 18.156 para acceder al beneficio.

La documentación pertinente deberá presentarse debidamente legalizada, en caso contrario no podrá la Administradora dar curso a la "Solicitud de devolución de fondos previsionales Ley N° 18.156".

- c) La documentación que presente el afiliado será analizada por la Fiscalía de la Administradora, la que deberá darle su aprobación a más tardar dentro del 5° día hábil contado desde la fecha de presentación de la solicitud.
- d) Si la solicitud fuere aprobada, dentro de los tres días siguientes, la

Administradora deberá poner a disposición del afiliado los fondos existentes en su cuenta personal, hecho que le será informado mediante carta certificada, a menos que el afiliado solicite expresamente que desea recibir el pago y la documentación de una forma distinta. El Saldo se expresará en pesos, considerando para ello el valor cierre de la cuota del Fondo de Pensiones del día hábil anteprecedente al cargo.

- e) En caso de que la solicitud fuere rechazada, este hecho se comunicará al afiliado mediante carta certificada en el mismo plazo indicado en la letra anterior, a menos que el afiliado solicite expresamente que desea recibir dicha información de una forma distinta.
  - f) La documentación que acredite que el afiliado cumple con los requisitos exigidos por la ley para acceder a la devolución de sus fondos previsionales y los comprobantes de dicha devolución, se mantendrán en la carpeta individual respectiva para efectos de la fiscalización que, sobre estas materias, efectuará regularmente la Superintendencia.
3. Los retiros de recursos originados en cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y/o depósitos convenidos, efectuados por trabajadores técnicos extranjeros que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, incluidos los incrementos por concepto de rentabilidad ganada, estarán afectos a la tributación del artículo 42, N° 1, de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Para tal efecto la devolución se considerará como una remuneración normal percibida por el trabajador extranjero en la fecha de su devolución.

Conforme lo dispone el artículo 74, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las

Administradoras de Fondos de Pensiones como entidades pagadoras de las referidas rentas, estarán obligadas a retener el Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecte a tales retiros, de acuerdo a la escala de tasas del artículo 43, N° 1 de la citada ley, que esté vigente a la fecha de pago de los respectivos recursos.

Para determinar el monto que deberá devolver al trabajador extranjero por concepto de cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias y/o depósitos convenidos, la Administradora deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Deberá determinar el monto en pesos de los recursos que registra en cada una de sus cuentas personales y en cada Tipo de Fondo en donde éstos se registren.
- b) Deberá totalizar los montos determinados en la letra anterior y afectarlos con el impuesto Unico de Segunda Categoría de acuerdo a la escala de tasas del artículo 43, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que esté vigente a la fecha del pago de los respectivos montos.
- c) En el Tipo de Fondo que corresponda, deberá efectuar el cargo en las cuentas personales en las cuales se registren recursos sujetos a devolución, utilizando para ello el valor de la cuota indicado en la letra d) del número anterior.
- d) El monto total del impuesto determinado deberá ser rebajado del Tipo de Fondo cuya sumatoria de saldos en pesos sea mayor, partiendo desde los mayores saldos vigentes; ante sumatoria de saldos iguales, se rebajará del Tipo de Fondo de menor riesgo relativo y en la eventualidad que la sumatoria de saldos sea inferior al impuesto determinado, el faltante se rebajará de los restantes

- Tipos de Fondos, a partir del de menor riesgo relativo y los mayores saldos vigentes.
- e) El cargo indicado en la letra c) anterior, deberá registrarse en las cuentas de Patrimonio, Cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Obligatorias, Cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Voluntarias o Cuenta de Capitalización Individual de Depósitos Convenidos, según corresponda, con abono a la cuenta Devolución a Empleadores y Afiliados por Pagos en Exceso.
- f) Tratándose del Tipo de Fondo indicado en la letra d) anterior, la contabilización deberá considerar además el abono a la cuenta Provisión de Impuestos y Otros.
- g) El pago por el monto neto del retiro, es decir, monto del retiro menos el impuesto determinado, deberá efectuarse con cheque nominativo extendido por cada Tipo de Fondo desde el cual se haya efectuado retiro de recursos, registrando el movimiento de cargo en la cuenta Devolución a Empleadores y Afiliados por Pagos en Exceso, con abono a las cuentas Banco Inversiones Nacionales y Provisión de Impuestos y Otros, esta última cuenta se utilizará cuando se trate del Tipo de Fondo desde el que corresponde rebajar el impuesto determinado.
- h) La Administradora deberá retener y enterar en arcas fiscales el impuesto determinado en conformidad a lo señalado precedentemente.

#### ANEXO N° 1

El formulario "Solicitud de Devolución de Fondos Previsionales Ley N° 18.156", será de formato libre y deberá contener, al menos, la siguiente información:

##### I. Identificación del Solicitante:

- Apellido paterno
- Apellido materno
- Nombres
- R.U.T. o C.I.
- Nacionalidad
- Teléfono
- Dirección
  - Calle
  - Número
  - Departamento

- Comuna
- Ciudad
- Región

##### II. Identificación del Empleador (Se refiere al actual o último Empleador)

- Razón Social o nombre (apellido paterno, materno, nombres)
- R.U.T. o C.I.
- Código de actividad económica
- Teléfono
- Dirección:

- Calle
- Número
- Departamento
- Comuna
- Ciudad
- Región

Representante Legal

- Nombre
- R.U.T.

### III. Identificación del Mandatario

- Apellido paterno
- Apellido materno
- Nombres
- R.U.T. o C.I.
- Teléfono

Dirección:

- Calle
- Número
- Departamento

- Comuna
- Ciudad
- Región

### IV. Devolucion de Fondos Previsionales

- Período cotizado, según empleador que efectuó el pago previsional
- Desde: día, mes, año.
- Hasta: día, mes, año.
- Identificación del empleador que efectuó el pago respectivo
- Razón Social o nombre (apellido paterno, materno, nombres)
- R.U.T. o C.I.
- Fecha de presentación de la solicitud, especificando el día, mes, año
- El formulario deberá contener la siguiente frase: "Declaro bajo juramento que los datos consignados son expresión fiel de la realidad"
- Firma del solicitante o mandatario.

**1.257, 8.05.03.**

**Ley N° 19.844 que modifica el artículo 177 del Código del Trabajo en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo ratificado por el trabajador ante un ministro de fe. Obligación de empleadores de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales. Modifica Circular N° 1.101, de fecha 26 de octubre de 1999, de esta Superintendencia.**

Vistos:

Las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

#### I. Introducción

Por el artículo único de la Ley N° 19.844 se modificó el artículo 177 del Código del Trabajo, en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo ratificado por el trabajador ante un ministro de fe, y rige desde el 11 de enero de 2003, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

De acuerdo con esta ley, cuando el empleador ponga término al contrato de trabajo por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo y el respectivo finiquito sea ratificado por el trabajador ante un Ministro de Fe, esto es: Notario Público, Oficial del Registro Civil o Secretario Municipal competente, previo a su ratificación por parte del trabajador, el Ministro de Fe, deberá exigir al empleador acreditar el pago de todas las cotizaciones para los fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, desde el inicio de la relación laboral y hasta el último día del mes anterior al del despido. Si el empleador no hubiera efectuado el integro de las

cotizaciones previsionales, el Ministro de Fe deberá dejar constancia que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Cabe tener presente que las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo son las siguientes: las establecidas en los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159, esto es, 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato, (se refiere a los contratos de plazo fijo); 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y 6) Caso fortuito o fuerza mayor; o por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 (se refieren a conductas subjetivas impropias imputables al trabajador) y 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio).

La Administradora de Fondos de Pensiones, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, por mandato legal tiene la obligación de emitir el documento que la ley denomina "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener todas las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador desde la fecha de inicio y hasta la fecha de término del contrato de trabajo con el trabajador afectado. Certificado que deberá ponerse a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de tres días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la Solicitud.

