



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Enero 2008



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## PADRE FERNANDO MONTES ACERCA DE LA LEY DE SUBCONTRATACION:

# “LA MARGINALIDAD PROVOCA MUCHAS FRUSTRACIONES”

Para el sacerdote jesuita, el problema más delicado de la subcontratación es que el trabajador difícilmente puede hacerse parte del proyecto de la empresa donde está trabajando, porque siempre es “un poquito visita”. La recompensa al trabajo realizado hay que entenderla no sólo en dinero sino también en dignidad, señala.

Su trayectoria es difícil de resumir en pocas líneas. Fernando Montes ha contribuido a la reflexión y el pensamiento crítico como testigo y protagonista de los años más estremecedores de nuestra historia reciente y su palabra ha golpeado conciencias con fuerza y oportunidad, ya sea desde su condición de superior de la Compañía de Jesús, de director de la Revista Mensaje o como rector de la Universidad Alberto Hurtado, función que hoy desempeña principalmente. Su visión acerca de la situación laboral en nuestro país es por cierto una prueba de lo anterior.

### Padre ¿cómo ve las relaciones laborales en Chile?

Históricamente hablando, si uno considera lo que fueron por ejemplo los tiempos de la matanza en Santa María, obviamente hemos progresado. En Chile, sin embargo, es muy dispareja la relación entre capital y trabajo, eso lleva consigo problemas muy delicados porque la sociatividad de los trabajadores está marcada por esta desigualdad brutal y eso obliga a que toda negociación sea con el tejo pasado.

Es muy difícil tener una relación sana entre trabajo y capital y entender las diferencias en la protección social. Hay mucho trabajo informal o cuasi informal, las Pymes, las microempresas, además de los problemas de cesantía. En dos palabras, todavía nos queda mucho por progresar en una relación de traba-



"Una relación de trabajo más sana permite participar no sólo de los resultados de la empresa, sino de la idea de la empresa, porque el ser humano no sólo necesita sueldo, necesita también ser sujeto".

jo más sana y en una calidad de trabajo que sea más humana, que permita participar no sólo de los resultados de la empresa, sino de la idea de la empresa, porque el ser humano no sólo necesita sueldo, necesita también ser sujeto.



"Tenemos que hacer un trabajo extremadamente serio, despolitizado y moderno para formar a dirigentes sindicales"

### **¿Ha visto usted avances en la legislación laboral?**

Los hay... como el problema que tenemos en Chile es que creemos que las cosas se solucionan sólo cuando aparece la Ley y es verdad que es necesario que aparezca la Ley. Sin embargo, en Chile tenemos una larga tradición de buscar un resquicio que me permita doblarle la nariz a la Ley, pero obviamente que la subcontratación es un avance positivo, pero en nuestros países latinos hay distancias a menudo muy grandes entre la letra de la Ley y la vida real y, por lo tanto, el cumplimiento de esa Ley.

### **Qué es mejor para usted ¿sueldo ético o salario justo?**

A mí me gusta la fórmula del sueldo ético y también me gusta la idea del salario

justo. El salario justo se define por varios elementos; que mi trabajo reciba el sueldo que le corresponde al sacrificio y al esfuerzo hecho, además parte del salario justo está en que el fruto de mi trabajo me permita vivir dignamente, me permita descansar, me permita mantener a mi familia y eventualmente prever el futuro, son todos componentes de lo que puede ser un salario justo. Yo creo que el sueldo ético además de eso supone otras cosas, a mí me ha hecho pensar mucho del malestar existente en los contratistas sobre todo en Codelco, si yo miro, sus sueldos son mejores que la enorme mayoría de los chilenos, por lo tanto el problema de fondo no es primariamente de sueldo, de cantidad de dinero recibido, sino de otros elementos que constituyen también parte del sueldo ético. Un subcontratista de Codelco se compara con un empleado de Codelco y se considera marginal, no respetado, no escuchado, y la marginalidad provoca muchas frustraciones, muchas rabias. El sujeto es parte de una empresa donde está entregando sus sudores y su trabajo, sin embargo, el problema más delicado de la subcontratación es que uno difícilmente puede hacerse parte del proyecto de la empresa donde está trabajando, porque es siempre un poquito visita. Cuando uno trabaja recibe una recompensa y esa recompensa hay que entenderla no sólo en dinero también en dignidad, en que se me escuche. Yo creo que parte del sueldo ético toca esos otros elementos.

### **¿Qué rol debiera jugar la Iglesia en las relaciones laborales?**

Aunque parezca ridículo, el ideal sería que desarrollara el mínimo rol, que no fuese necesario, y hubiera una cultura donde normalmente el trabajador participara y recibiera el salario justo conforme a las posibilidades reales de una empresa. Yo diría que el rol que debiera jugar la Iglesia es un rol subsidiario, es decir, dado que hay disparidades grandes, que las cosas no se pueden enfrentar con toda objetividad, la Iglesia tiene cierta autoridad moral y preocupación ética por los más pobres que le obligan en esas circunstancias

a intervenir y en ese sentido yo le pediría a la Iglesia que apenas hayan heridas que afectan a los más desposeídos debería estar extremadamente atenta a ofrecer sus servicios no para tener poder sino para servir.

### **¿Qué rol deberían jugar las universidades?**

Las universidades tienen la obligación de pensar en la sociedad y por lo tanto estudiar; por ejemplo a la gente de la facultad de economía les he pedido que vean las condiciones laborales, las condiciones contractuales en el mundo globalizado. Yo acabo de comprar un auto, me ofrecían dos modelos: uno brasileño y uno chino, el chino tenía más cosas; airbag, otras ventajas y más barato. Mi pregunta al comprarlo fue, de alguna manera ¿no estoy aceptando trabajo inhumano allá en China?, trabajo mal pagado, trabajo esclavizado, y de alguna manera con eso ¿no estoy haciendo un daño profundo al trabajador brasileño?, quien teniendo sueldos bajos no puede bajar más en comparación a China. Estamos en una situación extremadamente delicada por la globalización, donde situaciones laborales de otro continente pueden distorsionar nuestras propias relaciones laborales, eso juega también al revés en el sentido que obviamente si tengo tratado de libre comercio con Estados Unidos y Europa, los sueldos de Estados Unidos y Europa son más altos y en ese sentido ellos van a defenderse para que nosotros no entremos en sus mercados a costa de bajos sueldos, poco a poco eso va a ir teniendo un influjo.

### **¿Cómo se puede avanzar en materias de justicia social?**

Yo creo que tenemos que hacer un trabajo extremadamente serio, despolitizado y moderno para formar a dirigentes sindicales, de modo que haya un sindicato que auténticamente defienda y de manera moderna y responsable a los más desposeídos: Hoy día están sindicalizadas las empresas más grandes y a los más desposeídos prácticamente no los defiende nadie, un gran avance sería un sindicalismo, que no tiene porqué ser

agresivo, pero tiene que ser muy serio en el estudio de las condiciones sociales de sus asociados para poder defender sus derechos, al mismo tiempo con la madurez de no destruir la fuente de trabajo.

### **¿Cree que el empresariado esté dispuesto a aceptar mayor sindicalización?**

Poco, porque hay un círculo profundamente dañino. Por una parte, el empresariado quiere ganar más y eso es el pecado original metido adentro, además ahora los ejecutivos tienen que dar cuentas a otra gente que son los dueños, tienen que justificarse entregando más ganancia, eso hace que la relación con el trabajo sea peligrosamente distorsionada, pero también hay que reconocer que en estas circunstancias hay un sindicalismo que es fruto de esta relación poco sana, entonces se convierte en algo agresivo, o en algo que no tiene encuentro y que puede hacer peligrar a la empresa. Muchos empresarios le tienen terror al sindicato, y hay que analizar hasta dónde es justificado y hasta dónde es injustificado ese miedo para generar relaciones sanas.

A mí me parece muy triste que en Chile haya mucha dificultad para que se sienten en una mesa Gobierno, empresario y trabajadores, eso no se sostiene en un país moderno.

### **Y esto ¿a qué cree que se debe?**

El modelo económico deja niveles de libertad, de mercado y competencia con horror en la regulación, eso provoca que cada uno trate de sacar los máximos beneficios sin tener la visión de conjunto de la que a la larga tienen que beneficiarse todos. No puede ser que la empresa tenga éxito sólo para los patrones, a la larga tiene que tenerlo para los trabajadores o si no eso es inviable, no es moderno. Yo estoy convencido de que hay mucho desequilibrio en eso y no hay un avance equilibrado. Aquí en Chile además es difícil, porque hay demasiada diferencia entre lo que es la gran empresa y las Pymes. En las grandes empresas los trabajadores tienen sueldos razonables, beneficios, la posibilidad de

defenderse, pero a los más pobres no los defiende ni la CUT, no los defiende nadie, hay mucha más trampa, menos organización, uno de los elementos fundamentales es homogeneizar más el sistema y eso no es fácil. Una empresa chiquitita no tiene las espaldas que tiene Codelco por ejemplo. Y esto debería tenerlo en cuenta una economía sana, porque si no tú matas la gallina de los huevos de oro, que son las fuentes de trabajo.

#### **¿Cómo se resuelve este desequilibrio en los trabajadores?**

Cómo se hace para que no haya explotación excesiva de la gente que trabaja en esas miniempresas, el gobierno debe tener controles, eventualmente subsidio a la contratación o liberación de impuestos según el tamaño de la empresa de modo que tenga más fluidez. No es normal que paguen parecidos los impuestos a las ganancias grandes empresas y empresas mínimas.

#### **¿Cómo ve la función del Gobierno en esta misión?**

La Dirección del Trabajo tiene que defender al trabajo y a los trabajadores, enton-

ces eso hace que haya bastante desconfianza hacia la Institución por parte del grupo empresarial, pero esto es predecible que pase así, yo creo que a medida que se vaya modernizando nuestro país, tendremos que aprender tarde o temprano que tiene que haber condiciones y semejanzas, no puede ser que el empresario gane mil y el trabajador 50, y también entre los propios trabajadores.

Asimismo, encuentro a la Presidenta sensible frente al tema laboral, ella quiere hacer avances. Tengo la impresión que todo lo que se está haciendo en previsión va en la línea correcta. Hay buenas ideas, ella ha tenido encontronazos con el mundo de la empresa, yo creo que un gobierno tiene que tener en cuenta que para que haya trabajo tienen que haber empresas florecientes y tiene que dar con una mano a la empresa y con la otra al trabajo y eso no siempre todos lo entienden. Tengo la sensación de que es correcta la posición del Gobierno, ha habido mucha oposición al Ministro Andrade, lo consideran demasiado teñido para un lado y lo lógico es que el Ministerio del Trabajo, si existiera alguna inclinación, siendo justos, obviamente debería ser a favor de los trabajadores.

# PREGUNTAS FRECUENTES DE TRABAJADORES EN CASO DE QUIEBRA DE LA EMPRESA<sup>(\*)</sup>

En caso de verificarse un proceso de quiebra en una empresa, la regla general nos señala que los trabajadores desconocen el cómo actuar en ese caso, dónde concurrir, cuáles son los derechos que poseen, los plazos que contempla la ley para este caso, cómo resguardar sus intereses y derechos, etc.

A través de las siguientes preguntas, esperamos contribuir a esclarecer y contribuir con los trabajadores en esta área.

## ¿Qué es la quiebra de una empresa?

La quiebra es la declaración judicial de estado de insolvencia de una persona, sea ésta natural o jurídica.

La quiebra podrá ser declarada a solicitud del deudor o de uno o varios de sus acreedores, por ejemplo, los trabajadores.

Debido a esta situación, la empresa entra en un proceso de liquidación para poder pagar sus deudas.

## ¿Qué efectos produce esta declaratoria de Quiebra?

Pronunciada la declaración de quiebra, el empleador que pasa a denominarse fallido, le queda prohibido de pleno derecho administrar sus bienes. La administración de la empresa, queda a cargo de un Síndico.

En consecuencia, no podrá el fallido (empleador) comparecer en juicio como demandante ni como demandado, en lo relacionado con los bienes comprendidos en la quiebra, sin perjuicio de tenersele como coadyu-

vante, no podrá recibir ni realizar pagos de ninguna naturaleza, todo queda en manos del Síndico, quien actuará conforme a lo que le señale la Junta de Acreedores y las disposiciones establecidas en la ley.

## ¿Quién nombra al Síndico?

El nombramiento del Síndico lo realizará el Tribunal que conoce de la quiebra.

## ¿Qué pasa con las deudas que el fallido (empleador) mantenía con los trabajadores?

En virtud de la declaración de quiebra, quedan vencidas y exigibles, respecto del fallido, todas sus deudas pasivas, deudas por concepto de remuneraciones impagas, indemnizaciones, gratificación u otras derivadas de la relación laboral, devengadas y no pagadas oportunamente por el fallido (empleador), para el solo efecto de que los acreedores puedan intervenir en la quiebra y percibir los dividendos que correspondan al valor actual de sus respectivos créditos, con más los reajustes e intereses que les correspondan, desde la fecha de la declaratoria.

## ¿Qué pasa si uno o varios trabajadores habían iniciado juicios laborales en contra del empleador declarado en quiebra?

Todos los juicios pendientes contra el fallido ante otros tribunales de cualquiera jurisdicción y que puedan afectar sus bienes, se acumularán al juicio de la quiebra. Así, si uno o varios trabajadores habían entablado demandas en contra de su empleador, estos juicios se acumularán al juicio de quiebra iniciado en contra del fallido, asimismo, los nuevos juicios que se entablen contra la masa se sustanciarán también ante el tribunal que conozca de la quiebra.

(\*) Elaborada por la Superintendencia de Quiebra en conjunto con la Unidad de Asistencia Técnica dependiente de la División de RR.LL.

### **¿Cómo los trabajadores pueden percatarse de que el empleador puede ser declarado en quiebra?**

Cuando el empleador, por no contar con disponibilidad de dinero, deja de pagar sus obligaciones, sea con los trabajadores, (no pago de remuneraciones o sólo pago parcial, despido sin pago de indemnizaciones, teniendo derecho a ellas, declaración y no pago de cotizaciones previsionales o del seguro de cesantía, etc.), no pago a otros acreedores, por ejemplo: Tesorería, bancos, cuentas de servicios, pago a proveedores, etc.

También se puede advertir, cuando de forma imprevista la empresa aparece cerrada o el empleador se oculta o se ha dado la fuga, sin dejar un representante válido.

### **¿Qué se puede hacer en el caso de que se advierte que el empleador se encuentra con problemas de financiamiento?**

Solicitar a la brevedad una fiscalización a la Inspección del Trabajo, correspondiente al domicilio de la empresa, o efectuar las denuncias por las prestaciones adeudadas, a objeto de que el inspector determine y cuantifique las prestaciones que se le adeudan a los trabajadores, exija su cumplimiento o bien deje constancia en el acta de fiscalización del incumplimiento.

Preocuparse de recopilar el máximo de documentación laboral y previsional y otros antecedentes donde se establezca las prestaciones adeudadas y con esta información, proceder a confeccionar un listado de cada trabajador y las deudas que el empleador posee respecto a cada uno.

Tomar contacto y solicitar la asesoría de un abogado para que resguarde adecuada y oportunamente los derechos de los trabajadores.

### **¿Y cómo saber si la empresa ya está en quiebra?**

Por ser la quiebra una declaración judicial, podrá consultarse por cualquier persona

en el Juzgado de Letras de Mayor Cuantía en lo Civil del lugar del domicilio de la empresa. Si se es de la Santiago, podrán también realizar la averiguación en la página [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl) con el nombre de la empresa y el RUT de la misma.

Se puede también concurrir a la Superintendencia de Quiebras, vía telefónica o al correo [www.squiebras.cl](http://www.squiebras.cl) donde recibirán información personalizada, de las quiebras que incluye: nombre del fallido, RUT, síndicos titular y suplente, tribunal, rol de la causa y estado procesal de la quiebra. Este servicio es gratuito para los usuarios y permite que éstos ahorren tiempo en la obtención de datos de las quiebras.

### **Si se ha declarado la quiebra, ¿qué pasa con los trabajadores que no han sido despedidos?**

Habrá que distinguir, pues se pueden dar los siguientes casos:

1°.- Como se indicó, la empresa es asumida por el Síndico nombrado por el Tribunal que está conociendo la quiebra. Este, puede proceder a poner término a los contratos de trabajo, según las causas legales que correspondan (artículos 159, 160 y/o 161 del Código del Trabajo), si la empresa ha cesado efectivamente sus actividades.

2°.- Podría asimismo acontecer que la empresa sea vendida como *unidad económica*, caso en el cual el Síndico podrá poner término a los contratos y finiquitar a los trabajadores, con los pagos que corresponden o el comprador, (nuevo dueño) asumir todas las obligaciones que existan a favor de los trabajadores emanados de sus contratos individuales y colectivos, si este último existiese. (Artículo 4° Código del Trabajo).

3°.- Que la Junta de Acreedores acuerde la continuidad de giro de la empresa, por regla general se acuerda por el plazo de un año, tiempo que podrá ser prorrogado por otro año más, acuerdo que deberá ser adoptado quince días antes de que expire el primer

período. En virtud de este acuerdo de prórroga del giro, los contratos de trabajo continúan vigentes. Si durante este período de continuidad de giro la empresa obtiene utilidades, la empresa deberá pagar gratificación a sus trabajadores.

### **En los casos de despido**

#### **¿cuáles causales puede invocar el Síndico?**

Dado que la quiebra de la empresa, no es causal de despido, el Síndico podrá invocar cualquiera de las causales de los artículos 159, 160 ó 161 del Código del Trabajo, según corresponda.

#### **Las deudas que dejó el empleador por créditos laborales por motivo de la declaración de quiebra, ¿tiene preferencia para el pago?**

Efectivamente, la ley señala una prelación de créditos, es decir, un orden de cómo concurren a pagarse. Así las remuneraciones y asignaciones familiares, las cotizaciones previsionales y de seguridad social y las indemnizaciones legales (por omisión del aviso de despido o por años de servicio), según corresponda, son créditos de primera clase y se pagan preferentemente.

#### **Y ¿en qué orden y hasta qué monto tiene derecho un trabajador?**

La ley señala en el artículo 2472 del Código Civil, un orden de pago para cada uno de los créditos que existen en contra del fallido, los cuatro primeros que se señalan dicen relación con las costas de los juicios que puedan entablarse en beneficio o defensa de los acreedores, los gastos que conlleva la administración de la quiebra, cuando sea procedente se pagarán prioritariamente los gastos por enfermedad del fallido y gastos de los funerales del fallido.

En el N° 5 del citado artículo, señala "Las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares".

Cabe consignar, que el feriado ha sido considerado por la doctrina como remuneración, habrá por tanto que considerarlo en el N° 5.

En el N° 6, del ya mencionado artículo 2472, indica que luego se pagan las cotizaciones adeudadas a los organismos de seguridad social, esto es, AFP, INP, Isapres, Fonasa, Seguro de Cesantía.

Por último, en el N° 8, indica las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite del equivalente a quince ingresos mínimos mensuales por trabajador. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.

#### **¿Qué significa que estos créditos tengan preferencia y que cubre esta preferencia?**

Significa que en el caso de no haber bienes suficiente para cubrir todos los créditos en contra del fallido, se pagarán en primer lugar los créditos privilegiados de primera clase, siguiendo el orden que la ley señala, en este caso de los créditos de trabajadores, primeramente las remuneraciones (incluye el feriado que se adeuda) y las asignaciones familiares, (N° 5), luego se pagarán las cotizaciones de seguridad social (N° 6) y luego las indemnizaciones, sea por la omisión del aviso de despido y las por años de servicio (N° 8).

El privilegio o preferencia cubre no sólo el capital adeudado, incluye también los reajustes, intereses y multas.

#### **¿Qué significa el tope de 15 ingresos mínimos mensuales?**

Significa que el máximo a pagar será el equivalente a multiplicar el valor del ingreso mínimo por 15. Esto es, \$144.000 por 15 lo que equivale a \$2.160.000 (dos millones ciento sesenta mil pesos), ese es el tope señalado por la ley.



### ¿Qué pasa con el excedente, si lo hay?

Por ejemplo, si un trabajador percibía como remuneración promedio mensual la suma de \$380.000 (trescientos ochenta mil pesos) y con ocasión de la declaratoria de quiebra, se le adeudan dos meses de remuneración, el mes de aviso y tenía 10 años de servicios, por tanto, crédito a su favor por 10 meses de remuneración, su crédito total asciende a la suma de \$380.000 multiplicado por 13, para el caso del ejemplo, ese trabajador debería percibir \$4.940.000.

El tope de 15 I.M.M. (\$2.160.000.-) habiendo fondos se le pagará dicha cantidad y la diferencia, entre lo que efectivamente es su crédito y lo que la ley ordena pagar, será considerado crédito valista, esto es, que el saldo, (\$2.780.000.-) se pagarán sólo si hay dineros suficientes en la quiebra después de pagar todos los créditos.

#### **Determinado los montos a que se tiene derecho, el crédito que se posee, ¿cómo se exige el pago del mismo?**

Hay que distinguir:

##### 1º. Pago Administrativo:

Conforme a la ley de quiebras, el Síndico se encuentra obligado a pagar los créditos privilegiados de la primera clase en el orden de preferencia que les corresponda, tan pronto haya fondos para ello.

Las remuneraciones (recordar que incluye los feriados adeudados) y las asignaciones familiares adeudadas y las indemnizaciones legales o convencionales por término del contrato de trabajo, con cargo a los primeros fondos del empleador fallido de que se pueda disponer administrativamente, aún antes de su verificación judicial, siempre que existan antecedentes documentales que lo justifiquen.

Estos antecedentes podrán ser: contratos de trabajo, individual o colectivo, liquidaciones de remuneraciones, comprobantes de fe-

riado, planillas de pago cotizaciones previsionales, finiquitos, actas de la Inspección del Trabajo.

##### 2º. Pago Judicial:

Las demás prestaciones que adeude el empleador fallido a sus trabajadores, como montos por concepto de indemnización que sobrepasen el privilegio legal (*ver N° 14*), deben para su pago ser previamente verificadas por el trabajador en el juicio de quiebras, es decir, para su crédito será necesario que el juez tenga por aprobado el respectivo crédito e intereses, adjuntando para ello el título justificativo de dicho crédito.

#### **¿Qué es la verificación de los créditos?**

Es aquel que se realiza ante el Tribunal que conoce de la quiebra, ello deberá realizarse dentro del plazo de 30 días contados desde el día de la notificación de la declaratoria de quiebra.

Si se ha decidido realizar todo a través del procedimiento judicial, deberán acompañarse dentro del plazo (30 días) el conjunto de documentación (títulos justificativos) que permitirán acreditar la existencia del crédito y el privilegio del mismo.

Sobre qué documentos acompañar podrán ser, entre otros: contratos de trabajo, individual o colectivo, liquidaciones de remuneraciones, comprobantes de feriado, planillas de pago cotizaciones previsionales, finiquitos, actas de la Inspección del Trabajo.

Esta presentación debe estar realizada por un abogado habilitado para actuar en juicio.

#### **¿Qué sucede si un trabajador está sujeto a fuero sindical o maternal?**

Se aplica el mismo procedimiento establecido en el Código del Trabajo, esto es, que para proceder a la separación de un trabajador sujeto a fuero, deberá previamente solicitarse la respectiva autorización judicial. Por lo tanto,

el Síndico deberá realizar la presentación ante el tribunal competente, solicitando el desafuero, basado en algunas de las causales que contempla el Código del Trabajo.

De no hacer esta gestión, el Síndico deberá pagar todo el período que cubre el fuero, más las indemnizaciones legales que procedan.

#### **¿Qué acontece con la organización sindical?**

Mientras subsista la empresa, la organización sindical posee plena vigencia, deberá por tanto, representar judicial y extrajudicialmente a sus asociados en el proceso de quiebra, en especial si la empresa ha sido declarada unidad económica o se ha decretado su continuidad de giro (*ver N° 9*).

#### **¿Qué es la Junta de Acreedores?**

Es la asamblea de los acreedores de la empresa fallida, cuyos créditos han sido reconocidos judicialmente por el Tribunal que conoce de la quiebra, a través del proceso de verificación de créditos (*ver N° 17*).

#### **¿Los trabajadores pueden impugnar o denunciar las actuaciones del Síndico?**

Siendo los trabajadores miembros de la Junta de Acreedores, podrán en las reuniones

de la misma dejar constancia de su reclamo, el Juez que conoce de la Quiebra, deberá resolver dentro del plazo de 5 días de presentado el reclamo.

Como los créditos de los trabajadores, son crédito de primera clase y poseen privilegio y conforme al artículo 148 de la Ley de Quiebras, estos créditos deben ser pagados con cargo a los primeros fondos del fallido, que se puedan disponer, administrativamente, (*Ver N° 16*), por tanto, ante la eventualidad de que el Síndico, habiendo fondos disponible para el pago, se negase a efectuarlos, procederá concurrir ante el juez que conoce de la quiebra y denunciar esta situación, procederá también interponer denuncia ante la Superintendencia de Quiebras, este es en lo que denominamos pago administrativo.

Ahora, si se ha seguido el proceso en tribunales, es decir, a través de la verificación de créditos, los trabajadores pasan a ser parte integrantes de la Junta de Acreedores, por tanto, al igual que otros acreedores (ejemplo: bancos, proveedores, AFP, etc.), contarán con voz y voto en las decisiones para proceder a la liquidación y administración de los bienes de la empresa en quiebra, pudiendo siempre, concurrir ante el Tribunal que conoce de la quiebra.

# TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AGRICOLAS DE TEMPORADA

El trabajador(a) agrícola de temporada es aquel que desempeña faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura, y en aserraderos y plantas de explotación de maderas y otras afines.

## CONTRATO DE TRABAJO

Sin importar en qué trabajo, cómo le paguen o cuánto dure la faena, el trabajador(a) de temporada deberá contar *siempre* con un contrato de trabajo escrito, en el que se estipulen sus funciones, la jornada laboral, su remuneración y el tiempo que prestará sus servicios.

Este contrato sólo puede ser modificado por acuerdo de las partes.

Deberá escriturarse en cuatro ejemplares, quedando uno en poder del trabajador(a), dentro de los cinco días siguientes a su incorporación. Cuando la duración del contrato sea superior a 28 días, el empleador(a) deberá enviar una copia a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

### El contrato de trabajo garantiza:

- Previsión y atención de salud en caso de enfermedad, embarazo, accidente del trabajo –incluyendo los que ocurran en el trayecto de ida y regreso entre el lugar de trabajo y el de habitación– y enfermedades profesionales. Para ello, el empleador(a) descontará de la remuneración del trabajador(a) la cotización para salud, y pagará de su cargo las cotizaciones de accidentes y enfermedades laborales, sin perjuicio de las demás cotizaciones que haya descontado para ingresar a la AFP o INP.

- Incorporación automática al Seguro de Cesantía, que beneficia a todos los trabajadores(as) con contrato de plazo fijo o de faena transitoria o de temporada. Para estos efectos, el empleador(a) tiene la obligación de cotizar, de su cargo, un 3% de la remuneración imponible.

## JORNADA DE TRABAJO

Los temporeros(as) sólo pueden laborar un máximo de 45 horas en la semana, como jornada ordinaria. Estarán distribuidas en un mínimo de cinco y un máximo de seis días, pudiendo laborar un máximo de 10 horas ordinarias por día. Se puede trabajar menos de 45 horas semanales, pero no más.

Si el contrato es por jornada ordinaria a tiempo parcial, no podrá exceder de 30 horas semanales.

Si por razones climáticas no se pueden realizar labores, el temporero(a) tendrá derecho al total de la remuneración en dinero y regalías, siempre que no haya faltado injustificadamente el día anterior.

En estos casos, el trabajador(a) realizará las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que le encomiende el empleador(a), aunque no sean las convenidas en el contrato.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Sólo puede pactarse un máximo de dos horas extraordinarias por día, acordadas para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Esto debe quedar por escrito y no podrá exceder de tres meses, pudiendo renovarse por las partes.

Las horas extraordinarias se pagan a quienes tienen sueldo fijo por hora, día, semana o mes, con un 50% de recargo mínimo.

Quienes tengan un sueldo inferior al Ingreso Mínimo Mensual o perciban sólo tratos u otras remuneraciones exclusivamente variables, las horas extraordinarias deben pagarse con el 50% de recargo sobre el monto del Ingreso Mínimo Mensual.

### DESCANSOS Y FESTIVOS

- Los trabajadores(as) tendrán un tiempo para su colación no inferior a media hora diaria, el que no se considerará trabajado.
- Los domingos y festivos serán de descanso. Sin embargo, las labores agrícolas de riego y las de siembra o cosecha pueden distribuir la jornada de trabajo en un máximo de seis días, incluyendo los domingos o festivos.
- Quienes participen en dichas actividades tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por cada domingo, y otro por cada festivo trabajado. No obstante, al menos dos de estos días de descanso compensatorio, en el respectivo mes calendario, deberán otorgarse en día domingo.
- Esto último no se aplica a contratados por 30 días o menos, y a aquéllos(as) cuya jornada no sea superior a 20 horas semanales o que hayan sido contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo y festivos.

### REMUNERACIONES

El empleador(a) no puede pactar una suma inferior al Ingreso Mínimo Mensual, a excepción de los menores entre 15 y 18 años que tengan autorización de su representante legal, o de aquellas personas con contratos de aprendizaje.

La remuneración debe pagarse de acuerdo a lo pactado: día, semana, quincena o mes. Jamás podrá pasar de un mes.

Quienes acordaron sueldo por día o trabajan a trato, tienen derecho al pago de los

domingo y festivos o del día de descanso compensatorio de éstos. Se pagarán dividiendo la totalidad de lo ganado en la semana por el número de días que legalmente les correspondía trabajar.

Si existen saldos de remuneraciones no pagadas, el empleador(a) deberá depositarlos, dentro de 60 días contados desde el término de los servicios, en la cuenta de la AFP del Seguro de Desempleo del trabajador(a), salvo que éste disponga otra forma de pago, por escrito.

Estas cantidades depositadas serán de libre disposición del trabajador(a). El dueño(a) de la obra o faena responderá por estos depósitos subsidiariamente por el contratista que no los efectúe.

El empleador(a) no puede descontar del sueldo del trabajador(a) herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

### DERECHOS DE LOS TEMPOREROS(AS)

**Alojamiento:** El empleador(a) debe dar alojamiento higiénico y adecuado, si no es posible obtenerlo en un lugar que les permita llegar a su trabajo.

**Comedor:** El empleador(a) debe tener un lugar higiénico y de fácil acceso donde los trabajadores(as) puedan mantener, preparar y consumir su comida. Si por la distancia o dificultades de transporte no es posible que el temporero(a) compre sus alimentos, el empleador(a) debe proporcionárselos.

**Movilización segura:** Si entre el lugar de trabajo y el de alojamiento hay tres o más kilómetros y no existe locomoción colectiva, el empleador(a) proporcionará la movilización necesaria. *Sólo se puede transportar pasajeros sentados.*

**Fuero maternal:** Rige durante el embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal posnatal. Durante ese tiempo

la temporera no puede ser despedida. Si el contrato es por obra o faena determinada o de temporada, o a plazo fijo, el empleador(a) puede solicitar el desafuero al Tribunal competente, antes de la fecha de término del contrato.

**Sala cuna:** Las temporeras tienen derecho a sala cuna para sus hijos menores de dos años, cuando trabajen en un mismo lugar 20 o más mujeres. Para cumplir con esta obligación, el (la) empleador(a) tiene la opción de elegir una sala cuna y pagar los gastos o proporcionar el servicio en instalaciones propias. Los empleadores(as) cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar servicios de sala cuna comunes durante la temporada.

**Higiene y seguridad:** El empleador(a) deberá entregar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo –entre otros, vestimenta adecuada a la labor y protectores solares–, y también está obligado a mantener y proporcionar agua potable para el consumo de sus trabajadores(as). Asimismo, deberá afiliar a los trabajadores(as) a una mutual o INP.

*Cada uno de estos derechos no podrán cobrarse ni descontarse a los trabajadores(as). Son de costo del empleador(a).*

*La Ley de Subcontratación, en vigencia desde enero de 2007, incorpora nuevos derechos de los trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada. ¡INFÓRMESE!*

MINISTERIO DE HACIENDA

# OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, REAJUSTA LAS ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL, DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA<sup>(\*)</sup>

## LEY N° 20.233

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

Proyecto de ley:

**“Artículo 1°.-** Otórgase, a contar del 1 de diciembre de 2007, un reajuste de 6,9% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales elegidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297.

El reajuste establecido en el inciso anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para aquellos cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en mo-

neda extranjera. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1 de diciembre de 2007.

**Artículo 2°.-** Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del Decreto Ley N° 249, de 1974; el Decreto Ley N° 3.058, de 1979; los Títulos II y IV del Decreto Ley N° 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 (I), de 1968, del

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 6.12.07.

Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 Investigaciones, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N° 18.460 y N° 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N° 18.962; los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

El monto del aguinaldo será de \$ 32.429.- para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2007 sea igual o inferior a \$ 435.000.- y de \$ 17.206.-, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

**Artículo 3°.-** El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

**Artículo 4°.-** Los aguilaldos concedidos por los artículos 2° y 3° de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artícu-

lo 2° y de las entidades a que se refiere el artículo 3°, serán de cargo de la propia entidad empleadora.

Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

**Artículo 5°.-** Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

**Artículo 6°.-** Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley N° 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 30 de la Ley N° 20.032, de las corporaciones de asistencia judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 2° de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.

El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo.

Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

**Artículo 7°.-** En los casos a que se refieren los artículos 3°, 5° y 6°, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda.

**Artículo 8°.-** Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2008 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2008, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades a que se refiere el artículo 2°, y para los trabajadores a que se refieren los artículos 3°, 5° y 6° de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$ 42.549.- para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2008, sea igual o inferior a \$ 435.000.-, y de \$ 29.638.-, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

El aguinaldo de Fiestas Patrias concedido por este artículo, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, será de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 2°, y de las entidades a que se refiere el artículo 3°, será de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Respecto de los trabajadores de los establecimientos de enseñanza a que se refiere el

artículo 5° de esta ley, el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de pago y entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del aguinaldo que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Tratándose de los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 6° de esta ley, el Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

En los casos a que se refieren los artículos 5° y 6°, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del ministerio que corresponda, cuando procediere.

**Artículo 9°.-** Los aguinaldos establecidos en los artículos precedentes no corresponderán a los trabajadores cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

**Artículo 10.-** Los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponible.

**Artículo 11.-** Los trabajadores a que se refiere esta ley, que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo respectivo de acuerdo al monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 2° que exceda a la



cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en los artículos anteriores, correspondiere el pago de aguinaldo de Navidad o de Fiestas Patrias, éstos serán imputables al monto establecido en esta ley y podrán acogerse al financiamiento que ésta señala.