Si se adeudan cotizaciones, la Administradora de Fondos de Pensiones no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de la misma, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Los certificados emitidos por las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán no considerar el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

El plazo para el otorgamiento del certificado por la Administradora de Fondos de Pensiones, debe calificarse como un plazo legal y de carácter fatal que por ser de días hábiles, en virtud de lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, se sus-

pende sólo los días feriados y el día sábado debe considerarse como día hábil.

En este contexto, por tratarse de un plazo legal y de carácter fatal establecido en el Código del Trabajo, respecto de las Administradoras de Fondos de Pensiones, no resulta procedente aplicar el artículo 2° del Reglamento del D.L. N° 3.500, que establece la procedencia de prorrogar el plazo hasta el primer día hábil siguiente si el vencimiento del plazo cayere en día sábado. Todo ello, en atención a que dicha disposición rige exclusivamente respecto de los plazos establecidos en el citado Reglamento.

- II. El punto II y final de esta circular modifica a la Circular N° 1.101, de 26.10.99, la que por su relevancia se reproduce a continuación con las modificaciones pertinentes**

**1.101, 26.10.99.**

**Ley N° 19.631. Obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador.**

Vistos:

Las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

1. De acuerdo con la Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial del 28 de septiembre de 1999, que modifica los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo, y que rige desde esa misma fecha, para proceder al despido de un trabaja-

dor por alguna de las causales establecidas en los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159, esto es, 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato, (se refiere a los contratos de plazo fijo); 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y 6) Caso fortuito o fuerza mayor; o por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 (se refieren a conductas subjetivas impropias imputables al trabajador) y 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio), el empleador deberá informarle por escrito el estado de pago de las cotizaciones pre-

visionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiese efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Cabe tener presente que el empleador no tiene la obligación de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales para la validez del despido, cuando se ponga término al contrato de trabajo por las causales establecidas en los N.ºs. 1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, y que son las siguientes: 1) Mutuo acuerdo de las partes; 2) Renuncia del trabajador, y 3) Muerte del trabajador.

2. No obstante, el empleador que ha puesto término al contrato de trabajo sin haber enterado las cotizaciones previsionales al momento del despido, puede convalidar el despido, lo que significa, validar el acto del despido a contar desde la fecha en que se invocó la respectiva causal de terminación del contrato, efectuando el pago de las cotizaciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada, acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas.

Por lo tanto, esta obligación se extingue una vez que el empleador ha convalidado el despido, mediante el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador.

3. Durante los dos primeros años de vigencia de la Ley N.º 19.631: desde el 28 de septiembre de 1999 hasta el 28 de septiembre del año 2001, para la validez del despido, la acreditación del pago de cotizaciones previsionales y la información de dicho pago al trabajador, podrá comprender sólo el período del último año de vigencia de la relación laboral, contado hacia atrás desde la fecha del despido, y por todo el período de duración del contrato de trabajo, si ésta hubiese sido inferior a un año.
4. Para que el empleador pueda cumplir con su obligación de tener pagadas las cotizaciones, requisito previo establecido en las Leyes N.ºs. 19.631 y 19.844, para poner término a la relación laboral con un trabajador y acreditar ante el Ministro de Fe que se ratifique el finiquito que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones, la Administradora deberá recibir el pago de las cotizaciones que el empleador adeude por ese trabajador, ya sea que estén o no declaradas. En caso que las cotizaciones previsionales estén declaradas, el pago deberá efectuarse en la Administradora donde se hubiese presentado la declaración.
5. Asimismo, las Administradoras deberán recibir el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones y demás prestaciones establecidas en el contrato de trabajo, que el empleador tiene la obligación de continuar pagando entre la fecha del despido y la fecha de su convalidación.
6. Para efectos de convalidar despidos, los empleadores deberán presentar una planilla de pago por cada período moroso, cuyo monto deberá marcarse en los archivos de cotizaciones previsionales impagas, toda vez que éste corresponda a afiliados incluidos en dichos archivos. En este caso, las Administradoras deberán continuar las acciones de cobranza pertinentes, sólo por el saldo impago de cada



período adeudado, sin emitir una nueva resolución, en caso que se encuentre en cobranza judicial.

7. Los pagos recibidos para convalidar despidos, deberán acreditarse en la cuenta personal del trabajador afectado.
8. Por otra parte, con el objeto que el empleador pueda dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en las Leyes N°s. 19.631 y 19.844, la Administradora que registre vigente al afiliado a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberá emitir un documento denominado CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS, cuyo formato y especificaciones se definen en anexo adjunto a la presente circular, el que deberá emitirse cuando la totalidad de las cotizaciones hayan sido pagadas por el empleador, certificado que deberá ponerse a su disposición de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud.
9. Para efectos de lo anterior, el empleador o quien lo represente deberá presentar en la agencia de la Administradora el formulario denominado SOLICITUD DE CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS, adjuntando el original del Rol Unico Tributario del empleador. La solicitud deberá ser aceptada por la Administradora previa verificación del nombre o razón social y número de RUT del empleador consignados en ambos documentos. Queda prohibida la entrega del certificado a aquellos empleadores cuyo número de RUT no corresponda con el RUT pagador, registrado en la cuenta personal del afiliado.
10. La Administradora deberá certificar el pago de las cotizaciones previsionales, de acuerdo a la información que registre en la cuenta personal del afiliado a la fecha de la solicitud. Adicionalmente, el certificado deberá incluir los períodos que

no se registren en la cuenta personal y que el empleador acredite mediante las correspondientes planillas de pago (copia empleador y fotocopia), debiendo devolverse la copia empleador de dichas planillas conjuntamente con la copia de la solicitud, previa verificación de su autenticidad.

11. Si el CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS no considera la cotización correspondiente al mes inmediatamente anterior al del despido, el empleador podrá demostrar el pago ante el trabajador y el Ministro de Fe, con la respectiva planilla de pago.
12. En la eventualidad que existan períodos con cotizaciones impagas o pagados parcialmente, la Administradora no emitirá el CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS, y en su defecto, emitirá un informe de deuda previsional, el que deberá presentar por separado la información de los períodos declarados de los sin declaración, incluyendo dentro de los primeros las Actas de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y las Descuadraturas en las planillas de pago mayores a 0,15 U.F. El informe de deuda deberá contener el o los períodos a que corresponden las cotizaciones impagas y para los casos con declaración, informará además el monto actualizado de la misma, considerando los reajustes e intereses penales que correspondan a la fecha del informe, debiendo indicar por cada período impago la A.F.P. donde se debe efectuar el pago de la respectiva cotización.
13. Una vez regularizadas las cotizaciones adeudadas, el empleador podrá suscribir una nueva SOLICITUD DE CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS adjuntando el original (copia empleador) y fotocopias de las respectivas planillas de pago. En tal caso, la Administradora deberá emitir el CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS de inmediato o, a más

tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles, contado desde la fecha de la solicitud. El original de las planillas de pago deberá devolverse al empleador conjuntamente con la copia de la nueva solicitud, previa verificación de su autenticidad. Cuando se trate de cotizaciones previsionales aclaradas por el empleador, la Administradora deberá efectuar las regularizaciones pertinentes con el objeto de abonarlas en la cuenta personal del trabajador, debiendo para tal efecto enviar al nivel central la documentación recepcionada, dentro del plazo de 2 días hábiles siguientes a la fecha de emisión del certificado.