La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

**Artículo 12.-** Quienes perciban maliciosamente los aguinaldos que otorga esta ley, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

**Artículo 13.-** Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación; por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980 y los de las corporaciones de asistencia judicial, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cuatro y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza prebásica del 1° nivel de transición,

2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 41.926.-, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 20.963.- cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2008. Para su pago, podrá estar-se a lo que dispone el artículo 7° del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

**Artículo 14.-** Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2008, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 17.536.- por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración líquida igual o inferior a \$ 435.000.-, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

Los valores señalados en el inciso anterior se aplicarán, también, para conceder la bonificación adicional establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.553. Esta bonificación adicional es incompatible con la referida en el inciso precedente.

**Artículo 15.-** Concédese durante el año 2008, a los trabajadores no docentes que se

desempeñen en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2º de la Ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 13 y la bonificación adicional del artículo 14 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

Iguales beneficios tendrán los trabajadores no docentes que tengan las calidades señaladas en el artículo 2º de la Ley N° 19.464, que se desempeñen en los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado, conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y en los establecimientos de educación técnico profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

**Artículo 16.-** Durante el año 2008 el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$ 72.871.

El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

**Artículo 17.-** Incrementase en \$ 2.616.932.- miles, el aporte que establece el artículo 2º del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para el año 2007. Dicho aporte incluye los recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 13 y 14, al personal académico y no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 2007.

**Artículo 18.-** Sustitúyese, a partir del 1 de enero del año 2008, los montos de “\$ 174.601”, “\$ 198.011” y “\$ 212.986”,

a que se refiere el artículo 21 de la Ley N° 19.429, por “186.650”, “211.674” y “227.683”, respectivamente.

**Artículo 19.-** Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2º, 8º y 13, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$1.461.964.-, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

**Artículo 20.-** Reemplázase, a contar del 1 de julio del año 2008, el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.987, por el siguiente:

“Artículo 1º.- A contar del 1 de julio del año 2008, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

De \$ 5.765.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 144.448.-;

De \$4.514.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 144.448.- y no exceda los \$282.929.-;

De \$ 1.470.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$282.929.- y no exceda los \$ 441.274.-, y

Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 441.274.- no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores.

Dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.”

**Artículo 21.-** Fíjase en \$5.765.- a contar del 1 de julio el año 2008, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.

**Artículo 22.-** Concédese por una sola vez en el año 2008, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez el artículo 26 de la Ley N° 15.386, para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 36.956.-.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2008, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años e edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho a dicho bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley N° 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan, en su conjunto, del valor de la pensión mínima de vejez del artículo 6° de la Ley N° 15.386, para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio.

**Artículo 23.-** Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de Ley N° 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 e agosto del año 2008, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2008, de \$ 11.664.-. Este aguinaldo se incrementará en \$ 6.005.- por cada persona que, a la misma

fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

En los casos en que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar la disposición citada en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho a los aguinaldos favor de las personas que perciban asignación familiar causada por ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho a los aguinaldos en calidad de pensionadas, como si no percibieren asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2008 tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del decreto ley N° 869, de 1975; de la ley N° 19.123; del artículo 1° de la ley N° 19.992; del decreto ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, y de las indemnizaciones del artículo 11 de la ley N° 19.129.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión. En el caso que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 8° de la presente ley, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión líquidas.

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán imponibles.

Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga este artículo o

el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del año 2008, un aguinaldo de Navidad del año 2008 de \$ 13.379.-. Dicho aguinaldo se incrementará en \$ 7.551.- por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión.

En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero, sexto y séptimo de este artículo.

**Artículo 24.-** Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975 y a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal, conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

**Artículo 25.-** Concédese, por el período de un año, a contar del 1 de enero del año 2008, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la Ley N° 19.536, la que será pagada

en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de \$154.446.- trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1° de la Ley N° 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los servicios de salud remunerados según el sistema del Decreto Ley N° 249, de 1973, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de 4.966 personas.

En lo no previsto por este artículo, la concesión de la citada bonificación se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 19.536, en lo que fuere procedente.

**Artículo 26.-** Durante el año 2008, el porcentaje de la asignación establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.041, no podrá ser inferior al determinado para el año 1999.

**Artículo 27.-** Modifícase la Ley N° 19.464 en la siguiente forma:

a) Agrégase, en el inciso primero del artículo 4°, antes del punto aparte (.), la siguiente frase:

“y sus remuneraciones se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades en que se reajusten las remuneraciones del sector público, siendo dicho reajuste de cargo de su entidad empleadora”.

b) Reemplázase en el inciso primero del artículo 7° la frase “y enero del año 2006” por “, enero del año 2007 y enero del año 2008,” y

c) Sustitúyese en el artículo 9°, el guarismo “2008” por “2009”.

**Artículo 28.-** Concédese, por una sola vez, a los trabajadores mencionados en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º de la presente ley, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2007, y cuyo monto será de \$ 160.000.- para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2007 sea igual o inferior a \$ 435.000.-, y de \$ 90.000.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad y no exceda de \$ 1.461.964.-.

Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida la referida en el inciso segundo del artículo 2º de esta ley.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso primero, tratándose de los funcionarios regidos por el Título II del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, y por la Ley N° 18.883, facúltase a las municipalidades para otorgar, de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria y siempre que cuenten con la aprobación de, a lo menos, 2/3 del Concejo, un incremento de hasta un 50% del monto del bono a que se refiere el inciso primero.

**Artículo 29.-** Los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2º, 3º, 5º y 6º tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en el mes de diciembre de 2007 y enero de 2008 un bono no imponible y que no constituirá renta para ningún efecto legal, por un monto de \$60.000 cada uno.

Quedarán excluidos de este beneficio las personas señaladas en el artículo 56 de la Ley Orgánica de Municipalidades, los cargos mencionados en el artículo 1º de la Ley N° 19.863 y aquellos que se remuneren de forma análoga a estos últimos.

**Artículo 30.-** El mayor gasto fiscal que represente en el año 2007 a los órganos y servicios la aplicación de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o transferencias del ítem 50-01-03-

24-03.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irroque durante el año 2008 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1º, 8º, 13 y 16 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o con transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2008 y en lo que faltare, mediante aumento del aporte fiscal con cargo a mayores ingresos, en cuyo caso se entenderá incrementada en el equivalente a la aplicación de dichos mayores ingresos la suma global de gastos respectiva que se apruebe en la Ley de Presupuestos para 2008. Todo lo anterior, podrá ser dispuesto por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, dictados a contar de la fecha de publicación de esta ley.

**Artículo 31.-** Los recursos que se transfieran a través de la Subsecretaría de Educación para el pago de los beneficios que esta ley concede a los trabajadores de los establecimientos educacionales subvencionados conforme al Decreto Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y al regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, serán rendidos por dichos sostenedores o administradores en un plazo máximo de 60 días contados desde la fecha en que dichos fondos sean puestos a su disposición.

El incumplimiento o la rendición incompleta de dichos recursos se considerará infracción grave a lo dispuesto en el Título IV del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales.

**Artículo 32.-** Modifícase la Ley N° 20.212, en el siguiente sentido:

- a) Agrégase en el artículo 9° el siguiente inciso séptimo nuevo, pasando el actual inciso séptimo a ser octavo y así sucesivamente:

“Los decretos supremos a que se refieren los incisos anteriores así como el que apruebe el Programa Marco serán dictados bajo la fórmula “por orden del Presidente de la República.”.

- b) Agrégase en el artículo 11 el siguiente inciso segundo nuevo: “El reglamento a que se refiere el inciso precedente regirá a contar del 30 de septiembre de 2007.”.
- c) Agréganse en el artículo noveno transitorio los siguientes incisos tercero y cuarto, nuevos: “Respecto de los funcionarios que siendo titulares de un cargo de carrera desempeñaren otro en calidad de suplentes, el monto del bono a que se refiere el inciso primero se calculará respecto del estamento en que tuviere la titularidad de su cargo de carrera.

Los funcionarios a contrata que reúnan las exigencias de los artículos precedentes y que en los últimos veinticuatro meses anteriores a la dejación voluntaria de su empleo hayan cambiado la calidad jurídica de su designación, pasando desde un cargo de planta a un empleo a contrata, el monto del beneficio a que se refiere el inciso primero será el que correspondiere al grado original de planta que poseía al momento de cambiar la calidad jurídica.”.

**Artículo 33.-** Sustitúyese en el artículo 2° de la Ley N° 20.204 la expresión “de la presente ley” por la siguiente “del reglamento que regula las condiciones para el otorgamiento del beneficio a que se refiere este artículo”.

**Artículo 34.-** Sustitúyese en el artículo 5° de la Ley N° 20.134, el guarismo “22.886.000.000” por el siguiente “32.486.000.000.-”.

**Artículo 35.-** Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de treinta días, desde la publicación de la presente ley, establezca mediante un decreto con fuerza de ley expedido por intermedio del Ministerio de Hacienda, el que también deberá ser suscrito por el Ministro del Interior y de Trabajo y Previsión Social, los valores correspondientes a los bonos relativos a cada uno de los grupos beneficiarios a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 20.134.

**Artículo 36.-** Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de noventa días, desde la publicación de la presente ley, modifique, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscrito además por el Ministro del ramo, las plantas de personal y las respectivas leyes orgánicas en forma conjunta o independiente del Ministerio de Educación, de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena y del Servicio Nacional de Aduanas, para efectos de dotar a la Región de Los Ríos y de Arica y Parinacota del personal necesario a nivel regional y provincial, y para efectuar las adecuaciones en materia de jurisdicción derivada de la creación de estas nuevas regiones, cuando corresponda.

Facúltase asimismo para que, dentro del mismo plazo, traspase, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscrito además por el Ministro del Interior, al Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Arica y Parinacota, sin alterar la calidad jurídica de la designación y sin solución de continuidad, cuatro funcionarios que se desempeñan en el Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá. Del mismo modo traspasará los recursos presupuestarios que se liberen por este hecho.

Los cargos de la planta de personal del Servicio Administrativo del Gobierno Regional de Tarapacá, cuyos titulares sean traspasados en virtud de lo dispuesto en el inciso anterior se eliminarán por el solo ministerio de la ley. Del mismo modo, la dotación máxima dismi-

nuirá en el número de cargos traspasados sean de planta o a contrata.

Los traspasos de personal que se dispongan de conformidad a esta norma no se considerarán causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral ni podrán significar disminución de remuneraciones ni modificación de los derechos previsionales de los funcionarios traspasados. Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa.

**Artículo 37.-** Créase en el Escalafón Directivo de las Contralorías Regionales, fijado en el artículo 2° del Decreto Ley N° 3.651, de 1981, dos cargos directivos de Jefe de Sector, grado 12.

**Artículo 38.-** Los funcionarios traspasados por los Decretos con Fuerza de Ley N°s. 32 y 33, de 2007, del Ministerio de Hacienda a los Servicios Administrativos de los Gobiernos Regionales de Arica y Parinacota y de Los Ríos, respectivamente, tendrán derecho al pago de la última cuota de la asignación de modernización del año 2007, que les habría correspondido en su región de origen.

Durante el año 2008 los funcionarios a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho a la asignación de modernización como se indica: al 12,5%, 6,3% y 3% de la base respectiva por concepto de componente base, incremento por desempeño institucional e incremento por desempeño colectivo, sin necesidad de formular los objetivos de gestión ni celebrar los convenios de desempeño a que aluden los artículos 6° y 7° de la Ley N° 19.553, respectivamente.

Lo establecido en el inciso anterior también será aplicable a los funcionarios que se

desempeñen en las nuevas Intendencias y Gobernaciones creadas por las Leyes N°s. 20.174 y 20.175, y en los Servicios de Vivienda y Urbanización correspondientes a las Regiones XIV y XV. Respecto de la provincia del Tamarugal, para estos efectos, se estará a lo que se haya determinado para la provincia de Iquique.

En tanto, los funcionarios que se desempeñen en las secretarías regionales ministeriales y direcciones regionales o entidades de similar naturaleza creadas en virtud de lo dispuesto en las Leyes N°s. 20.174 y 20.175, tendrán derecho, durante el año 2008, por concepto del incremento por desempeño colectivo a que se refiere el artículo 7° de la Ley N° 19.553, a un 3% de la base respectiva, sin necesidad de celebrar los respectivos convenios de desempeño colectivo.

El plazo para que las instituciones a que se refiere este artículo formulen los objetivos de gestión institucional y celebren los convenios de desempeño colectivos correspondientes al año 2008 se extenderá hasta el 31 de marzo de 2008, correspondiendo, por tanto, el período de ejecución el comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre.

**Artículo 39.-** Sustitúyese en el inciso quinto del artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.059, la expresión "dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley" por "antes del 30 de diciembre de 2008".

**Artículo 40.-** Introdúcense, a partir del primer día del mes siguiente al de publicación de la presente ley, las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.833, que establece el Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar:

- a) En el inciso primero del artículo 7°, reemplázase la conjunción "y" por una coma (,) y agrégase después de la palabra "mayoritaria" la expresión "y cualquiera otra entidad empleadora del sector público, sea del sector central o descentralizado".

- b) En el artículo 15, reemplázase la expresión “los artículos 11 y 13” por “el artículo 11” y agréganse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos:

“En caso que el acuerdo de desafiliación no sea adoptado, solamente podrá reintentarse a contar del día primero del mes siguiente a aquel en que se realizó el proceso fallido.

En el caso que los trabajadores deseen desafiliarse de una Caja de Compensación para afiliarse a otra, se deberán llevar a cabo dos votaciones distintas y sucesivas, pudiendo tener lugar ambas en una misma asamblea.”.

- c) En el artículo 19, sustitúyese el N° 2, por el siguiente:

“2. Administrar, los regímenes de prestaciones familiares, de subsidios de cesantía y de subsidios por incapacidad laboral respecto de sus trabajadores afiliados afectados al Código del Trabajo del sector privado, de las empresas autónomas del Estado y de aquéllas en que éste o las entidades del sector público tengan participación mayoritaria y de los regidos por la Ley N° 19.070, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y por la Ley N° 19.378.”.

- d) En el artículo 25, en la primera oración, sustitúyese la palabra “empresas” por “entidades empleadoras”.

**Artículo 41.-** Sustitúyese en el inciso primero del artículo primero transitorio de la Ley N° 20.173, la expresión “tres meses” por “doce meses”.”.

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

Santiago, 3 de diciembre de 2007.-  
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-  
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.-  
Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### **Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica**

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de su artículo 28, inciso tercero, rol N° 1000-07-CPR

Declaró:

Que el artículo 28, inciso tercero, del proyecto remitido, es constitucional.

Santiago, 27 de noviembre de 2007.-  
Rafael Larraín Cruz, Secretario.



MINISTERIO DE SALUD  
SUPERINTENDENCIA DE SALUD  
INTENDENCIA DE PRESTADORES DE SALUD

# IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LAS SOLICITUDES DE AUTORIZACION DE ENTIDADES ACREDITADORAS DE PRESTADORES INSTITUCIONALES DE SALUD<sup>(\*)</sup>

## CIRCULAR N° IP/1

Núm. IP/1.- Santiago, 15 de noviembre de 2007.- Esta Intendencia, en ejercicio de las atribuciones que la ley le confiere, en especial el artículo 121 N° 2 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud, así como en virtud de lo dispuesto en los artículos 9° y siguientes del Decreto Supremo N° 15 de 2007, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento del Sistema de Acreditación para los Prestadores Institucionales de Salud, considerando las normas pertinentes de la Ley N° 19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado y de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y con el objeto de informar adecuadamente a los interesados en los procedimientos de autorización de entidades acreditadoras de prestadores institucionales de salud, así como a los funcionarios intervinientes en ellos, viene en uni-

ficar en un solo texto el conjunto de normas aplicables a dichos procedimientos, fijando el procedimiento administrativo que seguirá esta Intendencia para la tramitación y resolución de las solicitudes de autorización de Entidades Acreditadoras de Prestadores Institucionales de Salud, mediante las siguientes instrucciones:

### I. DEFINICIONES

Para los efectos de la presente Circular, se entenderá por:

- a) Acreditación: El proceso periódico de evaluación respecto del cumplimiento de los estándares mínimos fijados por el Ministerio de Salud, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 4° N° 11, del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud, por parte de los prestadores institucionales autorizados por la autoridad sanitaria para funcionar, tales como hospitales, clínicas, consultorios y laboratorios;

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 21.11.07.

- b) Entidad Acreditadora: Una persona jurídica, pública o privada, autorizada para ejecutar procesos de acreditación por la Intendencia de Prestadores de Salud e inscrita en el Registro Público de Entidades Acreditadoras que debe llevar la Superintendencia de Salud;
- c) Prestador Institucional: Establecimiento de salud autorizado para funcionar por la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectiva, tales como hospitales, clínicas, consultorios y laboratorios;
- d) El Reglamento: El D.S. N° 15 de 2007, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento del Sistema de Acreditación para los Prestadores Institucionales de Salud, publicado en el Diario Oficial con fecha 3 de julio de 2007;
- e) La Superintendencia: La Superintendencia de Salud;
- f) La Intendencia o Intendencia de Prestadores: La Intendencia de Prestadores de Salud de la Superintendencia.
- g) Sistema Informático: Sistema informatizado de gestión y control de los procesos de acreditación de prestadores institucionales de salud y de formalización de las entidades acreditadoras que debe mantener la Intendencia de Prestadores.

## II. DISPOSICIONES GENERALES APLICABLES AL PROCEDIMIENTO:

- a) Finalidad del Procedimiento: El presente procedimiento tendrá por objeto constatar el debido cumplimiento por parte de la entidad solicitante de los requisitos previstos por la ley y el reglamento para la concesión de la autorización de funcionamiento como entidad acreditadora de prestadores institucionales. Las personas jurídicas que aspiren a dicha autorización deberán justificar en este procedimiento, especialmente, que poseen las competencias técnicas necesarias para ejecutar las actividades de acreditación que de-  
seen desarrollar.
- b) Imparcialidad: Deberá abstenerse de intervenir en cualquier actuación de estos procedimientos todo funcionario a quien afecte una casual de abstención legal de aquellas que señala el artículo 12 de la Ley N° 19.880 o que estime encontrarse en cualquier situación de conflicto de interés con la entidad solicitante, sus propietarios o representantes legales.
- c) Sobre la ejecución de las resoluciones judiciales que incidan en este procedimiento administrativo: Toda resolución emanada de un Tribunal de la República que produzca efectos en estos procedimientos se comunicará de inmediato y por la vía más rápida posible a la Fiscalía de la Superintendencia, la cual determinará, en cada caso, el curso de acción subsiguiente.
- d) Notificaciones: Las resoluciones que se dicten en este procedimiento administrativo serán notificadas al solicitante conteniendo su texto íntegro mediante carta certificada dirigida al domicilio que el interesado hubiere designado en su primera presentación o que haya comunicado con posterioridad a dicho acto. Las notificaciones por medio de carta certificada se entenderán practicadas a contar del tercer día siguiente a su recepción en la Oficina de Correos. Asimismo, tales resoluciones podrán ser notificadas mediante las formas alternativas señaladas en los artículos 46 y 47 de la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos.
- e) Plazos: Los plazos de días que se señalan en esta Circular serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos. Dichos plazos se computarán desde el día siguiente a aquel en que se notifique o publique la resolución respectiva o se ejecute el acto de tramitación que en cada caso corres-

ponda. El Intendente de Prestadores podrá conceder, de oficio o a petición de los interesados, la ampliación del plazo, que no exceda la mitad de los mismos, siempre que el plazo no estuviere vencido.

- f) Intervención de Terceros Interesados: La intervención en este procedimiento de cualquier tercero interesado se tramitará de conformidad con las normas previstas en la Ley N° 19.880.
- g) Apoderados: Si cualesquiera presentación relativa a estos procedimientos se formulare mediante apoderado, su personería deberá constar en escritura pública o en documento privado suscrito ante Notario, acompañando copia auténtica del mismo a la presentación respectiva o haciendo mención a la misma, si ya la hubiere acompañado con anterioridad.

### III. EL PROCEDIMIENTO:

#### 1. De la Solicitud:

1.1 La solicitud de autorización de una entidad acreditadora deberá ser presentada por los interesados en los formularios especialmente elaborados al efecto que la Superintendencia mantendrá disponibles al público en todas sus oficinas. Asimismo, la Intendencia mantendrá en la página web de la Superintendencia un formulario de solicitud a fin que los interesados puedan conocerlo e imprimirlo.

1.2 Toda solicitud de autorización para operar como entidad acreditadora de prestadores institucionales de salud deberá contener la siguiente información y estar acompañada de los siguientes documentos:

- a) La identificación de la entidad interesada, su RUT, domicilio, teléfono e identificación completa de su representante legal: Nombre, domicilio, RUT, estado civil,

nacionalidad, dirección, profesión, teléfono; así como, en su caso, del apoderado por medio del cual formulare la solicitud;

- b) El señalamiento del medio preferente o domicilio para los efectos de la práctica de las notificaciones que se dicten en este procedimiento;
- c) El señalamiento de las actividades de acreditación para las cuales solicita ser autorizada o la expresión de su deseo de ser autorizada para desarrollar toda clase de actividades de acreditación;
- d) Los documentos auténticos que acrediten la personalidad jurídica de la entidad solicitante, sus estatutos y certificado de vigencia, según corresponda a cada tipo de persona jurídica;
- e) Una nómina del personal con que cuenta para dar cumplimiento a los requisitos de competencias humanas exigidas en el artículo 10, acompañando copias autorizadas de los correspondientes títulos y de los demás documentos que certifiquen sus competencias específicas; como asimismo, de los contratos que den cuenta de la vinculación existente entre la entidad solicitante y los profesionales referidos en dicha nómina;
- f) Los antecedentes que acrediten suficientemente la posesión por la solicitante de la infraestructura mínima a que alude el inciso final del artículo 10 del Reglamento;
- g) El nombre, domicilio, RUT, estado civil, nacionalidad, dirección, profesión, teléfono de su direc-

tor técnico, con copia de los títulos o certificados que acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en el inciso primero del artículo 10 del Reglamento; y

- h) La firma del representante legal de la entidad solicitante.

1.3 El Intendente de Prestadores dictará las instrucciones internas que sean necesarias para que se asigne a determinados funcionarios el cometido de ingresar las solicitudes al sistema informático, dentro de las 24 horas contadas desde su recepción en la Superintendencia, incorporando a él toda la información contenida en dichas solicitudes y el señalamiento de los documentos y demás antecedentes que hubiere acompañado. Dicho funcionario procederá al registro e incorporación de la solicitud en el sistema informático relativo al presente procedimiento en estricto orden cronológico.

1.4 El Intendente dictará instrucciones para la debida orientación a los interesados respecto de la totalidad de antecedentes que deben otorgar al formular su solicitud, sobre los antecedentes y documentos que deben acompañar a ella, así como respecto del adecuado uso del formulario de solicitud.

## 2. De la Instrucción del Procedimiento

2.1 La instrucción del procedimiento autorizador se iniciará a partir del ingreso de la solicitud al sistema informático gestionado por la Intendencia de Prestadores, efectuado en la forma señalada en el numeral 1.3. precedente.

2.2 Ingresada la solicitud al sistema informático el funcionario designado al efecto examinará, dentro de 48 horas, y

de conformidad con las instrucciones emanadas del Intendente de Prestadores, que ella se encuentre completa y acompañada de los antecedentes señalados en el punto 1.2. precedente. Si así fuere, la solicitud se entenderá en estado de evaluación y se derivará al funcionario que deba efectuar el Informe Técnico correspondiente. Asimismo, en ese acto se asignará y enviará al solicitante una clave informática para el seguimiento en línea del estado de tramitación de su solicitud.

2.3 En caso que la solicitud no reuniera las condiciones señaladas en el numeral precedente, el funcionario emitirá, en el plazo de 48 horas, desde su ingreso, una resolución solicitando al usuario completar los antecedentes faltantes o formular las aclaraciones pertinentes y otorgándole al solicitante el plazo de 5 días hábiles al efecto, bajo el apercibimiento legal de tenerlo por desistido si así no lo hiciere.

2.4 Si la solicitud ingresare en una Agencia Regional de la Superintendencia, una vez verificado por el funcionario designado al efecto el cumplimiento de las condiciones a que se refiere el numeral 2.2. o, en su caso, habiéndose cumplido lo ordenado según el numeral 2.3., éste hará llegar la solicitud y sus antecedentes al Agente Regional respectivo dentro de las 24 horas siguientes. Si, de conformidad con las instrucciones que al efecto hubiere impartido el Intendente, el Agente Regional estimare pertinente el envío a la Intendencia, así lo decretará, vía correo certificado, dentro de las 24 horas siguientes a su recepción.

2.5 Cualquier nueva presentación que ingrese el solicitante en este procedimiento o cualquier presentación que realice en él un tercero interesado en una Agencia Regional deberá ser en-

viada a la Intendencia de Prestadores dentro de las 24 horas siguientes a su recepción.

2.6 En todo caso, la tramitación del procedimiento se contendrá, también, en un expediente físico en el que se asentarán todas las resoluciones, actuaciones y documentos que se acompañen a estos procedimientos, ya sea por el solicitante como por terceros interesados u otros órganos públicos, todo ello con expresión de la fecha y hora de la recepción de los documentos o de la actuación de que se trate, respetando su orden cronológico de ingreso. Dicho expediente estará debidamente foliado y en él se incorporarán, también, los documentos que se remitan a los interesados, a terceros o a otros órganos públicos y las notificaciones y comunicaciones a que den lugar las resoluciones que se dicten en él, con expresión de la fecha y hora de su envío, en estricto orden de ocurrencia o egreso. Este expediente estará siempre a disposición de los interesados en las oficinas de la Intendencia de Prestadores y, tras su término, en el archivo que se determine de conformidad con las instrucciones que al respecto establezca la Superintendencia.

2.7 Asimismo, la Intendencia mantendrá un registro actualizado al que tendrán acceso permanente los interesados, en el que constarán todas las actuaciones del procedimiento, con indicación de la fecha y hora de ingreso de las presentaciones que en él se formulen o su ocurrencia.

### 3. Del Estado de Evaluación:

Concluidas las actuaciones a que se refieren los numerales 2.2., 2.3 y 2.4., en su caso, la solicitud estará en estado de evaluación y así se hará constar en el sistema informático y en el expediente respectivo.

### 3.1 Informe Técnico

3.1.1 El Intendente de Prestadores designará a los funcionarios que deberán ejecutar estos informes, a quienes se derivarán los expedientes cuando se encuentren en estado de evaluación.

3.1.2 El Informe Técnico tendrá por objeto analizar si la entidad solicitante justifica debidamente, o no, las competencias técnicas necesarias para desarrollar las actividades de acreditación para las cuales solicita autorización. Lo anterior comprende tanto las exigencias de suficiencia técnicas de los recursos humanos que el Reglamento ha determinado, como la evaluación de la suficiencia de la infraestructura física que dicho Reglamento exige, todo ello en relación a las actividades de acreditación para las cuales solicita autorización.

3.1.3 El funcionario que fuere designado para tales efectos de acuerdo a las instrucciones del Intendente de Prestadores, elaborará su informe en el plazo máximo de 10 días contados desde la fecha de la resolución que declaró el procedimiento en estado de evaluación y que lo designó para estos efectos o, en el caso que se hubiere decretado el término probatorio a que se refiere el numeral siguiente, desde el vencimiento de este último.

### 3.2 Del Informe Jurídico:

3.2.1 Evacuado el Informe Técnico, éste deberá ser remitido al funcionario del Subdepartamento de Regulación que se designe, dejándose debido registro de su recepción. Dicho funcionario deberá elaborar, en el plazo máximo de 10 días contados desde la recepción del expediente, un informe –denominado Informe Jurídico–, en el que analizará la suficiencia

y autenticidad jurídica de todos los antecedentes acompañados por la solicitante para justificar y probar los requisitos que establece el Reglamento para obtener la autorización solicitada.

3.2.2 A dicho informe el funcionario anexará una propuesta de texto de la resolución final, concordante con los términos de los informes técnico y jurídico que se hubieren evacuado.

### 3.3 Término Probatorio Especial:

En caso que se estimen insuficientes los antecedentes aportados por el solicitante para justificar las competencias técnicas, de infraestructura y/o la validez o autenticidad jurídica de los antecedentes que exige el Reglamento, los evaluadores podrán proponer al Intendente que se decrete la apertura de un período de prueba, por un plazo no superior a treinta días ni inferior a diez, a fin que el solicitante aporte los medios de prueba, o se ejecuten las diligencias que se propongan y que sean conducentes para resolver respecto si la solicitante ha justificado o no las competencias técnicas necesarias para las actividades de acreditación cuya autorización solicita. Idéntica solicitud podrán hacer los interesados durante toda la etapa de evaluación. Si el Intendente accediera a tal propuesta, o a la solicitud de un interesado, se dictará la respectiva resolución, la que se notificará formalmente al solicitante.

### 3.4 Del Comité de Evaluación:

3.4.1 Evacuado el Informe Jurídico o el término probatorio especial, en su caso, se oír a un Comité de Evaluación, el cual tendrá por función evaluar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios para la autorización de la entidad solicitante, emitiendo una

opinión fundada respecto de si a su juicio la solicitante ha logrado justificar suficientemente las competencias técnicas del recurso humano y la infraestructura física necesarias.

3.4.2 Dicho Comité estará integrado por los siguientes funcionarios, con derecho a voz y voto, quienes podrán delegar la participación que les corresponda:

- a) El Jefe del Subdepartamento de Evaluación de la Intendencia de Prestadores, quien la presidirá y tendrá voto dirimente, en caso de empate de opiniones de sus integrantes;
- b) El Jefe del Subdepartamento de Regulación de la Intendencia de Prestadores;
- c) Un representante de la Fiscalía de la Superintendencia;
- d) Un representante del Jefe del Departamento de Fiscalización y Control de la Superintendencia;
- e) El Jefe de la Unidad Médica Asesora del Intendente de Prestadores.

3.4.3 El Comité sesionará en los días fijos que el Intendente de Prestadores determine mediante instructivo interno o será citado por el Intendente de Prestadores especialmente al efecto cada vez que lo estime necesario. Previo a cada sesión, el funcionario señalado en el numeral 2.2.1. enviará a los miembros del Comité copia de los informes técnicos y jurídicos recaídos en las solicitudes que deba conocer.

3.4.4 Deberán asistir a las sesiones del Comité, para informar sobre las constataciones y consideraciones per-

tinentes, el funcionario designado para evaluar por la adecuada tramitación del procedimiento, el funcionario que haya elaborado el Informe Técnico y el que haya elaborado el Informe Jurídico. Este último oficiará, además, como Secretario de Actas del Comité.

3.4.5 La decisión de dicho Comité deberá emitirse dentro de los 10 días hábiles contados desde la fecha en que se evacua el Informe Jurídico.

3.4.6 Sus deliberaciones y su decisión se transcribirán en un acta, la que será comunicada al Intendente, dentro de tercer día, por la vía más rápida posible. A dicha acta se anexará la propuesta de texto de resolución que se acordare por el Comité, dejándose constancia de las opiniones de minoría.

3.4.7 La opinión del Comité no es vinculante para el Intendente.

#### 4. Actos de Finalización del Procedimiento:

##### 4.1 De la Resolución del Intendente de Prestadores

4.1.1 El Intendente dispone del plazo de 20 días hábiles para dictar la resolución autorizatoria o denegatoria, contados desde la fecha del acta a que se refiere el numeral 2.3.5. precedente.

4.1.2 Dentro de ese plazo, deberán seguirse las siguientes actuaciones:

4.1.2.1 El Intendente de Prestadores, una vez que reciba la propuesta de resolución deberá resolver si acoge o rechaza la propuesta de resolución, en el plazo máximo de cinco días hábiles.

4.1.2.2 Si el Intendente acoge la propuesta de resolución que se le presentare, deberá firmarla y ordenar su notificación.

4.1.2.3 Si el Intendente rechazare la propuesta de resolución que formulare el Comité, deberá instruir a los funcionarios que designe para que le propongan, acuerdo a sus instrucciones, en el más breve plazo posible que les señalará, un nuevo texto de resolución. En estos casos, la resolución que finalmente se expida deberá contener la enunciación del o los motivos por las que el Intendente ha decidido no acoger la opinión del Comité.

4.1.2.4 La resolución que acogiere, total o parcialmente, la solicitud de autorización de la entidad deberá ser debidamente fundada y contendrá y se pronunciará expresamente, a lo menos, sobre los siguientes aspectos:

- a) La individualización de la Entidad que se autoriza; de su representante legal y de su director técnico; especialmente en lo concerniente a todos aquellos aspectos a que se refieren las menciones previstas en el artículo 42 del Reglamento de Acreditación;
- b) El señalamiento del plazo de vigencia de la autorización y la prevención respecto de la necesidad de solicitar su renovación periódica oportunamente.
- c) Podrá formular declaraciones respecto de las características técnicas y actividades que podrá desarrollar la entidad que se autoriza;
- d) La prevención de informar, tan pronto ocurran, todo cambio relevante que experimente la entidad en materia de personal o de cualquier otro antecedente que hubiere servido de fundamento a la autorización que se otorga, individualizando los profesionales evaluadores que fundamentan la autorización;

- e) La prevención de solicitar su renovación, 90 días hábiles anteriores a los 5 años de su otorgamiento, bajo apercibimiento legal;
- f) Ordenará, la debida inscripción de la entidad acreditadora autorizada en el Registro Público de Entidades Acreditadoras Autorizadas que la Intendencia de Prestadores debe llevar, de conformidad con el reglamento y de acuerdo a sus instrucciones vigentes sobre dicho registro;
- g) Señalará los recursos que procedan en su contra, el órgano administrativo ante el que deberán presentarse y el plazo para interponerlos, de conformidad a lo que se señala en el acápite 4° de este procedimiento, sobre los "Actos de Impugnación del Procedimiento".

#### 4.2 De la Notificación de la Resolución:

4.2.1 Una vez firmada por el Intendente de Prestadores la resolución final, ella deberá ser notificada a todos los interesados mediante el envío de carta certificada dirigida a sus respectivos domicilios a más tardar a los cinco días siguientes. En el caso del solicitante, deberá enviarse la carta certificada al domicilio que señaló en su solicitud.

4.2.2 Lo anterior se aplicará, a menos que previo al cumplimiento de este último plazo hubiere acaecido otra forma de notificación legalmente válida.

La notificación se practicará en la forma y por los funcionarios que se designen por el Intendente de Prestadores.

#### 4.3 De la Inscripción en el Registro de Entidades Acreditadoras Autorizadas:

- a) La inscripción de la entidad acreditadora autorizada en el Registro Público de Entidades Acreditadoras Autorizadas se practicará, dentro de las 48 horas siguientes, por el funcionario que fuere designado al efecto por el Intendente de Prestadores.
- b) Dicha inscripción se ejecutará con el solo mérito de la resolución del Intendente.

#### 5. Actos de Impugnación del Procedimiento

Los recursos administrativos que proceden contra la resolución autorizatoria o denegatoria del Intendente de Prestadores, en principio, son los siguientes:

##### 5.1 Recurso de Reposición:

5.1.1 Este recurso se deberá interponer dentro del plazo de cinco días contado desde la notificación de la resolución del Intendente de Prestadores (aprobatoria o denegatoria de la solicitud de autorización de una entidad acreditadora) para que lo resuelva él mismo.