14. Las Administradoras deberán mantener en sus agencias, a disposición de los empleadores y público en general, el formulario SOLICITUD DE CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGA-

DAS, el cual será de diseño libre, debiendo emitirse en original para la Administradora y copia para el empleador. Los datos mínimos que deberá contener la solicitud serán los siguientes: número de folio, fecha de la solicitud (ddmmaaaa), agencia, nombre o razón social y número de RUT del empleador, nombres, apellidos y número de la cédula nacional de identidad del trabajador, fecha de inicio de la relación laboral, períodos a incluir en el certificado (desde-hasta), timbre de recepción y firma del funcionario de la Administradora.

15. El original de la solicitud y las fotocopias aportadas por el empleador, deberán mantenerse en el nivel central de la Administradora, por un período mínimo de 12 meses, al término del cual podrán destruirse.

**CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS**

Fecha de  
emisión: ddmmaaaa

A.F.P. \_\_\_\_\_ S.A., certifica que a la fecha de emisión del presente documento, el empleador (nombre o razón social) \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ha pagado las cotizaciones previsionales pertenecientes al afiliado Sr. \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de acuerdo al siguiente detalle:

MES DE DEVENGAMIENTO DE LA REMUNERACION	REMUNERACION IMPONIBLE \$	MONTO COTIZADO \$
mm/aaaa . . . . . . . . mm/aaaa		

Se extiende el presente certificado a petición del empleador.

**FIRMA Y TIMBRE A.F.P.**

## SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

### Selección de Dictámenes

**737, 5.03.03.**

**Beneficios tributarios otorgados por Cajas de Compensación. Imposibilidad del SII de divulgar fuente o cuantía de rentas de contribuyentes.**

**Fuentes:** Artículos 17 N° 13, y 31 de la actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 35 del D.L. N° 2.757, de 4.07.79. Oficio N° 328, de 27.01.03.

1. Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, en la cual expresa que este Servicio a través del Ordinario N° 328 de 27.01.2003, dio respuesta a su presentación de 6.12.2002, pero debido a que aparentemente en ella no explicó bien sus consultas, reitera su pregunta en el sentido de si existe o no una franquicia tributaria que permita rebajar del impuesto a la utilidad que deben pagar las empresas al Fisco, la planilla del Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción, de forma directa al pago del tributo de las utilidades de la empresa.

Expone a continuación, que el Ordinario aludido sólo le informa lo que ya sabía, sin que le dé respuesta a lo consultado, por lo cual solicita un nuevo pronunciamiento sobre el tema.

Seguidamente, consulta si la AFP XXXX, la Isapre XXXXX y las quince empresas dependientes de la Cámara Chilena de la Construcción pagan impuesto, ya que todas ellas tienen su nombre y enseguida la sigla C.CH.C.(Cámara Chilena de la Construcción) aseverando que no cree

que XXXX no obtenga ganancias, como asimismo XXXXX, XXXXXX, y las tres empresas constructoras dependientes de dicha Cámara, ello sólo por curiosidad, consultando además si tienen la tipificación de Asociaciones Gremiales.

2. Sobre el particular, cabe expresar que efectivamente este Servicio a través del Oficio Ordinario N° 328, de fecha 27.01.2003, en respuesta a su anterior consulta señaló el tratamiento tributario de los aportes que efectúen las empresas a las Cajas de Compensación, indicando además, los Oficios y Circulares dictados por este Servicio en relación con el tema, destacando que las ayudas otorgadas por estos organismos eventualmente pueden ser calificadas como beneficios previsionales para el trabajador, sin que se afecten con los impuestos establecidos en la Ley de la Renta, en conformidad a lo establecido en el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta, y precisando además cuál es la situación tributaria de los fondos o aportes que las empresas proporcionen a las Cajas de Compensación para el financiamiento de sus beneficios.
3. Ahora bien, junto con reiterar lo ya expresado en el Ordinario N° 328, de 27.01.2003 antes citado, cabe señalar que:

- a) Los aportes que hagan las empresas afiliadas a los organismos calificados como Cajas de Compensación no gozan de ninguna franquicia tributaria y no se pueden deducir como crédito contra los impuestos que deben pagar las empresas que efectúan esos aportes; y
- b) Dichos aportes se rebajan como gasto en la medida que cumplan los requisitos y condiciones que exige el artículo 31, tal como se explica en el Oficio Ord. N° 328.
4. En lo relativo a su interés en saber si la AFP XXXX, Isapre XXXXX S.A. y otras empresas dependientes de la Cámara Chilena de la Construcción pagan impuesto, es preciso señalar que el inciso segundo del artículo 35 del Código Tributario, establece expresamente que: "El Director y demás funcionarios del Servicio no podrán divulgar en forma alguna, la cuantía o fuente de las rentas, ni las pérdidas, gastos o cualesquiera datos relativos a ella, que figuren en las declaraciones obligatorias, ni permitirán que éstas o sus copias y los libros o papeles que contengan extractos o datos tomados de ellas sean conocidos por persona alguna ajena al Servicio salvo en cuanto fueren necesarios para dar cumplimiento a las disposiciones del presente Código Tributario u otras normas legales".
- De la lectura de la norma transcrita precedentemente se sigue que este Servicio sólo puede informar si un contribuyente determinado ha presentado o no su declaración de impuestos, pero como en su presentación tampoco se identifica a las empresas respecto de las cuales se requiere información, este Servicio se ve impedido de poder informar si éstas han presentado o no su declaración.
5. Finalmente, atendido a lo indicado en el párrafo precedente, procede indicar en términos generales, que la tipificación como Asociaciones Gremiales de las entidades a que se refiere su consulta, dependerá del hecho que estén constituidas como tales, al amparo del D.L. N° 2.757, publicado en el Diario Oficial de 4.07.79, que establece normas sobre Asociaciones Gremiales.

**817, 11.03.03.****Situación tributaria de pensiones o jubilaciones obtenidas en el exterior.**

**Fuentes:** Artículo 17 N° 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que está preparando con su señora esposa francesa su regreso al país, en carácter de "jubilados", para lo cual desea saber si deben pagar impuestos sobre sus jubilaciones que les llegarán del extranjero, pues las autoridades francesas le han informado que
- en Chile estarían liberados de todo impuesto.
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 1° 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.

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

jubilaciones de fuente extranjera señaladas precedentemente.

En otras palabras, al radicarse en el país el recurrente con su señora esposa, por las pensiones o jubilaciones que perciban del extranjero, no estarían afectos 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 realicen en el país con dichos ingresos de fuente extranjera.

### 905, 13.03.03.

#### Tributación de los excedentes de libre distribución efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias.

**Fuentes:** Artículo 42 Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 19.768.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que está acogido a pensión de vejez y está tratando de retirar los excedentes de libre disposición provenientes de sus cotizaciones obligatorias. Agrega, que los antecedentes que obran en su poder, señalan que para efectos tributarios tiene derecho a que se le aplique el anterior artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, sin cambios.

Expresa a continuación, que el Sr. Superintendente de AFP, le ha informado que este Servicio, mediante Oficio N° 3.791, del 22.10.2002, le ha indicado que para el retiro de los excedentes provenientes de las cotizaciones voluntarias, para efectos tributarios, se debe aplicar el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768, mencionándole que las normas están contenidas en la Circular N° 23, de este organismo.

Por otro lado, señala que el Oficio N° 3.791 y la Circular N° 23, son muy completas y claras en lo que se refiere a las cotizaciones voluntarias y convenidas, pero nada dicen sobre el régimen que se debería aplicar al retiro de excedentes provenientes de cotizaciones obligatorias, lo cual es comprensible si se considera que la Ley N° 19.768 presenta un vacío legal en esta materia.

Por lo antes expuesto, solicita que se estudie su situación particular y se le informe el régimen tributario que se debe aplicar para el retiro de excedentes provenientes de las cotizaciones obligatorias, teniendo consideración que se acogió a jubilación antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.768 y existe el vacío legal señalado.