5.1.2 El Intendente tendrá el plazo de 10 días hábiles para evacuar esta resolución, ordenar los informes que estime pertinentes, los que deberán evacuarse dentro del plazo antes señalado.

5.1.3 En subsidio a este recurso, podrá interponerse, simultáneamente, el recurso jerárquico, para ante el Superintendente.

##### 5.2 Recurso Jerárquico

5.2.1 Rechazada total o parcialmente una reposición, se elevará el expe-



diente al Superintendente de Salud si junto con ésta se hubiere interpuesto subsidiariamente recurso jerárquico. El Superintendente de Salud dispondrá del plazo de 30 días hábiles para resolver.

5.2.2 Cuando no se deduzca reposición, pero se dedujere recurso jerárquico, éste se interpondrá para ante el Superintendente de Salud, dentro de los 5 días siguientes a su notificación de la resolución del Intendente.

5.2.3 Si se deduce solamente el recurso jerárquico, el Superintendente deberá pedir informe al Intendente de Prestadores, quien podrá presentarlo por escrito o a través de correo electrónico.

5.2.4 La resolución del Superintendente que acoja el recurso deducido por el interesado podrá modificar, reemplazar o dejar sin efecto la resolución autorizatoria o denegatoria del Intendente de Prestadores.

### 5.3 Recurso de Revisión

Se podrá interponer este recurso extraordinario ante el Superintendente, en los casos previstos en el artículo 60 de la Ley N° 19.880.

### 5.4 Recurso de Rectificación, Aclaración o Enmienda

En caso que la resolución que ponga fin al procedimiento contuviera errores de copia, de referencia o de cálculo numérico o si algunos de sus puntos fueren oscuros o dudosos podrá interponerse este recurso ante el Intendente de Prestadores a fin que se corrijan los errores o se aclaren tales aspectos.

## IV. VIGENCIA

La presente Circular entrará en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial de la República.

Comuníquese y publíquese.- José Concha Góngora, Intendente de Prestadores Superintendencia de Salud.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 24 Noviembre

- Circular N° 60, de 20.11.07, del Servicio de Impuestos Internos. Tratamiento tributario de las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos y los prácticos de puertos y canales autorizados por la Dirección del Litoral y de la Marina Mercante (*publicada en la edición de diciembre 2007 del Boletín Oficial*).

## 26 Noviembre

- Circular número IF/57, de 15.11.07, de la Superintendencia de Salud. Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud. Imparte instrucciones sobre la obligación de los prestadores de entregar información relacionada con las garantías explícitas en salud (*publicada en la edición de diciembre 2007 del Boletín Oficial*).

## 27 Noviembre

- Ley N° 20.226. Establece un nuevo plazo para la regularización en la inscripción de armas de fuego, establecido en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.014.
- Ley N° 20.225. Modifica la Ley N° 18.450, de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje.

## 29 Noviembre

- Ley N° 20.231. Modifica la Ley N° 18.291, que reestructura y fija la planta y grados de Carabineros de Chile.

## 1° Diciembre

- Ley N° 20.232. Presupuestos del Sector Público para el año 2008.

## 4 Diciembre

- Extracto de Circular N° 61, de 29.11.07, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa Circular N° 58, de 9.11.07, sobre modificaciones introducidas a los artículos 2° N° 6, 18 ter y 18 quater de la Ley de la Renta; artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.768; artículos 32 y 41 de la Ley N° 18.815, por la Ley N° 20.190, de 2007.

**6 Diciembre**

- Ley N° 20.233. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de diciembre de 2007 y 9 de enero de 2008.

**7 Diciembre**

- Resolución N° 7.503 exenta, de 28.11.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba "Normas Técnicas del Programa de Bonificación a la Contratación de Mano de Obra para Jóvenes Beneficiarios del Sistema Chile Solidario, año 2007" y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

**10 Diciembre**

- Ley N° 20.230. Adecua el D.L. N° 321, de 1925, a la regulación vigente del delito de violación de menores.
- Decreto N° 306, de 3.09.07, del Ministerio de Educación. Establece condiciones de acceso a subvención de jornada escolar completa diurna para el año 2007, establecida en el inciso noveno del artículo 9° del D.F.L. N° 2, de 1998, para alumnos de primer y segundo nivel de transición de educación parvularia que indica.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio Mensual de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

**12 Diciembre**

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 12. Determina interés corriente por el lapso que indica.

**13 Diciembre**

- Ley N° 20.228. Otorga carácter permanente a la patente especial para pequeños mineros y mineros artesanales regulada en el artículo 142 del Código de Minería.

**14 Diciembre**

- Extracto de Resolución N° 147 exenta, del 10.12.07, del Servicio de Impuestos Internos. Fija antecedentes que deben presentar los contribuyentes que soliciten devolución del impuesto de timbres y estampillas establecido en el artículo 3° del Decreto Ley N° 3.475, de 1980, y los importadores que soliciten al servicio declaración de que el impuesto señalado ha sido recargado en forma errónea, indebida o excesiva.

**18 Diciembre**

- Ley N° 20.229. Otorga facultades para la creación del Servicio de Salud Chiloé, ordena el traspaso del Hospital Hanga Roa al Servicio de Salud Metropolitano Oriente y modifica las leyes de planta que indica.

**22 Diciembre**

- Extracto de Resolución N° 152 exenta, Servicio de Impuestos Internos que delega en el Jefe del Departamento Subdirección Jurídica atribución que indica y deroga Resolución N° 272 exenta, del 23 de enero de 1990.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL  
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISION JURIDICA

SUBCONTRATACION (LEY N° 20.123). NO ESCRITURAR CONTRATOS  
DE TRABAJO. SIMULACION DE CONTRATOS A TRAVES DE TERCEROS.  
FACULTADES DIRECCION DEL TRABAJO

Recurso de Protección deducido por don Luis Morales Quiñones,  
en representación de la empresa "Multitiendas Corona S.A.",  
en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique

## Doctrina

*La Corte de Apelaciones de Iquique acoge el Recurso de Protección estimando que además de la constatación de ciertos hechos la recurrida llegó a una conclusión jurídica determinada al establecer la existencia de sendas relaciones laborales con la empresa recurrente, interpretando los contratos individuales existentes, en relación con la existencia de vínculos de subordinación y dependencia, negándoles todo valor a estos últimos, desarrollando una labor que es propia y exclusiva del ente jurisdiccional. Que queda claro que se está en presencia de una controversia que escapa a las facultades y prerrogativas del recurrido, habida consideración a que la existencia o no de una relación laboral y de simulación por parte de un empleador es una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los tribunales del trabajo, vulnerando las garantías del artículo 19 N° 3 inciso 4° y N° 24 Constitución Política de la República. El fallo de primera instancia fue acordado con el **voto en contra** del abogado integrante don Germán Valenzuela O., quien estuvo por rechazar el Recurso de Protección en atención a que estima que la arbitrariedad o ilegalidad del acto contra el cual se recurre debe aparecer de manifiesto sin necesidad de que en esta sede pueda rendirse prueba o valorarse otras circunstancias que ameriten un examen de mayor amplitud o profundidad. Agrega que, el artículo 478 inciso 1° del Código del Trabajo entrega competencia a los Servicios del Trabajo para calificar los hechos que constituyen simulación, aplicando las sanciones pecuniarias respectivas, sin perjuicio del derecho del afectado de recurrir ante los tribunales del trabajo.*

*Sostiene también que, a partir de la vigencia de la Ley N° 20.123 las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo respecto del tema se han visto reforzadas, lo que se desprende de la historia fidedigna del establecimiento de la ley. A lo anterior se debe agregar que, las actuaciones administrativas atacadas por el Recurso de Protección derivan de una fiscalización que constató el vínculo de subordinación y dependencia con relación a la recurrente y no a las contratistas, situación constatada en terreno por el fiscalizador y que goza de presunción legal de veracidad, además el recurrente no ha cuestionado la veracidad de las apreciaciones del fiscalizador, limitándose a atacar la ausencia de facultades de la*

*Dirección del Trabajo. Que el hecho que las trabajadoras tengan suscrito contratos de trabajo con las empresas contratistas carece de relevancia si en la práctica el vínculo de subordinación y dependencia se da respecto de la recurrente. Agrega que se acreditó que los contratos fueron suscritos, en representación de las contratistas, por el jefe de tienda de la recurrente. Además, en el contrato de una de las trabajadoras al establecer las funciones señala funciones propias de la recurrente, lo mismo se desprende del análisis de las liquidaciones de remuneraciones en que se aprecia hay un anticipo por compras de mercaderías de la recurrente, que es descontado de la remuneraciones mensuales de los referidos trabajadores.*

*La Corte Suprema revoca el fallo y desestima el recurso deducido, en atención a que el fiscalizador, cumpliendo su labor dentro de un proceso de indagación, constató situaciones objetivas las que aparecen reafirmadas, entre otros, por los documentos acompañados por la propia actora, como por ejemplo, de los extractos de las escrituras de constitución de las empresas contratistas, en una de ellas señala que podrá utilizar el nombre de fantasía 'Corona S.A.', designación que corresponde a la recurrente y que su objeto social incluye el desarrollo y administración de sistemas de financiamiento y créditos para la adquisición de toda clase de bienes y servicios, comercialización y promoción de toda clase de bienes corporales muebles y servicios de cualquier índole. En el caso del contrato de trabajo de una de las trabajadoras, dentro de las funciones le corresponde al trabajador desempeñarse en todas y cada una de las labores que es menester ejecutar en la sucursal, como colaborar en actividades de caja, empaque cuando exista gran afluencia de público y/o falta de personal. Agrega que el actor sostiene que no desarrolla actividades vinculadas con el otorgamiento de créditos, pese a lo cual la persona que presentó el Recurso de Protección en su nombre, acompañó a cada una de las firmas que estampó un timbre en el que se identifica como 'Jefe de Administración y Créditos Corona Iquique', descripción incongruente e incluso contradictoria con sus propias aseveraciones.*

**Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Iquique.**

Recurso 55/2007 - Resolución N° 9.409  
- Secretaría: LABORAL

Iquique, 17 de agosto de 2007.

Vistos:

Que a fojas 75, comparece don Luis Morales Quiñones, en representación de Multitiendas Corona S.A., e interpone recurso de protección en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique. Funda su acción en que el día 2 de abril del presente

año, don Ricardo Monteiro Vidal, funcionario de dicha repartición, llevó a cabo una fiscalización en el establecimiento de su representación de esta ciudad, levantando un acta de constatación de hechos, concluyendo que ella habría infringido disposiciones del Código del Trabajo, por cuanto no habría escriturado los contratos de algunos trabajadores, y adicionalmente, habría simulado la contratación de éstos en forma contraria a derecho. Así, según el fiscalizador, tres trabajadoras se entenderían dependientes de Multitiendas Corona S.A. y no de las empresas con quienes tienen contrato laboral, ya que no se cumplen los requisitos para laborar en régimen de subcontratación, pues sería dicha empresa

quien ejercería el vínculo de subordinación y dependencia respecto de ellas, por lo cual –a juicio de la recurrida– su defendida debió escriturar los contratos de esas trabajadoras, que si bien aparecen como dependientes de otras empresas, en realidad prestan servicios a Multitiendas Corona. Luego, basada en el acta de fiscalización, la Inspección Provincial del Trabajo libró las resoluciones de multas N° 3849 07 043 1 y 2.

Indica que la recurrida ha actuado en forma absolutamente arbitraria e ilegal, ajena a derecho y al principio de legalidad que rige a los entes y funcionarios públicos, pues ha aplicado el derecho que según ella procede, desconociendo una serie de antecedentes que fueron aportados en su oportunidad por las personas que atendieron la fiscalización. Añade que las dos empresas para las que laboran las trabajadoras en cuestión tienen existencia legal. Así, la Sociedad de Créditos Comerciales S.A. tiene por giro desarrollar y administrar sistemas de financiamiento y créditos para la adquisición de toda clase de bienes y servicios, en tanto que Evaluadora de Créditos Lesel Limitada, se dedica a promover la colocación en el mercado consumidor de crédito y financiamiento en general y a recopilar, evaluar, archivar, conservar y actualizar antecedentes económicos y financieros de toda clase de personas, para su posterior calificación por la otorgante del crédito. Expresa que ninguna de estas empresas tiene vinculación alguna con el rubro de su representada, de comercialización de prendas de vestir, mobiliario, juguetería, calzado y otros, quien además, jamás ha otorgado crédito alguno a persona natural o jurídica. Es más, cada una de estas sociedades han celebrado con sus trabajadores los respectivos contratos de trabajo, dando cabal cumplimiento a todas las obligaciones legales que de ello emanan.

En suma, estima que la infracción imputada a su defendida, emana de una acción de interpretación y aplicación de la ley, que adolece de ilegalidad y arbitrariedad, pues ha

emitido un pronunciamiento que sólo compete a los tribunales de justicia, ya que determina la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia de una persona respecto de otra, lo cual constituye una materia que excede las facultades de la Dirección del Trabajo y sus Inspecciones, introduciéndose en el campo de las facultades privativas de los Tribunales de Justicia. La conducta de la recurrida violenta los artículos 6°, 7° y 73 de la Constitución Política de la República y el artículo 1° del Código Orgánico de Tribunales. Adiciona que los montos de las multas representan también una arbitrariedad, pues se han impuesto en su monto máximo y se han aplicado erróneamente, pues por esta misma infracción se han cursado multas equivalentes a 300 U.T.M.

Concluye que existe vulneración de las garantías contempladas en los N° 3, inciso cuarto, 21 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política, pues la recurrida se ha constituido en una comisión especial que ha ejercido facultades propias de los tribunales de justicia, porque ninguna autoridad puede obligarla a contratar trabajadores para desarrollar funciones que no forman parte de sus legítimos intereses y porque se le han impuesto multas que la privan de parte de su patrimonio. Concluye que existe vulneración de las garantías contempladas en los N°s. 3, inciso cuarto, 21 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política, pues la recurrida se ha constituido en una comisión especial que ha ejercido facultades propias de los tribunales de justicia, porque ninguna autoridad puede obligarla a contratar trabajadores para desarrollar funciones que no forman parte de sus legítimos intereses y porque se le han impuesto multas que la privan de parte de su patrimonio.

Por lo anterior, pidió acoger el recurso deducido, dejar sin efecto las resoluciones N° 3849-07-043 1 y 3849-07-043 2 y adoptar todas las providencias necesarias para restablecer el imperio del derecho, ordenando a la recurrida inhibirse de seguir actuando en

la forma en que lo han venido haciendo en sus fiscalizaciones, con costas.

A fojas 127 rola Informe de la recurrida, solicitando el rechazo del recurso. Alega en primer lugar la inadmisibilidad del mismo, por no ser ésta la vía idónea para impugnar una multa administrativa, toda vez que la ley señala, por una parte, que se puede pedir la reconsideración de la multa ante la misma autoridad administrativa que la dictó, de cuya resolución se puede apelar ante el Juzgado del Trabajo o de Letras en su caso, y por otra, que se puede recurrir ante el mismo Juzgado, cumpliendo ciertos requisitos. Por ende, el recurso de protección no es un sustituto de los procedimientos ordinarios creados para solucionar los conflictos, pues tiene como finalidad restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del ofendido, constituyendo un remedio o solución urgente ante la vulneración real y efectiva de un derecho indubitado, por lo cual, las Cortes de Apelaciones han declarado inadmisibles aquellos que se han deducido en contra de las multas administrativas cursadas por el Servicio, tendientes a evitar la actividad jurisdiccional de quienes son naturalmente llamados a conocer de estos asuntos.

En segundo lugar, sostiene que la fiscalización y multa en cuestión, se originan por la ejecución del Programa Nacional de Fiscalización de cumplimiento de la Ley N° 20.123, conforme las instrucciones emanadas de la superioridad del Servicio. Así, para que proceda el recurso de protección, se requiere que el acto impugnado sea ilegal y arbitrario, lo que no ocurre en este caso, pues la fiscalización no puede constituir un acto ilegal, ya que se trata de atribuciones que la legislación del ramo –artículos 474, 476 del Código del Trabajo, Ley N° 20.123 y D.F.L. N° 2 de 1976– otorga a la Dirección del Trabajo, en tanto que tampoco es un acto arbitrario, pues el funcionario actuante lo ha hecho en cumplimiento de órdenes superiores de carácter general y del cometido que la Ley ha encomendado a cada fiscalizador del Servicio.

En cuanto a la infracción constatada, refiere que de acuerdo a la interpretación efectuada por la Dirección del Trabajo, mediante el Ordinario 141/05 de 10 de enero del año en curso, en el presente caso no se cumplieron los requisitos necesarios para la subcontratación, al existir subordinación y dependencia entre los trabajadores subcontratados y la empresa recurrente, desde el momento en que ésta es quien los instruye de manera permanente a través del jefe administrativo y del jefe de tienda, este último, representante de los empleadores nominales de los trabajadores afectados, conforme a lo constatado e informado por el fiscalizador, cuyo informe goza de presunción de veracidad, por lo que la recurrente es la empleadora, siendo así acreedora de las sanciones establecidas por la ley. De la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.123, se puede obtener que la voluntad del legislador ha sido la de dar eficacia a la norma mediante la supervigilancia que entrega a la Dirección del Trabajo de modo expreso, requiriendo a su vez de ésta, la debida eficacia en el cumplimiento de su deber. Luego, en el ejercicio de su función, la Dirección del Trabajo puede, frente a antecedentes de hecho, determinar la existencia de vínculos de subordinación y dependencia laboral, evitando que se encubran relaciones laborales con figuras civiles o de similar naturaleza, toda vez que "fiscalizar" es aplicar el derecho, lo que importa calificar desde las normas jurídicas las situaciones fácticas que se deben resolver, ya sea que lo haga un juez o un órgano administrativo. Dado el principio de inexcusabilidad, previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.880, la Dirección del Trabajo está obligada a cursar los procedimientos inspectivos de su competencia, so pena de sanción funcionaria, por lo que no hay en su obrar un mero capricho, sino una obligación legal de actuar y de resolver. Así, en cuanto a las garantías constitucionales que la recurrente alega conculcadas, indica que ello no es efectivo.