2. En relación con el tratamiento tributario aplicable a los retiros de excedentes de libre disposición, efectuados éstos con cargo a cotizaciones obligatorias efec-

tuadas por los afiliados antes y/o después del 7 de noviembre del año 2001, cabe expresar que para tales fines en primer término es necesario distinguir las siguientes dos situaciones en que se pueden encontrar las referidas personas:

- a) Pensionados que antes del 7 de noviembre del 2001 efectuaron retiros de excedentes de libre disposición, afectos al impuesto único que establecía el anterior texto del artículo 71 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980; y
  - b) Pensionados que antes del 7 de noviembre del 2001 no efectuaron retiros de excedentes de libre disposición.
3. De acuerdo a las situaciones descritas en las letras del número anterior, los retiros de excedentes de libre disposición que efectúen los afiliados a partir del 7 de noviembre del 2001, con cargo a las cotizaciones obligatorias que hayan realizado, y al no tener aplicación en el caso en consulta lo establecido por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768, de 2001, que se refiere expresamente a los retiros de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones voluntarias y a depósitos voluntarios y convenidos, tales retiros atendido el carácter genérico del artículo 42 ter de la Ley de la Renta, que no hace ninguna distinción en su inciso primero de los recursos con cargo a los cuales se efectúa el retiro de las

referidas sumas, éstas quedan sujetas al siguiente tratamiento tributario:

- a) En la situación descrita en la letra a) del número anterior, los retiros de excedentes de libre disposición, efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias, realizadas éstas antes del 7 de noviembre del 2001 o a contar de esta fecha, se encuentran afectos al impuesto único establecido en el anterior texto del artículo 71 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, régimen tributario analizado por este Servicio mediante la Circular N° 23, de 2002.
- b) En la situación señalada en la letra b) del número precedente, los retiros de excedentes de libre disposición, efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias, realizadas éstas antes del 7 de noviembre del 2001 o a partir de dicha fecha, se encuentran afectos a contar del 1° de marzo del año 2002 a las disposiciones del artículo 42 ter de la Ley de la Renta, gravándose con el impuesto Global Complementario, con derecho a los montos libres de impuesto que establece el citado artículo, sin que sea aplicable para que operen los montos exentos señalados el requisito de antigüedad establecido en el inciso segundo del mencionado precepto legal, el cual se refiere expresamente a las cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro voluntario.

**1.546, 10.04.03.****Condiciones en que procede el crédito por gastos de capacitación efectuada mediante la modalidad del precontrato.**

**Fuentes:** Actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 5º, 36 y 33 de Ley Nº 19.518. Circular Nº 19 de 1999. Oficio Nº 1.435 de 2002.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita una aclaración sobre el uso del crédito por gastos de capacitación, contenido en la Ley Nº 19.518, publicada en el Diario Oficial el 14 de octubre de 1997, con respecto a la capacitación de un eventual trabajador mediante un contrato de capacitación.

Señala, que el artículo 5º de la Ley Nº 19.518, establece que: "Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentren en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez".

Expresa por otro lado, que el artículo 33 del mismo cuerpo legal, señala en el inciso cuarto: "Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario".

Por otra parte señala, que el artículo 36 indica que: "Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año".

Más adelante expresa, que también existe normativa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo para el uso de la capacitación de un eventual trabajador a través de la capacitación precontrato.

De lo anteriormente expuesto, señala que se puede concluir lo siguiente:

- a) Que, la Ley Nº 19.518, no hace discriminaciones respecto a las personas que pueden acceder a la capacitación, sean ellos trabajadores, cesantes o desempleados, además de las personas naturales (empresarios individuales) y a los socios de sociedades de personas que trabajen en las empresas de su propiedad. Así se señala también en el Nº 6 de la Circular Nº 19, de 23 de marzo de 1999, del SII, y

- b) Que, existiendo la posibilidad de determinar la suma máxima general equivalente al uno por ciento de las remuneraciones pagadas, monto hasta el cual, en primera instancia pueden rebajarse como crédito los gastos de capacitación, se puede tener derecho al crédito por los gastos de capacitación.

En relación con lo anterior, se consulta que si un contribuyente de la Primera Categoría de la Ley de la Renta puede descontar del monto a pagar de dicho impuesto los gastos efectuados en programas de capacitación de un eventual trabajador, con el cual haya celebrado un contrato de capacitación, existiendo la base de cálculo del uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso al existir trabajadores contratados en la empresa, y no habiendo cancelado imposiciones a ese eventual trabajador.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que este Servicio respecto de la franquicia tributaria Sence relacionada con los precontratos, emitió un pronunciamiento mediante el Oficio N° 1.435, de fecha 3.05.2002, el cual se encuentra publicado en la página Web que este organismo tiene habilitada en Internet, cuya dirección es: [www.sii.cl](http://www.sii.cl), informando al respecto lo siguiente:

El artículo 5° de la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, establece que serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentren en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

Por su parte, el concepto de la franquicia que establece el artículo 36 de la ley precitada, consiste en que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan

únicamente de las letras c) y d) del N° 2 del artículo 20 de la ley antes mencionada, podrán descontar como crédito del impuesto de dicha categoría, los gastos incurridos en el financiamiento de programas de capacitación de sus trabajadores, desarrollados en el territorio nacional, debidamente autorizados, conforme a las normas de la Ley N° 19.518, hasta un máximo anual equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal durante el período comercial respectivo, debidamente actualizadas. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año.

Por otro lado, los actuales incisos quinto y sexto del artículo 33 de la ley en comento, disponen que: "Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario".

"El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral y no constituya una prestación de servicios personales".

De lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, se puede apreciar que la



Ley N° 19.518, considera como una actividad de capacitación aquella que se realice a través de la modalidad de un precontrato regulada por el artículo 33 de la citada ley, y por lo tanto, con derecho a la franquicia tributaria que ella establece la empresa que incurrió en los citados gastos de capacitación, siempre y cuando dé cumplimiento a los requisitos generales que contempla la ley en comento para que opere tal beneficio, y que este Servicio explicitó mediante la Circular N° 19, de 1999.

Ahora bien, uno de los requisitos básicos que establece la ley en estudio es que el citado crédito por gastos de capacitación no podrá exceder del 1% de las remuneraciones imponibles para los efectos previsionales pagadas al personal de la empresa que incurrió en tales gastos, y en el evento que existiendo elementos para el cálculo de dicho tope y éste sea inferior a 13 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), la empresa podrá optar por este último límite para hacer uso de dicha franquicia tributaria, de lo que se desprende que las citadas empresas para poder hacer uso de la mencionada franquicia deben tener en el ejercicio comercial respectivo remuneraciones imponibles para los efectos previsionales pagadas a su personal.

Respecto de las actividades de capacitación realizadas a través de la modalidad de precontrato, se informa que no obstante no ser una materia de competencia de este Servicio, y atendido lo dispuesto por la norma legal que regula a dichos precontratos y su respectiva naturaleza (relación contractual no laboral), tal disposición no contempla como requisito la obligación de efectuar imposiciones o cotizaciones previsionales respecto de los mencionados convenios. Ahora bien, la empresa tendrá derecho a la citada franquicia por los gastos de capacitación en que incurre, en la medida que tenga re-

muneraciones imponibles para los efectos previsionales pagadas a su personal. En el evento que no tenga cotizaciones previsionales sobre las rentas pagadas a sus trabajadores, se expresa que tal entidad respecto de las actividades de capacitación realizadas a través de la modalidad de precontratos no tendrá derecho al beneficio del crédito por gastos de capacitación por la imposibilidad material de poder cuantificar el tope máximo del 1% de las remuneraciones imponibles para los efectos previsionales, límite hasta el cual en primera instancia procede el citado beneficio, a menos que la referida empresa tenga trabajadores dependientes contratados legalmente, incluyéndose al propio empresario individual y socios de sociedades de personas, y sobre las remuneraciones de las personas antes indicadas, ya sea en un mes o más períodos del año calendario respectivo, efectúe cotizaciones previsionales, caso en el cual podrá acceder al citado beneficio, ya que tendrá el elemento básico para calcular el límite del 1%, y en el evento de ser inferior este tope al monto de 13 UTM se podrá optar por este último valor. Cabe hacer presente que las empresas que incurran en gastos de capacitación acogidas a la franquicia tributaria de la Ley N° 19.518, no pueden optar directamente por el tope de las 13 UTM, ya que este último límite según lo establece la ley en su artículo 36, se aplica cuando existiendo elementos para calcular el tope del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas para los efectos previsionales, éste es inferior a las 13 UTM, es decir, este último límite (las 13 UTM) está supeditado a la existencia previa del límite anterior, esto es, del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal de la empresa. Finalmente, se expresa que las remuneraciones imponibles para los efectos previsionales pagadas al personal, debe informarse al Servicio mediante la Declaración Jurada Formulario N° 1887, a presentar hasta el

14.03.2003, mediante Formulario Papel o hasta el 21.03.2003 vía Internet.

Por lo tanto, una empresa puede hacer uso de la franquicia tributaria del crédito

por gastos de capacitación, capacitando a un trabajador bajo la modalidad del precontrato previsto en el artículo 33 de la Ley N° 19.518, en los términos explicitados anteriormente.

### 1.630, 16.04.03.

#### Tratamiento tributario del exceso de sueldo empresarial asignado.

**Fuentes:** Artículos 31, N° 6, inciso 3°; 42, N° 1, 33, N° 1 letra b), 21. Artículo 126, Código Tributario. Artículo 1°, N° 11, letra d), Ley N° 18.985. Artículo 90, Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Artículo 7°, Decreto Supremo N° 57, de 1990. Circular N° 42 de 1990.

1. Por presentación indicada en el antecedente, expone que se encuentra tramitando ante la Dirección Regional Santiago Oriente rectificatorias de dos años de un contribuyente que en su Global Complementario declara un sueldo empresarial que supera el tope de las 60 UF.

Agrega, que la posición de la instancia administrativa es que el total del sueldo (exceso incluido) debe ser considerado en la línea 9 del formulario de renta "Sueldos, pensiones" y el exceso de las 60 UF, debe considerarse en la línea 3, "Gastos Rechazados", señalando que su posición es que en línea 9 debe considerarse sólo el sueldo hasta el monto de las 60 UF, y el saldo, es decir, el exceso en la línea 3.

Expresa, que se trata de un sueldo empresarial que cumple con todos los requisitos que dispone el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta.

Por otro lado manifiesta, que la literatura al respecto, fuera de la propia Ley de la

Renta, le lleva a la Circular N° 42, de agosto de 1990, referida a la base para la declaración del impuesto de Primera Categoría, en la que, aparte de otros puntos del tema, comenta sobre la reposición del "Sueldo Empresarial" materia dispuesta por la Ley N° 18.985 en su artículo 1° N° 11 letra d). Comenta detalladamente sobre los requisitos copulativos para la procedencia de la aceptación del mencionado sueldo empresarial y respecto del monto que, como límite, se establece aquel que está afecto a cotización previsional obligatoria, es decir, allí la ley le fijó el tope de las 60 UF. Concluye, por razón obvia que lo que exceda del límite (o la remuneración completa) será considerado "gasto rechazado".

Más adelante señala, que aquí es donde se encuentra el fundamento de su posición, ya que la ley al fijar el límite que se acepta como gasto necesario para producir la renta ha establecido, en forma consecuente por lo demás, que "sueldo empresarial", lo que cumpla con los requisitos y hasta el monto de 60 UF, y tan es así que la consecuencia directa es que lo que excede de tal límite "se debe considerar como Gasto Rechazado". En otras palabras, se debe abrir en dos: Sueldo empresarial propiamente tal será aquel que cumpla con requisitos y hasta el tope de 60 UF y el saldo deja de ser

suelo empresarial y pasa a ser "Gasto Rechazado".

De lo anterior se concluye, agrega, que lo único que debe ir en la línea 9 del formulario de renta para los casos en comento es única y exclusivamente lo que a juicio de la ley debe ser considerado como sueldo, esto es, las partidas que cumplan con los requisitos copulativos y con límite de 60 UF. Y por ende el exceso, tal como lo ordena la ley se traslada a la línea 3 del formulario por pasar a constituirse en un Gasto Rechazado con afectación directa y exclusiva para el receptor de la remuneración.

Por otro lado expresa, que otra interpretación no cabría dar ya que si así se hiciera, a su juicio se vulnerase una serie de disposiciones de carácter tributario en abierto perjuicio a los contribuyentes que se encuentran en esta situación. Es así como, a modo de ejemplo, si se tratase de un sueldo empresarial en beneficio de socio que a su vez es pensionado por vejez, es decir, no obligado a efectuar cotización previsional, no cumpliendo con uno de los requisitos copulativos por disposición expresa de la ley que no le permite cotizar, tienen como resultado que su sueldo empresarial íntegro se rechaza como gasto y por ende debe tributarlo la empresa en su base de Primera Categoría y el socio en su Global como un gasto rechazado, esto es, en la línea 3 y si por extensión es obligado a incluir el sueldo empresarial (que no es tal) en la línea 9 tienen a este contribuyente afectado por una duplicidad en tributación ya que la misma partida estaría en dos partes de la base de Global, dejando éste de tributar por lo percibido o retirado que ordena la disposición del Global Complementario sino que va más allá. Obviamente su cálculo arrojará que debe pagar con lo que se le ha perjudicado abiertamente.

Señala finalmente, que no cabe argumentar que el Gasto Rechazado por su

propia concepción siempre irá en abierta contradicción con el N° 1 del artículo 54 que establece la base de tributación en el Global con alcance sólo a lo percibido o retirado, ya que en esencia el gasto castiga proporcionalmente a los socios (o directamente a los que le son asignables las partidas rechazadas) obligándoles a tributar por sumas que no han ni percibido ni retirado, pero que por su rechazo se presume que les beneficia de algún modo. En la especie lo que le preocupa se trata de destinar al concepto de gasto rechazado el exceso o el total de una partida que, naciendo como sueldo no cumple requisitos copulativos, y por ende se asimila a los rechazos de gastos pero para ser tributado exclusivamente por el receptor de la remuneración, dejando de ser sueldo empresarial tanto para la empresa como para el receptor de la remuneración. Obviamente la asimilación a gasto rechazado no persigue, en este caso, castigar a un socio por haber incurrido en un desembolso que la ley no acepta como necesario para producir la renta (como lo sería el caso de la remuneración pagada al cónyuge de este socio) obligándolo a tributar tanto su renta percibida como lo que castiga por rechazo de gasto, sino que se trata de que parte del desembolso o todo aquel deja de ser considerado como un gasto, específicamente deja de ser sueldo empresarial, pasando a ser gasto rechazado y tributable como tal exclusivamente por él.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, establece que se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias, agregando di-

cha norma a punto seguido, que en todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1.