A fojas 155 se trajeron los autos en relación.



Con lo relacionado y considerando:

*Primero:* Que el artículo 20 de la Constitución Política de la República concede, a quien por causa de actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías taxativamente señalados, la acción cautelar de protección a fin de impedir del órgano jurisdiccional se adopten de inmediato las medidas o providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

*Segundo:* Que un primer aspecto a considerar dice relación con la petición de inadmisibilidad del recurso formulada por la recurrida, la cual se fundamenta en que esta acción no puede constituirse en un sustituto jurisdiccional, pues existen otros procedimientos establecidos por la ley destinados a solucionar un conflicto como el que se conoce. Sin embargo, tal petición no será acogida, toda vez que el ya citado artículo 20 de la Constitución Política de la República concede la acción de protección sin perjuicio de otros derechos que podrían hacerse valer por la parte afectada.

*Tercero:* Que en cuanto al fondo de la cuestión planteada, ésta dice relación con el acto de fiscalización y posterior aplicación de multas, realizada por el funcionario de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, señor Ricardo Monteiro Vidal, en el marco de lo previsto en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, a la empresa recurrente, donde éste concluyó que, por encontrarse desempeñando en su local tres trabajadoras, bajo vínculo de subordinación y dependencia directa del Jefe de Local, sin mantener los respectivos contratos de trabajo, no se reunían los supuestos necesarios para que laboraran bajo el sistema de subcontratación, no obstante aparecer ellas contratadas por otras dos empresas, por lo que, además, la recurrente habría simulado que laboraban en dicho sistema. Para así concluirlo, se basó, tal como se aprecia en el

acta respectiva, y como también lo expresó en el informe de fojas 127, en la propia interpretación que a las normas de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, otorga la Dirección de Trabajo, aplicando su doctrina administrativa, en particular la contemplada en el Dictamen N° 141/05 de 10 de enero del año en curso.

*Cuarto:* Que de lo antes expuesto, se desprende con nitidez que además de la constatación de ciertos hechos, el recurrido llegó a una conclusión jurídica determinada, toda vez que estableció la existencia de sendas relaciones laborales con la empresa recurrente, interpretando los contratos individuales existentes, en relación con la existencia de vínculos de subordinación y dependencia, negándoles en definitiva todo valor a estos últimos, desarrollando una función que es propia y exclusiva del ente jurisdiccional. Aun cuando el ente administrativo está facultado para interpretar la ley, ello reconoce límites y no resulta posible que pueda llegar a dar por acreditadas relaciones laborales, que requieren de valoración de prueba, función que por esencia corresponde a la instancia judicial.

De igual modo, si bien el Código del Trabajo le impone a la Dirección del Trabajo el deber de fiscalizar la aplicación de la ley laboral, la misma sólo cabe ejercerla cuando se encuentre frente a infracciones claras o patentes a las normas laborales, lo que en el caso no ocurre, puesto que la empresa recurrente ha negado la existencia de una relación laboral con las tres trabajadoras en cuestión, y considerando, además, que las mismas mantenían sus contratos de trabajos con otras empresas, negó haber simulado la contratación con ellas. Esta posición quedó refrendada con los documentos aparejados desde fojas 1 a 74, a saber, contratos de trabajos, liquidaciones de remuneraciones y certificados de pago de cotizaciones de las trabajadoras con las empresas Sociedad de Créditos Comerciales S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda., y escrituras, extractos y declaraciones de inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, que dan cuenta de la exis-

tencia de tales empresas, otorgando credibilidad a sus afirmaciones y una apariencia de legitimidad a su pretensión.

*Quinto:* Que así entonces, para que este recurso prospere es requisito esencial la existencia de un acto ilegal o arbitrario, esto es, contrario a la ley, o producto del mero capricho de quien lo infringe, y que este acto tenga como consecuencia, la afectación de una o más garantías o derechos protegidos por la Constitución Política del Estado, todo lo cual acontece precisamente en la especie, pues ha quedado establecido claramente que estamos ante una controversia que escapa a las facultades y prerrogativas del recurrido, habida consideración a que la existencia o no de una relación laboral y de simulación por parte de un empleador, es una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los tribunales del trabajo. Luego, el acto reclamado por esta vía es ilegal, dado que infringe lo dispuesto en el inciso cuarto del N° 3 del artículo 19 de la Carta Fundamental, al haberse arrogado el recurrido funciones jurisdiccionales que son propias de los tribunales respectivos, transformándose, en consecuencia en una comisión especial.

*Sexto:* Que también resulta amagado el derecho de propiedad de la recurrente, al afectarse su patrimonio en virtud de la aplicación de las multas, todas ellas derivadas de un actuar que, como se ha dicho, ha sido considerado ilegal. Por otra parte, en atención a lo ya razonado, se omitirá pronunciamiento respecto de la restante garantía que se dice vulnerada con los mismos actos, esto es, la contemplada en el artículo 19 N° 21 de la Carta Fundamental, por innecesario.

*Séptimo:* Que en consecuencia, encontrándose acreditados los actos arbitrarios e ilegales denunciados, que significan una amenaza y perturbación al legítimo ejercicio de derechos de la recurrente, que se encuentran garantidos constitucionalmente, no cabe sino concluir que debe acogerse la acción cautelar intentada, en la forma que se expresará.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección, se acoge el deducido en lo principal de fojas 75 por don Luis Morales Quiñones, en representación de Multitiendas Corona S.A., ambos ya individualizados, sólo en cuanto se dejan sin efecto las Resoluciones N° 384907043-1 y 384907043-2, ambas de 2 de abril de 2007, dictadas por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, don Ricardo Monteiro Vidal, sin costas.

Acordada con el voto en contra del Abogado Integrante señor Germán Valenzuela Olivares, quien estuvo por rechazar el referido recurso de protección, en mérito de las siguientes consideraciones:

*Primero:* Como se ha resuelto por alguna jurisprudencia en el pasado, el Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, que procede sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer el afectado, no puede constituirse en un sustituto jurisdiccional. Esto significa que la arbitrariedad o ilegalidad del acto contra el cual se recurre debe aparecer de manifiesto sin necesidad de que en esta sede pueda rendirse prueba o valorarse otras circunstancias que ameriten un examen de mayor amplitud o profundidad, pues la característica de brevedad e inmediatez del recurso lo impide, existiendo para ello, los procedimientos ordinarios que la ley franquea. A mayor abundamiento, esta misma Corte de Apelaciones, en los autos Rol N° 425-2005 resolvió lo siguiente: "Que el acto cuestionado del recurrido" no fue arbitrario ni ilegal por cuanto ésta se ajustó a las facultades que le confiere el Código del Trabajo y a las instrucciones de la Dirección del Trabajo, instancia administrativa creada para velar por cumplimiento de las leyes laborales. Además, los artículos 474 y 478 del Código del Trabajo reconocen a la parte afectada la facultad de reclamar a través del procedimiento pertinente, de dicha sanción por lo que habiendo diseñado el legislador una vía idónea y especial para estas materias, el presente recurso

deberá ser rechazado. Asimismo, en los autos 1143-2005 ha resuelto: "Que por el contrario, la fiscalización y aplicación de multas por el ente administrativo corresponde a un cometido realizado por él en uso de sus facultades legales, contemplándose en el procedimiento respectivo, la posibilidad de que el empleador no sólo solicite la reconsideración de la multa, sino también reclame de la misma, por lo que el hecho se encuentra protegido por el ordenamiento jurídico y por lo mismo resulta improcedente intentar por esta vía extraordinaria dejar sin efecto las sanciones pecuniarias aplicadas".

*Segundo:* Que el inciso 1º del artículo 478 del Código del Trabajo dispone que se sancionará con multa a beneficio fiscal, al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474. Así, la norma invocada entrega competencia a los Servicios del Trabajo para calificar los hechos que constituyen simulación, aplicando las sanciones pecuniarias respectivas, sin perjuicio del derecho del afectado, para recurrir ante el Tribunal del Trabajo competente reclamando de tales resoluciones. Entenderlo de otro modo, significaría inhibir la facultad fiscalizadora del Estado en el cumplimiento de las normas laborales y transformar en letra muerta la disposición antes referida.

*Tercero:* Que, a partir de la vigencia de la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y suministro de trabajadores, las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo respecto al tema, se han visto notablemente fortalecidas. En efecto, la historia fidedigna de ley señalada nos permite concluir que dicho Servicio Público está habilitado legalmente para fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios, así como la identificación de las partes de la relación laboral y de la usuaria, además de las conductas fraudulentas en las que se incurrieren, como lo expresa cabalmente el mensaje con que S. E. el Presidente de la República inició la tramitación del proyecto que se transformó en la ley referida.

*Cuarto:* Que las razones señaladas en los considerandos anteriores serían suficientes para declarar sin lugar el recurso deducido, por improcedente. Sin embargo, los hechos que le han dado origen, ameritan las siguientes conclusiones: a) Las actuaciones administrativas atacadas por el recurso derivan de una fiscalización que constató que el vínculo de subordinación y dependencia y su contrapartida, la facultad de mando que corresponde al empleador, en relación a las trabajadoras Maritza Haydee Chávez Sánchez, Patricia Elena Castro Torrejón y Blanca Isabel Neira Vergara, existían respecto a la recurrente Multitiendas Corona S.A. y no a las empresas Créditos Comerciales S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda. quienes figuran formalmente como sus empleadoras. b) Que dicha situación fue constatada en terreno por el fiscalizador Ricardo Monteiro Vidal, cuyas actuaciones, según lo dispuesto en el artículo 23 inciso 2º del D.F.L. de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituyen presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial. En relación a este punto, cabe señalar que la recurrente no ha cuestionado la veracidad de las apreciaciones del fiscalizador, limitándose a atacar la ausencia de facultades del referido Servicio, además de destacar los aspectos formales, como que se trata de personas jurídicas diversas, con las que las trabajadoras han suscrito contratos de trabajo. c) Que la circunstancia de que las trabajadoras en cuestión hayan suscrito formalmente contratos de trabajo con las empresas Sociedad de Créditos Comerciales S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Limitada, carece de relevancia, si en la práctica el vínculo de subordinación y dependencia se da respecto a la recurrente Multitiendas Corona S.A. El principio llamado "de la primacía de la realidad", ampliamente aceptado por la doctrina del Derecho del Trabajo y la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia, otorga cabal solución a estos desajustes que con frecuencia se producen entre la apariencia y la realidad, prefiriendo a esta última aunque contradiga las formalidades escritas en un documento. d) Sin perjuicio de lo señalado,

en el caso *sub lite* se acreditó que los contratos de trabajo de doña Maritza Haydde Chávez Sánchez y doña Patricia Elena Castro Torrejón, fueron suscritos, en representación de Sociedad de Créditos Comerciales S.A. por don Manuel Francisco Senra Aguilera, quien es el jefe de tienda de la empresa recurrente en Iquique lo que permite presumir fundadamente que ejerce la facultad de mando que corresponde al empleador, sin distinción alguna, respecto a los trabajadores de ambas empresas. e) Que con respecto a la trabajadora Blanca Isabel Neira Vergara, que se encuentra formalmente ligada a Evaluadora de Créditos Limitada, la propia recurrente se ha encargado de acompañar su contrato de trabajo y un anexo que resulta particularmente ilustrativo respecto al punto en discusión. Es así como en el documento que rola a fojas 14 en que se describen sus principales funciones, se detalla en el N° 10, la siguiente: "Colaborar con actividades de Caja, empaque cuando exista gran afluencia de público y/o falta de personal". Así, no es entonces efectivo que la prestación de servicios de esta trabajadora consista únicamente en desarrollar las actividades referidas en el objeto social de Evaluadora de Créditos Limitada, sino que además debe prestar servicios a Multitiendas Corona S.A. en sus actividades propias, lo que no es otra cosa que el reconocimiento escrito de la realidad que constató en los hechos el fiscalizador actuante. f) Finalmente, el examen de las liquidaciones de remuneraciones de todas las trabajadoras afectadas nos permite apreciar que en todas ellas existe un acápite referido a "anticipos para compra de mercaderías", lo que no puede sino referirse a productos que expende la empresa recurrente, con la cual estas personas tienen una vinculación de tal carácter, que permite entregarle mercaderías cuyo importe es descontado de sus remuneraciones mensuales.

*Quinto:* Todas las consideraciones anteriormente expuestas nos deben llevar a concluir que en los hechos denunciados, no ha habido vulneración de ninguna de las garantías constitucionales mencionadas por la recurrente. Por el contrario, los funcionarios

actuantes han obrado dentro del marco de sus facultades y obligaciones legales, en resguardo del llamado "orden público laboral", en especial en la parte que consagra las técnicas fiscalizadoras y sancionatorias de la Dirección del Trabajo, cuyo propósito final es la protección del trabajador y el logro de un equilibrio en la relación de trabajo.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Ministro señor Pedro Gúiza Gutiérrez y del voto de minoría, su autor.

Rol I. Corte N° 55-2007.

**Sentencia de la Excm. Corte Suprema.**

Recurso 4.806/2007 - Resolución N° 32.185 - Secretaría: UNICA

Santiago, 6 de diciembre de 2007.

Vistos:

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

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

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

2º) Que, como se desprende de lo manifestado, es requisito indispensable para la procedencia de la acción de protección, la

existencia de un acto u omisión ilegal –esto es, contrario a la ley– o arbitrario –producto del mero capricho de quien incurre en él– y que provoque alguna de las situaciones o efectos que se han indicado, afectando a uno o más de los derechos y garantías protegidos, consideración que resulta básica para el análisis y la decisión de cualquier arbitrio como el que se ha interpuesto, cuestión que también se ha expresado con frecuencia;

3º) Que en el caso de la especie, se ha constatado que no concurren las exigencias previamente anotadas, como se pone de relieve a continuación.

Don Luis Iván Morales Quiñones, en representación de Multitiendas Corona S.A., dedujo la presente acción cautelar contra la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique debido a que, según expresa, ésta incurrió en el acto ilegal y arbitrario consistente en cursar a la primera las Resoluciones de multa números 3849/07/043 1 y 2, por diez y cien Unidades Tributarias Mensuales respectivamente, por no escriturar contrato de trabajo respecto de las trabajadoras Maritza Haydee Chávez Sánchez, Patricia Elena Castro Torrejón y Blanca Isabel Neira Vergara, quienes por recibir instrucciones directas de jefaturas de Multitiendas Corona S.A., se entienden dependientes de ésta, la que no cumple con los requisitos legales para desempeñarse en régimen de subcontratación. La citada resolución agrega que las mentadas relaciones laborales se desarrollan bajo el vínculo de subordinación y dependencia de la empresa principal (Corona), que las labores que las personas individualizadas más arriba llevan a cabo no lo son por cuenta y riesgo de sus empleadores (Sociedad de Créditos Comerciales S.A. y Evaluadora de Créditos Lesel Ltda.) y que, por el contrario, existe permanencia y continuidad de los servicios prestados a la empresa principal. En segundo término, la entidad recurrida fundó su decisión de sancionar a la actora en la circunstancia de que se ha simulado la contratación de trabajadores a través de las mencionadas empresas Sociedad de Créditos Comerciales S.A. y

Evaluadora de Créditos Lesel Ltda., aparentando trabajo en régimen de subcontratación, pues constató que el empleador dueño de la obra, vale decir, Multitiendas Corona S.A., es quien ejerce el vínculo de subordinación y dependencia respecto de las citadas trabajadoras. Finalmente, la Inspección recurrida estimó que los hechos descritos importan la trasgresión de los artículos 9º inciso 1º y 2º en relación con el inciso 2º del artículo 183-A e inciso 4º del artículo 477 del Código del Trabajo, así como el quebrantamiento del artículo 183-A en relación con el artículo 478 inciso 1º y con el inciso 4º del artículo 477 del cuerpo legal citado;

4º) Que el recurrente sostiene que dicha actuación es tanto ilegal como arbitraria, pues el fiscalizador se arrogó funciones que son de competencia exclusiva de los Juzgados del Trabajo; además, debido a que arriba a conclusiones que califica de absurdas, toda vez que su parte no posee negocio alguno relacionado con el otorgamiento de créditos, pese a lo cual la recurrida supone que ha simulado la contratación de personal que desarrolla funciones vinculadas precisamente con ese ámbito y, finalmente, porque se ha aplicado en varias ocasiones a su representada dicha multa, por el monto máximo previsto en la ley, y debido a la misma infracción. Añade que el proceder descrito ha causado privación, perturbación y amenaza al legítimo ejercicio de las garantías que asegura a sus representados la Constitución Política en su artículo 19 N.ºs. 3 inciso cuarto, 21 y 24, esto es, el derecho a ser juzgado por el tribunal que señale la ley y que se halle establecido con anterioridad a ello y no por comisiones especiales, el derecho a desarrollar cualquier actividad económica lícita y el derecho de propiedad, respectivamente;

5º) Que como repetidamente se ha expresado por esta Corte, el artículo 2º del Código del Ramo, junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, otorga al Estado la misión de amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su empleo y, además, la de velar por el cumplimiento de

las normas que regulan la prestación de los servicios, labor esta última que corresponde cautelar, en representación del Estado, a la Dirección del Trabajo y en cuya virtud, especialmente en lo que a esta acción interesa, ésta debe fiscalizar la aplicación de la ley laboral.