3. En relación con lo dispuesto por la norma legal antes mencionada, el Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 42, de 1990, estableciendo al respecto lo siguiente:

- a) Que de acuerdo al texto del inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la ley del ramo, las empresas unipersonales, las sociedades de personas y sociedades en comandita por acciones (respecto de los socios gestores), podrán rebajar como gasto para los fines de la determinación de la renta líquida de primera categoría, las remuneraciones que se asigne el empresario individual y aquellas pagadas a los socios de las sociedades antes referidas por concepto de "sueldo empresarial o patronal", siempre y cuando respecto de tales remuneraciones se cumplan con los siguientes requisitos y condiciones copulativas:

- a.1) Que el empresario individual y los socios de las sociedades respectivas, trabajen en forma efectiva y permanentemente en el negocio o empresa. En virtud de esta condición, la mencionada rebaja se entenderá que se podrá invocar respecto de una sola empresa o sociedad, por uno o varios socios, en atención a que la norma exige permanencia en el trabajo en el negocio o empresa;

- a.2) La mencionada rebaja procederá sólo hasta el monto en que las remuneraciones asignadas queden afectas a cotizaciones previsionales obligatorias. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 90 del Decreto Ley N° 3.500, de

1980, tales cotizaciones obligatorias establecidas en el artículo 92 de dicho texto legal, deben efectuarse sobre una renta imponible mensual máxima de 60 U.F. vigentes al último día del mes anterior al pago de las respectivas cotizaciones previsionales, conforme a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1991, Reglamento del texto legal antes mencionado;

- a.3) Que las citadas remuneraciones queden sujetas al impuesto único de Segunda Categoría, conforme a las normas generales que regulan este tributo, y
- a.4) Que las remuneraciones y el impuesto único de Segunda Categoría que les afecta, se contabilicen debidamente en los períodos a que corresponden dichos conceptos, identificando a sus beneficiarios.
- b) Las remuneraciones por concepto de sueldo patronal asignadas al cónyuge de uno de los socios que al mismo tiempo tenga la calidad de socio de la empresa, se aceptarán como gasto de la sociedad bajo las mismas condiciones y requisitos exigibles a cualquiera de los citados socios, toda vez que en la especie no es aplicable la norma contenida en la letra b) del N° 1 del artículo 33 de la Ley de la Renta, que impide rebajar como gasto las remuneraciones pagadas al cónyuge, en atención a que en la procedencia del sueldo patronal no se hace ninguna excepción en este sentido.
- c) En resumen, las únicas remuneraciones que se aceptarán como gasto tributario en virtud del inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de

la Renta, son aquellas indicadas en la letra a) precedente que cumplan con los requisitos y condiciones señalados en los puntos a.1) al a.4) del citado literal. Por consiguiente, se excluyen de dicha deducción las siguientes remuneraciones: a) Las asignadas o pagadas como sueldo empresarial, por aquella parte que excedan del límite de 60 U.F. antes indicado, monto máximo hasta el cual se efectúan las cotizaciones previsionales obligatorias, y b) Las que se paguen a las citadas personas en razón de otros servicios personales prestados a las respectivas empresas o sociedades de que son sus propietarios o dueños, sea o no en virtud de contratos, y cualquiera sea la denominación jurídica que las partes le den a las sumas pagadas. El exceso de remuneración o la remuneración completa, según el caso, se considerará como un gasto rechazado conforme a las normas del artículo 33 N° 1 de la ley, y en el evento de que haya sido cargado a resultado, deberá agregarse debidamente actualizado a la renta líquida imponible de primera categoría para el cálculo del impuesto de dicha categoría. Además, en virtud de tal calificación (gasto rechazado) de acuerdo a lo dispuesto por el artículo

21 de la ley se gravará con los impuestos Global Complementario o Adicional, según proceda, en cabeza del beneficiario de tales sumas (empresario individual o socio), de conformidad a lo señalado en el inciso tercero del N° 1 del artículo 54 e inciso cuarto del artículo 62 de la Ley de la Renta.

4. En consecuencia, y atendido a lo expuesto anteriormente, se concluye entonces que el sueldo empresarial que se debe declarar en la Línea 9 del Formulario 22, es sólo aquel que cumpliendo con los demás requisitos exigidos, tiene un monto máximo de 60 UF, y el exceso por sobre dicho límite constituye un gasto rechazado que se debe declarar como tal en la Línea 3 del Formulario 22. Se hace presente que también debe declararse en la línea que corresponda del Formulario N° 22 el impuesto único de Segunda Categoría que haya afectado al sueldo empresarial sólo hasta el monto de las 60 UF antes indicadas. En el evento que el impuesto único señalado hubiera sido calculado sobre un valor superior a las 60 UF, dicho exceso de impuesto no debe ser declarado en el Formulario N° 22, debiendo el contribuyente para su devolución acogerse a la normativa dispuesta por el artículo 126 del Código Tributario.

2.430, 12.05.03.

**Situación tributaria de utilidades obtenidas en la enajenación de un bien raíz para los efectos de las gratificaciones legales.**

**Fuentes:** Actual Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 47 y 48, Código del Trabajo.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que se ha solicitado a esa Dirección un pronunciamiento, entre otras materias, acerca de si se debe considerar como utilidad, para efectos del pago de la gratificación, lo que una sociedad del giro industrial percibe en virtud de la enajenación de un bien mueble (sic), que representa el 10% del patrimonio según balance.
2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el artículo 47 del Código del Trabajo establece que los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes. Por su parte, el artículo 48 del citado Código, preceptúa

que para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el 10% del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.

3. Ahora bien, atendiendo la consulta específica formulada, se informa que, conforme a las normas de la Ley de la Renta, el mayor valor o la utilidad que obtenga una empresa industrial que declare su renta efectiva en la Primera Categoría mediante contabilidad completa, en la enajenación de un bien mueble o inmueble que forma parte de su activo, es un ingreso gravado con el impuesto de Primera Categoría que afecta a dicha entidad, y en virtud de lo preceptuado por el artículo 48 del Código del Trabajo, debe formar parte de la base imponible del citado tributo para los fines que establece la norma legal antes mencionada.

## Actualización de Nomina de Inspecciones del trabajo

**(Resolución N° 954 exenta)<sup>(\*)</sup>, 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, abril de 2003, p. 198, y 173, junio de 2003, p. 128, y 174, julio de 2003, p. 160)*

CODIGO	OFICINA	JEFE
10.06	I.C.T. LA UNION	Victor Reinaldo Inostroza Flores.

(\*) Modificada por Resolución exenta N° 409 de 30.04.03, del Depto. Administrativo, publicada en la edición de junio de 2003, p. 111.

## INDICE DE MATERIAS

	Página
<b>ENTREVISTA</b>	
• Sr. Francisco Huircaleo Román, Director Regional del Trabajo de la VII Región del Maule: La capacitación es clave en el desarrollo de las empresas.....	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• Libertad Sindical y Negociación Colectiva en Chile: Un Diagnóstico de la Ley N° 19.759 .....	3
• Dictámenes por artículo. Negociación Colectiva .....	17
<b>Empresas responsables de prácticas antisindicales</b> .....	39
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• Ley N° 19.881. Establece un nuevo plazo para acogerse a la Ley N° 19.234, que otorga beneficios previsionales para exonerados por motivos políticos .....	40
• Ley N° 19.883. Reajusta Monto de Ingreso Mínimo Mensual .....	41
• Modificaciones al Estatuto Administrativo según Ley N° 19.882 .....	42
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	51
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico .	54
Indice temático .....	54
<b>JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES</b>	
<b>2.475/56, 30.06.03.</b> No existe impedimento legal alguno para que los profesionales médicos y no médicos, que laboran en la Corporación Municipal de Punta Arenas, constituyan una asociación de funcionarios conforme a la Ley N° 19.296, y siempre que cumplan con el quórum establecido por dicho cuerpo legal .....	56
<b>2.474/57, 30.06.03.</b> No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el	





período que aquél determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días de feriado que aquel que establece la ley, máxime si éstos son descontados en el correspondiente finiquito. Por el contrario, no existe impedimento legal alguno para que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pacten anticipar la concesión del beneficio de feriado anual o el otorgamiento de un lapso superior a los 15 días hábiles que, por tal concepto, señala la ley, toda vez que en tal caso el respectivo acuerdo implica un mejoramiento del beneficio legal .....