Por otro lado, el artículo 476 del Código precitado prescribe que "La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo...";

6º) Que de los antecedentes del recurso aparece con claridad que un fiscalizador, cumpliendo su labor dentro de un proceso de indagación de la Inspección del Trabajo, constató situaciones objetivas, como lo son las detalladas en las resoluciones de multa objeto del presente recurso, las que, además, aparecen reafirmadas por los antecedentes que se expondrán a continuación.

En efecto, de los documentos acompañados por la propia actora en fs. 45 y siguientes surge que "Sociedad de Créditos Comerciales S.A.", compañía que suscribe los contratos de trabajo de doña Maritza Haydee Chávez Sánchez y de doña Patricia Elena Castro Torrejón, fue constituida por escritura pública de diecinueve de mayo de mil novecientos noventa y siete, en cuyo extracto consta que siendo el indicado su nombre, podrá utilizar como denominación de fantasía la de "Corona S.A.", designación que corresponde, precisamente, a la del actor de estos autos; y que, además, su objeto social incluye el desarrollo y administración de sistemas de financiamiento y créditos para la adquisición de toda clase de bienes y servicios, así como la comercialización y promoción de toda clase de bienes corporales muebles y servicios de cualquier índole. Asimismo, del instrumento agregado por el actor a fs. 10 se deduce que el contrato de trabajo de doña Blanca Isabel Neira Vergara fue suscrito como empleador por "Evaluadora de Créditos Lesel Ltda." y que en él la trabajadora declaró haber sido informada de todas y cada una de las

principales obligaciones propias de su cargo, las que son definidas en el documento denominado "Descripción de principales funciones", que se entiende formar parte de la misma convención. A su vez, del referido anexo, acompañado por el recurrente a fs. 14, aparece que corresponde al trabajador desempeñarse en "todas y cada una" de las labores que es menester ejecutar en la sucursal, entre las que se menciona, como número 10, la siguiente: "Colaborar con actividades de caja, empaque, cuando exista gran afluencia de público y/o falta de personal", actividades por completo ajenas a las de una empresa dedicada a promover la colocación de crédito y financiamiento en general, así como a la recopilación, evaluación, archivo, conservación y actualización de antecedentes económicos y financieros de toda clase de personas, según reza la inscripción de su acto de constitución, aparejada por el actor a fs. 43. Finalmente, el actor ha sostenido que no desarrolla actividades vinculadas con el otorgamiento de créditos, pese a lo cual la persona que en su nombre presentó el recurso de protección en examen, acompañó a cada una de las firmas que en él estampó, un timbre en el que se identifica como "Jefe Adm. y Créd. Corona Iquique", descripción incongruente e incluso contradictoria con sus propias aseveraciones citadas;

7º) Que de lo expuesto surge con nitidez que la Inspección del Trabajo ha fiscalizado el cumplimiento de la ley, como corresponde a su función, sin que pueda entenderse que su actuación ha implicado extralimitar sus atribuciones;

8º) Que, en armonía con lo expuesto, debe concluirse que la autoridad recurrida no vulneró la ley ni incurrió en arbitrariedad alguna, así como tampoco conculcó ninguna garantía constitucional al imponer las sanciones que se han reprochado, dado que actuó en el marco de una fiscalización para la cual está expresamente facultada y luego de constatar hechos concretos de infracción de una disposición legal. En consecuencia, esta acción cautelar no puede prosperar, y debe ser desechada.

En conformidad, asimismo, con lo que disponen el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte sobre Tramitación del Recurso de Protección, *se revoca* la sentencia apelada de diecisiete de agosto recién pasado, escrita a fs. 189, y se declara que *se desestima* el recurso deducido en lo principal de la presentación de fs. 75.

Acordada, en cuanto la revocación del fallo en examen dice relación con la situación de las trabajadoras Sras. Maritza Haydee Chávez Sánchez y Patricia Elena Castro Torrejón, contra el voto del Abogado Integrante Sr. Gorziglia, quien fue de parecer de confirmar la sentencia en esta parte en virtud de sus propios fundamentos.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo de la Ministro Sra. Araneda.

Pronunciado por la Tercera Sala, integrada por los Ministros Sr. Ricardo Gálvez, Sr. Adalis Oyarzún, Sr. Héctor Carreño, Sra. Sonia Araneda y el Abogado Integrante señor Arnaldo Gorziglia. No firman el Ministro señor Oyarzún y el Abogado Integrante señor Gorziglia, no obstante haber concurrido a la vista de los autos y acuerdo del fallo por estar con permiso el primero y ausente el segundo.

Rol N° 4.806-2007.

**Marta Donaire Matamoros**

*Abogado*

*Unidad de Coordinación y Defensa Judicial  
División Jurídica*

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro. Ley N° 20.158. Incompatibilidad.			
Art. 2° transitorio Ley N° 19.070.....	4.942/106	3.12.07	60
Dependientes del comercio. Concepto.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Extensión de jornada período previo 25 de diciembre.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Horario de término de jornada período del 10 al 23 de diciembre.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Horario de término de jornada días 24 y 31 de diciembre.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Extensión de jornada pago de sobretiempo. Procedencia.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Extensión de jornada. Pacto horas extraordinarias. Procedencia.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Pacto horas extraordinarias período del 10 al 23 de diciembre.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Pacto horas extraordinarias período del 10 al 23 de diciembre. Limitaciones.....	5.000/107	6.12.07	63
Dependientes del comercio. Extensión horaria. Infracción. Sanción.....	5.000/107	6.12.07	63
Estatuto de Salud. Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño. Procedencia.....	4.899/105	29.11.07	58
Reponedores internos supermercados. Régimen de subcontratación. Procedencia.....	4.881/103	28.11.07	48
Reponedores externos supermercados. Régimen de subcontratación. Procedencia.....	4.881/103	28.11.07	48
Reponedores externos supermercados. Normas Decreto Supremo N° 594. Cumplimiento. Supermercados.....	4.881/103	28.11.07	48
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. Notario Público. Finiquito. Obligaciones.....	4.898/104	29.11.07	54



## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

**REPONEDORES INTERNOS SUPERMERCADOS. REGIMEN DE SUBCONTRATACION. PROCEDENCIA. REPONEDORES EXTERNOS SUPERMERCADOS. NORMAS DECRETO SUPREMO N° 594. CUMPLIMIENTO.**

**4.881/103, 28.11.07.**

**1) La relación existente entre un reponedor interno contratado directamente por el supermercado en que presta tales servicios no se rige por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación.**

**2) La relación existente entre los reponedores externos que se desempeñan en supermercados y que son contratados directamente por el respectivo proveedor, quedaría asimismo excluida de la aplicación de las normas sobre subcontratación establecidas en el Código del Trabajo, sin perjuicio de lo cual, es necesario advertir que tal conclusión sólo resultará válida en la medida que el proveedor sea quien, en forma exclusiva, ejerza respecto de dicho personal las atribuciones que en materia de instrucciones, dirección supervigilancia y control se derivan del vínculo de subordinación o dependencia propio de la relación laboral que los une, sin que proceda intervención alguna en tales aspectos por parte del respectivo supermercado, puesto que de ser así dichos establecimientos comerciales revestirían la calidad de empleadores del referido personal conforme al concepto fijado por el artículo 3° del Código del Trabajo, sin perjuicio de poder configurarse en tal caso la figura ilícita de simulación contemplada en el inciso 1° del artículo 478 del mismo Código.**

**3) Los reponedores externos que prestan servicios de reposición en supermercados y que son contratados por una empresa contratista, la cual realiza tales labores por encargo de un proveedor, quedarían regidos por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que concurra la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 183-A del Código del Trabajo, analizados en el cuerpo del presente informe, afirmación que, al igual que en el caso anterior, sólo será válida en la medida que el contratista, en forma exclusiva ejerza las facultades derivadas del vínculo de subordinación o dependencia, no correspondiendo al supermercado ni al proveedor, atribución alguna en tales aspectos, sin perjuicio de los efectos señalados en el punto 2), precedente.**

**4) Corresponde a los supermercados donde se desempeñan los reponedores externos, sean éstos contratados directamente por un proveedor o por una empresa contratista, dar cumplimiento a las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 594, de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 183-A.

Concordancias: Ord. N° 141/05, de 10.01.07.

Mediante presentaciones citadas en el antecedente, solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a si las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontra-

tación incorporadas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.06, resultan aplicables al personal de reponedores que se desempeñan en supermercados.

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

La complejidad para calificar la aplicación de la normativa en cuestión y los sujetos involucrados en esta relación laboral ha radicado principalmente en que en el caso de los reponedores nos encontramos con una dualidad de intereses entre supermercados y empresas proveedoras sobre una misma función.

Lo anterior porque aun cuando se trata de una labor que se realiza sobre mercaderías o productos de propiedad del supermercado, adquiridas a través de un contrato civil o comercial suscrito entre éste y la empresa proveedora del producto, la labor de reposición, no es siempre de exclusivo interés y beneficio para el supermercado, puede ocurrir que a la empresa proveedora le interese no ceder esta relevante labor al supermercado por razones de estrategias de mercado no sólo en competencia respecto de otros proveedores sino también respecto del propio supermercado que cada vez más incorpora al mercado productos propios.

Cabe señalar que la dificultad para determinar los sujetos de la relación laboral ha radicado principalmente en el tipo de labor específica que cumplen los reponedores y respecto de quien es el que se beneficia con esta labor.

Con el objeto de verificar la situación laboral del referido personal, este Servicio ordenó la realización de visitas inspectivas a varias cadenas de supermercados, cuyos resultados constan en informe de 24 de mayo de 2007, emitido por la Unidad de Investigación Programada de Oficio UIPO, dependiente del Departamento de Inspección de esta Repartición y en Minuta de 3.08.07 de la misma Unidad.

De acuerdo a los mencionados antecedentes, entre las funciones realizadas por los

reponedores pueden destacarse las siguientes: ordenamiento, reposición, marcaje de precios de mercaderías en estanterías, módulos y vitrinas al interior de la sala de ventas, control de existencia, stock e inventario, limpieza de módulos, vitrinas y mercaderías, retiro de productos vencidos o por vencer, disposición de mercaderías en bodega, etc.

Además se constata que existen dos tipos de reponedores, a saber: los internos y los externos. Los primeros son contratados directamente por el supermercado donde prestan servicios y los segundos, directamente por el proveedor o por una agencia contratista.

En relación con estos últimos, el informe citado distingue entre reponedores externos permanentes y ruteros. Los de carácter permanente se desempeñan a tiempo completo en un determinado supermercado, en tanto que los ruteros prestan servicios en distintos establecimientos, pudiendo desempeñarse en dos o más supermercados, pertenezcan éstos a una misma cadena o a otra distinta.

Por su parte, la Asociación de Supermercados de Chile, a través de las presentaciones individualizadas en el antecedente 3) manifiesta que en virtud de un contrato de compraventa de bienes y servicios celebrado entre un proveedor y un supermercado, este último compra al primero bienes, productos o mercaderías para ser vendidas en dicho establecimiento. En el mismo contrato se establece la obligación del proveedor de reponer al interior del supermercado, tanto en sala como en bodega, los productos adquiridos, cuyo cumplimiento puede efectuarlo, ya sea con personal propio o subcontratado.

La señalada Asociación manifiesta además, que el proveedor que externaliza las actividades de reposición, celebra un contrato con una agencia contratista, la cual presta dichos servicios, por su cuenta y riesgo, contratando para ello personal propio denominado reponedor.

De ello se sigue que para el proveedor es fundamental que el desarrollo de su actividad de reposición se realice acorde a sus requeri-

mientos y en condiciones óptimas de eficiencia y oportunidad para lo cual le resulta esencial contar con personal que le permita alcanzar cabalmente dichos objetivos, sea por la vía de contratación directa de dicho personal o a través de contratistas.

Como es dable apreciar, la reposición de sus productos que realiza un proveedor al interior de los supermercados no se realiza normalmente por encargo de estos últimos, sino que constituye una actividad propia de aquél. Desde esta perspectiva, y como ya se ha señalado, posible es convenir que es el proveedor el directamente interesado en participar en dicha actividad, tanto por razones de competencia con productos de otros proveedores, como con productos del propio supermercado.

Tal circunstancia reafirma aun más el interés de dichos proveedores de realizar las labores de que se trata con personal propio o subcontratado, derecho que fue defendido por los proveedores en conflicto presentado ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, quien finalmente aprobó un avenimiento celebrado entre una empresa afiliada a la Asociación de Supermercados de Chile y una agrupación de proveedores, a través del cual se reconoce el derecho reclamado.

Precisados los hechos antes expuestos, cabe señalar que por Ordinario N° 141/05, de 10.01.07, este Servicio fijó el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 183-A, 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.213, estableciendo a través de dicho pronunciamiento, el ámbito de aplicación de la nueva normativa, los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación, los grados de responsabilidad de la empresa principal, etc.

En cuanto a los requisitos del trabajo en dicho régimen, el referido dictamen precisa que ellos son los siguientes:

a) Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista.

- b) Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la subcontratación.
- c) Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueño de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta o riesgo, obras y servicios para esta última, y
- d) Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia.

En relación al requisito a que se refiere la letra b) el mencionado pronunciamiento ha precisado que *"existirá subcontratación, tanto si las obras o servicios que ejecutan los trabajadores del contratista se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de éstos"*, como también, que la exigencia de que la empresa principal deba ser la dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que *"éstas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección, debiendo por lo tanto excluirse de tal aplicación, a aquellas que no cumplan tal exigencia"*.

Respecto del requisito a que alude la letra d) el señalado dictamen concluye *"la prestación de servicios de los trabajadores del contratista debe ejecutarse bajo un vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste, el cual, conforme a la doctrina y jurisprudencia administrativa vigente se traduce, entre otros aspectos, en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartiendo-le órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas"*.

En el mismo orden de ideas, se señala que en el régimen de subcontratación, *"es el contratista, en su carácter de empleador, el que estará dotado de la facultad de supervigilar"*

*a los trabajadores que se desempeñen en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto".*

Ahora bien, para determinar si en la especie se dan los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación respecto del personal de que se trata, se hace necesario distinguir entre reponedores internos y externos.

- 1) Reponedores Internos. Como ya se señalara, estos trabajadores son contratados directamente por el Supermercado donde prestan servicios, situación que permite concluir que no resulta aplicable a su respecto la normativa que regula el trabajo subcontratado.
- 2) Reponedores Externos: Entre este grupo de trabajadores cabe distinguir, a su vez, a aquellos que son contratados directamente por el proveedor y los que son contratados por una empresa contratista.

2.1. En cuanto al primer grupo de reponedores, los contratados directamente por el proveedor, sean permanentes o ruteros, cabe señalar que, al igual que en el caso anterior, tal personal en principio quedaría excluido de la aplicación de las normas sobre subcontratación que nos ocupan, teniendo presente que según los antecedentes precitados, los servicios de reposición convenidos son realizados para el respectivo proveedor y no para el supermercado, circunstancia que permite afirmar que es el proveedor quien reviste el carácter de empleador de los mismos, no obstante que la prestación de servicios se efectúe en dependencias de aquél.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario advertir que tal conclusión sólo resultará válida en la medida que el proveedor sea quien, en forma exclu-

siva, ejerza respecto del personal de reponedores de que se trata las atribuciones que en materia de instrucciones, dirección supervigilancia y control se derivan del vínculo de subordinación o dependencia propio de la relación laboral que los une, sin que resulte jurídicamente viable, por ende, la intervención en tales aspectos del supermercado en cuyas dependencias éstos prestan los servicios de reposición anotados, puesto que de ser así resultaría dable sostener que son dichos establecimientos comerciales los que revestirían la calidad de empleadores del referido personal conforme al concepto fijado por el artículo 3º letra a) del Código del Trabajo, sin perjuicio de poder configurarse en tal caso la figura ilícita de simulación contemplada en el inciso 1º del artículo 478 del mismo Código.

2.2. En cuanto al segundo grupo de reponedores externos, vale decir, los contratados por empresas contratistas, debe señalarse que analizada la situación de dicho personal a la luz de los antecedentes recabados, del artículo 183-A del Código del Trabajo y de la doctrina de este Servicio en relación a la materia, posible es convenir que tales reponedores prestarían servicios en régimen de subcontratación, teniendo presente que existe contrato de trabajo entre la empresa contratista y dicho personal, que el proveedor –empresa principal– es dueño del servicio de reposición y existe un acuerdo contractual entre éste y la agencia contratista, en cuya virtud esta última se obliga a ejecutar por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su propia dependencia los servicios de reposición de que se trata.

En lo que respecta a este último requisito, esto es, que los trabajadores del contratista presten servicios bajo vínculo de subordinación o dependencia a su respecto,

cabe señalar que en el caso que nos ocupa tal requisito deberá entenderse cumplido en la medida que este último, en su condición de empleador, y a través de un supervisor, ejerza en forma exclusiva respecto de los citados reponedores, las atribuciones propias de dicho vínculo, careciendo, de toda incidencia para tales efectos, el hecho de que dicho personal cumpla una jornada completa o parcial en los recintos de los supermercados en que deben desempeñar las labores de reposición convenidas. De lo anterior se deriva que no resulta jurídicamente viable la intervención en tales aspectos del proveedor, en su condición de empresa principal, ni del respectivo supermercado.

Al respecto es necesario precisar que, mediante Dictamen N° 2.468/53, de 9 de julio de 2007, este Servicio, resolvió, en su punto 1°, que *"La sola circunstancia de que el contratista designe a un supervisor a cargo de sus trabajadores, no basta para entender que se está en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, siendo necesario para ello, además, que dicho supervisor ejerza, con autonomía de la empresa principal y en forma efectiva y directa las atribuciones derivadas del vínculo de subordinación o dependencia que une a aquél con el personal subcontratado"*.