57

**2.537/58, 2.07.03.**

- 1) No se ajustaría a derecho la distribución de porcentajes de la Asignación Anual de Mérito establecida en el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, realizada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lo Prado.
- 2) Los pagos de carácter remuneratorio que deban realizarse en el marco de la Ley N° 19.378, no tienen carácter retroactivo y se devengan desde la fecha de la resolución que ordena su pago .....

60

**2.538/59, 2.07.03.**

- 1) Los trabajadores acogidos a licencia médica, sea por enfermedad o descanso maternal, tienen derecho a percibir gratificación por ese período, cuando este beneficio es anual, correspondiendo efectuar su pago al empleador.
- 2) La gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, de suerte que las partes sólo pueden convenir una sistema de gratificación en cuanto éste no sea inferior a la gratificación legal impuesta por los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.
- 3) Si de la aplicación de una cláusula contractual relativa a gratificación, se pagare a un trabajador que ha estado acogido a licencia médica, una suma inferior a la gratificación legal, el empleador se encuentra obligado a pagar la diferencia que se produzca entre una y otra .....

63

**2.539/60, 2.07.03.**

La reducción de la carga horaria destinada a docencia de aula, prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en más de un establecimiento educacional dependiente de una misma Corporación Municipal debe fijarse por mutuo acuerdo de las partes .....

66



**2.594/61, 4.07.03.**

Complementa Dictamen Ord. N° 1.754/41, de 5.05.2003, en cuanto de no aparecer en las calificaciones de trabajos pesados efectuadas por la Comisión Ergonómica Nacional individualización de la empresa en la cual se desempeñan, no es exigible igualmente respecto de ésta, la sobrecotización legal correspondiente, en relación a listados de estos trabajos publicados en el Diario Oficial con posterioridad al del 7 de octubre de 1997, y quienes pueden requerir a dicha Comisión el reconocimiento de los mismos en relación a la empresa específica en la cual se ejecutan, para que opere la exigibilidad de la cotización, son la misma empresa, los trabajadores, el sindicato, el delegado del personal o la Comisión Ergonómica, de oficio, se trate de lo actuado de acuerdo al artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o de sus disposiciones permanentes .....

67

**2.657/62, 8.07.03.**

- 1) Dentro del término "restaurantes o clubes" a que alude el artículo 27 del Código del Trabajo, pueden considerarse aquellos locales de comida rápida o aquellos ubicados en patios de comida o food garden.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que el trabajador exceptuado de la limitación de jornada de trabajo, por encontrarse en algunas de las situaciones que contempla el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, labore horas extraordinarias.

Tampoco es procedente que el dependiente afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del mismo cuerpo legal, trabaje horas extraordinarias .....

70

**2.658/63, 8.07.03.**

- 1) Atendido el principio de libertad sindical recogido ampliamente en nuestra legislación laboral, no existe ningún procedimiento o forma que permita al empleador tomar conocimiento de la decisión que ha adoptado un trabajador de afiliarse o desafilarse de una organización sindical, a menos que sea el propio dependiente quien lo manifieste por su propia voluntad o el sindicato respectivo.
- 2) Nuestra legislación laboral, siendo consecuente con el principio de libertad sindical que la informa, ha eximido a las organizaciones sindicales de la obligación de informar, incluso a la Dirección del Trabajo, respecto del número actualizado de sus socios. Sin perjuicio, de la obligación de mantener un registro de afiliados al día, según lo dispuesto en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo.
- 3) Cuando el legislador ha entregado la opción al trabajador para continuar afiliado al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios cuando ha cesado en sus labores, lo

ha hecho sin someterlo a ninguna condición, lo cual significa que en dicha calidad goza de los mismos derechos y está sujeto a las mismas obligaciones que cualquier otro afiliado. Mantiene, en consecuencia, su derecho a ser elegido director sindical de la respectiva organización. Lo anterior, sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos de la misma.

- 4) En la elección de delegado sindical sólo deben participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aun cuando mantengan su calidad de afiliados al sindicato interempresa de que se trate ..... 74

**2.700/64, 10.07.03.**

El director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal que no resulta electo en el concurso para proveer dicho cargo en un nuevo período, y que se desempeñaba con anterioridad en la misma Corporación tiene derecho a continuar prestando servicios en calidad de titular, en alguno de los establecimientos dependiente de la misma Corporación y en cualesquiera de las funciones docentes previstas en el artículo 5° de la Ley N° 19.070, con igual número de horas que servía antes del cargo de director salvo que la dotación docente respectiva no lo permita correspondiendo, en tal situación, el derecho a indemnización en los términos que se señalan en el cuerpo del presente oficio ..... 78

**2.701/65, 10.07.03.**

No resultará procedente que un sostenedor de una escuela especial que atiende a niños con trastornos en el lenguaje suscriba contratos a honorarios con el personal que se desempeña como fonoaudiólogo, psicólogo o kinesiólogo, si concurren los requisitos que hacen procedente la existencia de una relación jurídico laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, en especial el vínculo de subordinación y dependencia ..... 80

**2.702/66, 10.07.03.**

- 1) Para los efectos previstos en el artículo 10 N°3, del Código del Trabajo debe entenderse por "*funciones específicas*" aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por *funciones alternativas* dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por *funciones complementarias* aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.
- 2) La cláusula primera de los contratos de trabajo suscritos por la Empresa de Muellaje .... y seis de sus trabajadores del área de

equipos terrestres, no se ajusta a derecho en cuanto no especifica las funciones complementarias de Electromecánico y Operador de Equipos Portuarios convenidas en dicha estipulación.....	81
<b>2.703/67, 10.07.03.</b>	
1) Los intereses y reajustes a que alude el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, en el evento de que las partes de la relación laboral acuerden el pago fraccionado de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, son aquellos previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.	
2) La obligación contenida en el citado precepto legal, en caso de pactarse el fraccionamiento de pago aludido en el punto anterior, debe entenderse cumplida si, respecto de cada cuota, se consigna que a su valor deberá adicionarse el porcentaje de variación del I.P.C. habido entre el mes anterior al término de la respectiva relación laboral y el precedente a aquél en que se efectúe el correspondiente pago, como asimismo, los intereses habidos desde dicha fecha de término hasta el día en que se realice el pago de cada una de las cuotas convenidas, según el procedimiento de cálculo señalado en el cuerpo del presente informe .....	84
<b>2.704/68, 10.07.03.</b>	
Resulta jurídicamente procedente que el Sindicato de Trabajadores de ... Club otorgue a sus asociados, con cargo al patrimonio sindical, beneficios consistentes en becas de capacitación en dinero, creación de un fondo de ayuda para el otorgamiento de becas a los afiliados con hijos en edad escolar y en la prestación de ayuda para la adquisición de una vivienda en la ciudad de Calama, en la medida que este último beneficio no importe el traspaso de fondos sindicales al patrimonio individual de cada uno de los beneficiarios, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe .....	87
<b>2.823/69, 15.07.03.</b>	
1) La negativa del empleador a suscribir el contrato colectivo, cuando la comisión negociadora ejerce la facultad prevista en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, no afecta la existencia del mismo.	
2) No resulta jurídicamente procedente incluir la cláusula cuarta en el nuevo contrato colectivo suscrito con ocasión de la aplicación de la referida norma legal, por tratarse de una estipulación relativa a la reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados.	
3) No resulta procedente considerar como vigente la cláusula decimocuarta del contrato colectivo en referencia, por cuanto ésta contempla un beneficio otorgado por una sola vez, para poner término al proceso de negociación colectiva, bono que se agotó por su otorgamiento en esa oportunidad y que no corresponde pagar nuevamente.	

4) Las estipulaciones que contienen beneficios pactados en Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos Mensuales constituyen cláusulas de reajustabilidad para los efectos de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 369 del Código del Trabajo, en cuanto fijan el monto del beneficio conforme al valor que represente la unidad elegida.	
5) A los dirigentes sindicales de que se trata les asiste el derecho a que se le otorguen todos aquellos beneficios pactados en el párrafo signado con el número 20 de la cláusula octava, en forma proporcional al período de duración del contrato colectivo suscrito con arreglo al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo .....	89
<b>2.860/70, 21.07.03</b>	
Los trabajadores de la empresa ... que realizan labores de aseo en las clínicas y centros hospitalarios a que dicha empresa presta tales servicios, se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho de que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario .....	95
<b>2.861/71, 21.07.03</b>	
Los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que cumplen recorridos del servicio licitado de transporte urbano de pasajeros de la ciudad de Concepción, prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia de las entidades constituidas como sociedades que se adjudicaron dicha licitación .....	97
<b>CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>	
<b>Circulares</b>	
<b>72 (extracto), 18.06.03.</b>	
Instruye sobre Informes de carácter cuatrimestral de los Consejos Regionales de Usuarios .....	101
<b>74, 20.06.03.</b>	
Difusión de la adecuación de estatutos que deben realizar las organizaciones sindicales .....	101
<b>83 (extracto), 7.07.03.</b>	
Solicita establecer coordinación local (Programa de Vigilancia de los Accidentes Graves y Fatales) .....	101

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares

<b>2.060, 27.06.03.</b>	Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2003 .....	102
<b>2.061, 8.07.03.</b>	Subsidios por reposo maternal. Comunica monto diario mínimo de los subsidios que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2003 .....	109
<b>2.062, 8.07.03.</b>	Subsidios por incapacidad laboral de la Ley N° 16.744. Comunica monto diario mínimo de subsidio que deberá pagarse a partir del 1° de julio de 2003 .....	110
<b>2.064, 8.07.03.</b>	Imparte instrucciones a las instituciones de previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.883, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, a partir del 1° de julio de 2003 .....	111

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.**

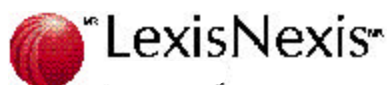
Selección de Dictámenes y Circulares

**1. Dictámenes.**

<b>FIS-951, 11.02.</b>	Obligación del empleador de deducir las cotizaciones previsionales de su trabajadora de casa particular mayor de 60 años y obligación de enterar aporte de 4,11% de la remuneración mensual imponible .....	113
<b>FIS-991, 12.02.</b>	Documentos para acreditar la edad para obtener pensión .....	114
<b>FIS-995, 12.02.</b>	Carácter de empresa que revisten la embajadas para los efectos de la aplicación de la Ley N° 18.156 .....	115
<b>FIS-1.018, 12.02.</b>	Límite máximo de remuneración imponible. Pagos en exceso .....	116
<b>FIS-1.020, 12.02.</b>	Cotizaciones previsionales efectivas para acreditar requisito de dos años de cotizaciones en últimos cinco anteriores a la fecha del fallecimiento o declaración de invalidez, que otorga derecho a garantía estatal .....	117

<b>FIS-1.021, 12.02.</b> Aplicación del límite máximo imponible sobre remuneraciones percibidas de dos o más empleadores de los sectores público y/o privado .....	119
<b>2. Circulares.</b>	
<b>553, 28.10.98.</b> Exención de Pago de Cotizaciones Previsionales a Técnicos Extranjeros y las empresas que los contraten. Devolución de Fondos Previsionales .....	120
<b>1.257, 8.05.03.</b> Ley N° 19.844 que modifica el artículo 177 del Código del Trabajo en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo ratificado por el trabajador ante un ministro de fe. Obligación de empleadores de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales. Modifica Circular N° 1.101, de fecha 26 de octubre de 1999, de esta Superintendencia .....	125
<b>1.101, 26.10.99.</b> Ley N° 19.631. Obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador .....	126
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes	
<b>737, 5.03.03.</b> Beneficios tributarios otorgados por Cajas de Compensación. Imposibilidad del SII de divulgar fuente o cuantía de rentas de contribuyentes .....	130
<b>817, 11.03.03.</b> Situación tributaria de pensiones o jubilaciones obtenidas en el exterior .....	131
<b>905, 13.03.03.</b> Tributación de los excedentes de libre distribución efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias .....	132
<b>1.546, 9.04.03.</b> Condiciones en que procede el crédito por gastos de capacitación efectuada mediante la modalidad del precontrato .....	134
<b>1.630, 16.04.03.</b> Tratamiento tributario del exceso de sueldo empresarial asignado .....	137
<b>2.430, 12.05.03.</b> Situación tributaria de utilidades obtenidas en la enajenación de un bien raíz para los efectos de las gratificaciones legales .....	141
<b>ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO .....</b>	142

ISSN 0716-968X



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • Nº 175  
Agosto 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](http://www.lexisnexus.cl)  
[acliente@lexisnexus.cl](mailto:acliente@lexisnexus.cl)

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Sr. Francisco Huircaleo Román, Director Regional del Trabajo de la VII Región del Maule: La capacitación es clave en el desarrollo de las empresas.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Libertad Sindical y Negociación Colectiva en Chile: Un Diagnóstico de la Ley Nº 19.759.
- Dictámenes por artículo. Negociación Colectiva.

Empresas responsables de prácticas antisindicales.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.881. Establece un nuevo plazo para acogerse a la Ley Nº 19.234, que otorga beneficios previsionales para exonerados por motivos políticos.
- Ley Nº 19.883. Reajusta Monto de Ingreso Mínimo Mensual.
- Modificaciones al Estatuto Administrativo según Ley Nº 19.882.

#### DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes y Circulares.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO



## 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>Ildelfonso 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

<i>Propietario</i> <b>Dirección del Trabajo</b>
<i>Representante Legal</i> <b>María Ester Feres Naz arala</b> Abogado Directora del Trabajo
<i>Director Responsable</i> <b>Marcelo Albornoz Serrano</b> Abogado Subdirector del Trabajo

<b>COMITE DE REDACCION</b>
<b>Camila Benado Benado</b> Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
<b>José Castro Castro</b> Abogado Jefe Unidad Servicio de Asistencia Técnica
<b>Rosamel Gutiérrez Riquelme</b> Abogado Departamento Jurídico
<b>Ingrid Ohlsson Ortiz</b> Abogado Departamento de Relaciones Laborales
<b>Felipe Sáez Carlier</b> Abogado Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo
<b>Inés Viñuela Suárez</b> Abogado Departamento Jurídico
<b>Paula Montes Rivera</b> Periodista
<b>Carlos Ramírez Guerra</b> 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

## NOTAS DEL EDITOR

En Doctrina, Estudios y Comentarios, Mario Varas Castillo, abogado, Coordinador Jurídico y de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, analiza la vigencia de la Ley N° 19.759 en relación con la adecuación de la legislación nacional a los principios de libertad sindical contenidos en los Convenios N°s. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la sección Normas Legales se incluye la Ley N° 19.883, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, además de las modificaciones al Estatuto Administrativo introducidas por la Ley N° 19.882 que fue publicada en la edición anterior.

De la jurisprudencia administrativa emitida por la Dirección del Trabajo, destacamos los Dictámenes N°s. 2.658/63, sobre libertad sindical; 2.594/61, que complementa Dictámenes N°s. 1.754/41 sobre calificación de trabajos pesados, y el 2.474/57, sobre imposibilidad del empleador de fraccionar unilateralmente el feriado de un trabajador.

Finalmente, en la selección de circulares de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, destacamos la N° 553, sobre exención y pago de cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros y las empresas que los contraten, y la N° 1.257, de 2003, que instruye sobre la obligación de pago de las cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador.

## **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.**