Por otra parte, es necesario advertir que, en opinión de esta Dirección, el proveedor o el supermercado, en su caso, no podrían imponer a la agencia contratista la obligación de que sus reponedores realicen labores ajenas a la que implica la función de reposición de sus propios productos o la de asistir e informar a los consumidores acerca de productos de otros proveedores.

- Finalmente se estima necesario determinar sobre quien recae la obligación de dar cumplimiento a las normas del Reglamento N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, respecto del personal de reponedores externos de que se trata.

El D.S. N° 594, precedentemente citado, en su artículo 3°, dispone:

*"La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que en ella se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realicen actividades para ella"*.

De la disposición reglamentaria citada se desprende que la obligación de mantener condiciones sanitarias y ambientales adecuadas en los lugares de trabajo para proteger la vida y salud de los trabajadores corresponde a la empresa, ya sea que en tales lugares se desempeñen sus propios trabajadores o los de sus contratistas que realicen actividades para ella.

De esta manera, los lugares de trabajo deberán ser mantenidos en condiciones adecuadas por la empresa respectiva, a fin de que brinden protección eficaz a la vida y salud de los trabajadores que laboren en ellos, sean trabajadores de la misma empresa o de contratistas que se desempeñen para ella.

Al respecto la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N° 1.570/49 de 18.04.05, fijando el sentido y alcance de la citada norma reglamentaria ha sostenido que *"las obligaciones indicadas se imponen de forma directa sobre la empresa porque a ella pertenecen ordinariamente los lugares de trabajo, conformando su identidad, y ella sería, por ende, la que los debe mantener en las condiciones necesarias y adecuadas, cualquiera sea la dependencia de los trabajadores que vayan a trabajar en ellos, del propio dueño de la obra, o de un contratista, que habitualmente lo son en forma transitoria y por lo mismo no tienen mayor vinculación con determinado lugar de trabajo, con sus instalaciones, estructuras y características básicas"*.

Corroborando la conclusión anterior la disposición contenida en el artículo 1° del mismo cuerpo reglamentario, la cual precisa:

*"El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas"*

*que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales”.*

Al respecto el dictamen precitado señala que *“el reglamento aludido regula las condiciones sanitarias y ambientales de todo lugar de trabajo, sin distinguir la entidad empleadora de los trabajadores que laboren en ellos, y más bien cualquiera sea ésta, como se deriva del texto del artículo 3° del mismo reglamento, ya comentado”.*

Así, en el mismo se concluye que el artículo 3° del D.S. N° 594, no tendría otro sentido o alcance que fijar las exigencias que en materia de higiene y seguridad deben cumplirse en los centros de trabajo, para proteger la vida y salud de los dependientes que laboran en ellos, indistintamente de su empleador.

Analizada la situación de los reponedores externos de que se trata a la luz de las normas reglamentarias en comento y de la doctrina sustentada al respecto por este Servicio, posible es convenir que tal normativa resulta plenamente aplicable a dicho personal y que su cumplimiento corresponde a los respectivos supermercados, puesto que en ellos se desarrolla las labores de reposición que realizan tales dependientes, no obstante estar directamente contratados por el proveedor o por la empresa contratista, en su caso.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa indicada y consideraciones formuladas, cumpíeme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La relación existente entre un reponedor interno contratado directamente por el supermercado en que presta tales servicios no se rige por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación.
- 2) La relación existente entre los reponedores externos que se desempeñan en supermercados y que son contratados directamente por el respectivo proveedor, quedaría asimismo excluida de la aplica-

ción de las normas sobre subcontratación establecidas en el Código del Trabajo, sin perjuicio de lo cual, es necesario advertir que tal conclusión sólo resultará válida en la medida que el proveedor sea quien, en forma exclusiva, ejerza respecto de dicho personal las atribuciones que en materia de instrucciones, dirección, supervigilancia y control se derivan del vínculo de subordinación o dependencia propio de la relación laboral que los une, sin que proceda intervención alguna en tales aspectos por parte del respectivo supermercado, puesto que de ser así dichos establecimientos comerciales revestirían la calidad de empleadores del referido personal conforme al concepto fijado por el artículo 3° del Código del Trabajo, sin perjuicio de poder configurarse en tal caso la figura ilícita de simulación contemplada en el inciso 1° del artículo 478 del mismo Código.

- 3) Los reponedores externos que prestan servicios de reposición en supermercados y que son contratados por una empresa contratista, la cual realiza tales labores por encargo de un proveedor, quedarían regidos por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que concurra la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 183-A del Código del Trabajo, analizados en el cuerpo del presente informe, afirmación que, al igual que en el caso anterior, sólo será válida en la medida que el contratista, en forma exclusiva ejerza las facultades derivadas del vínculo de subordinación o dependencia, no correspondiendo al supermercado ni al proveedor, atribución alguna en tales aspectos, sin perjuicio de los efectos señalados en el punto 2), precedente.
- 4) Corresponde a los supermercados donde se desempeñan los reponedores externos, sean éstos contratados directamente por un proveedor o por una empresa contratista, dar cumplimiento a las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 594, de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES. NOTARIO PUBLICO. FINIQUITO. OBLIGACIONES.**

**4.898/104, 29.11.07.**

*El Notario Público que interviene como ministro de fe en la ratificación del finiquito de un trabajador a quién se le ha puesto término a su contrato por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, se encuentra obligado, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 177 del mismo cuerpo legal y en forma previa a la ratificación del mismo por parte del trabajador, a exigir al empleador que le acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo, si correspondiera, se encuentran debidamente pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido.*

*Sin perjuicio de lo anterior, también se encuentra obligado a dejar constancia en el respectivo finiquito, que éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales.*

**Fuentes:** C. del T., Art. 162 incisos 1° y 5°, Art. 177 inc. 3°. C. O. Trib., Art. 553.

**Concordancias:** Ordinario N° 4.290/167, de 15.09.2004.

Mediante presentación del antecedente... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si es legal la actuación de algunas Notarías respecto a finiquitos que son legalizados en ellas, donde no se constata si el empleador tiene deudas previsionales respecto al trabajador a quien se le está poniendo término a su contrato, según manifiestan los recurrentes, sino que se limitan a poner un timbre en el que se deja constancia que dicho finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el pago de todas las cotizaciones previsionales pendientes de conformidad a la Ley N° 19.844. Además, solicitan se les indique el procedimiento a seguir en el caso de aquellos pagos que se efectúan también en Notaría, cuando el empleador paga una cantidad inferior a la que aparece consignada en el respectivo finiquito.

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

En primer término es necesario tener presente que el artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, en sus incisos 1° y 5°, prescribe:

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

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

*del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas precedentemente se infiere que para poner término al contrato de trabajo por las causales establecidas en los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor, o por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del mismo Código, que consigna causales subjetivas imputables a la conducta del trabajador, como también, por las previstas en el artículo 161 del citado cuerpo legal, vale decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada, dejando constancia en la referida comunicación de la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los comprobantes de pago que acrediten tal circunstancia.

Se infiere igualmente que el no pago de las cotizaciones previsionales morosas al momento de invocar alguna de las causales de terminación antes aludidas, no produce el efecto de poner término al respectivo contrato de trabajo, lo que de acuerdo a la doctrina sustentada por esta Dirección, entre otros, en Dictamen N° 5.372/314, de 25.10.99, determina que la relación laboral se mantiene vigente sólo para efectos remuneratorios en las condiciones que se establecen en el inciso 7° del citado artículo 162.

Precisado lo anterior, en cuanto a la obligación que pesa sobre el empleador al momento del despido de un trabajador por las causales ya señaladas, se hace necesario determinar las obligaciones que el legislador ha impuesto al ministro de fe que interviene en la ratificación del finiquito por parte del trabajador.

Para ello, cabe tener presente que el artículo 177 del mismo cuerpo legal, en su inciso 3°, intercalado por el artículo único de la Ley N° 19.844, estipula:

*"En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales".*

*Del precepto legal transcrito precedentemente es posible colegir que en el despido de un trabajador por alguna de las causales enunciadas en párrafos anteriores, el ministro de fe que interviene, en forma previa a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, se encuentra obligado a:*

- 1) Exigir al empleador que le acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo, si correspondiera, se encuentran debidamente pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido, y*
- 2) Dejar constancia en el finiquito que éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.*

Como es dable apreciar, la norma en comento establece expresamente la obligación de los ministros de fe, entre los cuales



se encuentra el notario público, de requerir al empleador que le acredite el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador a quien se le ha puesto término al contrato de trabajo, hasta el último día del mes anterior al del despido, sin perjuicio de dejar constancia en el finiquito del efecto que produciría el hecho de no haber efectuado el íntegro de las mismas. La exigencia legislativa establece, asimismo, la oportunidad precisa en que se debe dar cumplimiento a la primera de las citadas obligaciones, que es con anterioridad a la ratificación del respectivo instrumento por parte del dependiente.

Asimismo, se puede apreciar que ambas obligaciones son distintas e independientes, la primera dice relación con la verificación de antecedentes que debe realizar el ministro de fe en forma previa a la ratificación del finiquito y la segunda, con dejar establecido en el referido documento las consecuencias que implicaría la no observancia de la obligación que pesa sobre el empleador de tener las cotizaciones al día al momento de la terminación de la relación laboral, de suerte que el cumplimiento de una no libera al ministro de fe de dar cumplimiento a la otra.

En lo que respecta a la consulta del procedimiento a seguir en el caso que el empleador pague una cantidad inferior a la que aparece consignada en el respectivo finiquito, cabe manifestar, en primer término, que la ratificación de este instrumento ante un Notario o ante cualquier otro ministro de fe, debe hacerse en forma personal por el trabajador, de suerte que si observa que existe disconformidad entre lo consignado en el respectivo instrumento y lo que corresponde en realidad señalar, debe abstenerse de ratificar su firma. Ello, por cuanto el finiquito suscrito con las formalidades legales, adquiere pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue, de suerte que con posterioridad a su firma y ratificación el trabajador ya no podría reclamar por el monto consignado en él.

En efecto, el artículo 177 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

*"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.*

*Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente".*

De la disposición legal antes citada se desprende que el finiquito, entre otros instrumentos, para que pueda ser invocado por el empleador, debe cumplir con las formalidades o solemnidades que exige la ley, que son constar por escrito y ser suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato o delegado del personal o sindical, o alternativamente, ratificado ante ministro de fe, que pueden serlo el inspector del trabajo, notario público, oficial del registro civil o secretario municipal de las localidades que corresponda.

En otros términos, si el finiquito reúne las exigencias anotadas, adquiere, en el caso del empleador, según lo ha precisado la doctrina de esta Dirección, entre otros, en Ordinarios números 3.286/189, de 30.06.99, y 4.635/204, de 20.08.92, pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue, y a la vez, hace plena prueba del pago o solución de las mismas.

Ahora bien, cabe señalar que los efectos antes anotados, que derivan de las expresiones utilizadas por el legislador, de ser el finiquito suscrito con las solemnidades legales un instrumento apto para ser invocado por el empleador, son amplios, entre las partes otorgantes del mismo, y no se efectúa distingo alguno en cuanto a las obligaciones que se

comprenden, pudiendo entenderse incluidas en éstas todas las que las partes mencionen en detalle, o en términos generales, que se relacionen con el vínculo laboral que se termina y que les hayan correspondido o les correspondan a cada una de ellas.

En razón de lo expuesto anteriormente es importante que el trabajador lea previamente y en detalle los términos del finiquito, de suerte que si no está conforme con lo consignado en él, pueda negarse a ratificarlo ante el ministro de fe elegido para tal objetivo.

Es importante destacar, finalmente, que frente a irregularidades que se detecten en estas materias en una Notaría, los afectados podrían eventualmente recurrir ante el Ministro de la I. Corte de Apelaciones respectiva, que esté actuando como ministro visitador de la misma, a fin de que efectúe la fiscalización pertinente.

En efecto, en conformidad al artículo 553 del Código Orgánico de Tribunales corresponde a las Cortes de Apelaciones fiscalizar la conducta funcionaria de los Notarios y para ello, las Cortes designan anualmente a uno o más de sus ministros para que, durante el respectivo año calendario, actúen como ministros visitadores en los oficios de los notarios que se les asignen. Conforme al mismo

precepto, estos ministros efectuarán las visitas que sean necesarias para el debido cumplimiento de la función fiscalizadora que se les encomiende.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que el Notario que interviene como ministro de fe en la ratificación del finiquito de un trabajador a quién se le ha puesto término a su contrato por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, se encuentra obligado, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 177 del mismo cuerpo legal y en forma previa a la ratificación del mismo por parte del trabajador, a exigir al empleador que le acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo, si correspondiera, se encuentran debidamente pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido.

Sin perjuicio de lo anterior, también se encuentra obligado a dejar constancia en el respectivo finiquito, que éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION DE DESARROLLO Y ESTIMULO AL DESEMPEÑO. PROCEDENCIA.**

**4.899/105, 29.11.07.**

**Tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, la trabajadora que cumplió con la evaluación de metas sanitarias correspondiente al período 2006-2007, en la entidad administradora respectiva.**

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

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si procede percibir la tercera y cuarta cuota correspondiente a los meses de septiembre y diciembre de 2007, de la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que prevé el artículo 1° de la Ley N° 19.813, y considerando que lo que se paga es el cumplimiento de metas del año 2006 que la trabajadora habría laborado en su totalidad, precisando que el 30 de septiembre del año 2007 en curso se acogió a retiro después de haber trabajado 37 años en el sector salud y los últimos años en un Consultorio Municipalizado.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 1° de la Ley N° 19.813, dispone:

*"Establécese para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de la ley 19.378, una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo. Dicha asignación estará asociada al cumplimiento anual de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud*

*"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal,*

*o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.*

A su turno, el artículo 1° del Decreto N° 324, de Salud, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.813, señala:

*"La asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, establecida por la Ley N° 19.813, está asociada al cumplimiento de metas sanitarias y al mejoramiento de la atención proporcionada a los usuarios de la atención primaria de salud. Tendrán derecho a recibirla en las condiciones que se señalan a continuación, los trabajadores de atención primaria de salud a que se refiere el artículo 3° de la Ley N° 19.378, que se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior al de percepción de la misma para una o más entidades administradoras de salud municipal, y que se encuentren en funciones en el momento del pago".*

De los preceptos legal y reglamentario citados, es posible colegir, en primer lugar, que tienen derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo los trabajadores que están afectos a la Ley N° 19.378, beneficio remuneratorio que se vincula al cumplimiento anual de metas sanitarias establecidas por las autoridades de salud y al mejoramiento de la atención de los

usuarios del sistema de salud primaria municipal.

Por otra, se precisan los requisitos copulativos que debe cumplir el funcionario para acceder al pago de la asignación de marras, a saber: a) haber prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y b) que se encuentren en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de esta asignación.

En la especie, se consulta si puede la trabajadora que consulta percibir la tercera y cuarta cuota a pagarse en los meses de septiembre y diciembre de 2007, correspondiente al período de calificación 2006-2007, de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo en estudio, porque en su caso el 30 de septiembre del año 2007 se acogió a retiro después de haber trabajado 37 años en el sector salud y los últimos años en un consultorio municipalizado, y considerando que lo que se paga es el cumplimiento de metas del año 2006.

De acuerdo con la normas que regulan el beneficio en estudio, para acceder al pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, los funcionarios deberán cumplir con los requisitos exigidos por la ley de la manera expuesta precedentemente, y cuando el sentido de la ley es claro, no se

desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, como lo establece la regla de interpretación de la ley contenida en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil.

En este contexto jurídico, la funcionaria que trabajó para una entidad administradora de salud primaria municipal, durante todo el período sujeto a evaluación del cumplimiento de metas sanitarias, y se encontraba en servicio al momento del pago de la cuota respectiva, tiene derecho a percibir íntegramente la asignación que nos ocupa.

Ello no puede verse alterado por el hecho de que la funcionaria se haya acogido a retiro el 30 de septiembre del año 2007, toda vez que con anterioridad a esta fecha la trabajadora era dependiente de una entidad administradora de salud primaria municipal, había sido evaluada en el período anterior a su retiro y estaba en funciones o servicio para todos los efectos legales y a esa fecha ya se había devengado el pago en cuestión.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que tiene derecho a percibir la tercera y cuarta cuota de la asignación de desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, la trabajadora que cumplió con la evaluación del cumplimiento de metas sanitarias correspondiente al período 2006-2007, en la entidad administradora respectiva.

**BONIFICACION POR RETIRO. LEY N° 20.158. INCOMPATIBILIDAD. ART. 2° TRANSITORIO LEY N° 19.070.**

**4.942/106, 3.12.07**

**La bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no es compatible con la indemnización a que se refiere el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente, asimilable a la causal establecida en la letra i) del artículo 72 del mismo cuerpo legal.**

**Fuentes:** Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio. Código del Trabajo, artículo 16. Ley N° 19.070, artículo 2° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, es compatible con la indemnización a que se refiere el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, en sus incisos 1°, 2°, 3°, 4° y 5°, 6° y 7°, dispone:

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

*"Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior debe-*

*rán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.*

*"La bonificación que corresponderá a los profesionales de la educación que presenten la renuncia voluntaria dentro del plazo anteriormente señalado ascenderá a los siguientes montos:*

<i>Tramos de Jornada</i>	<i>Monto total de la bonificación</i>
<i>Hasta 33 horas</i>	<i>\$ 11.135.000.-</i>
<i>Entre 34-39 horas</i>	<i>\$ 12.772.000.-</i>
<i>Entre 40-44 horas</i>	<i>\$ 14.410.000.-</i>

*"El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la dotación docente del sector municipal a que pertenece, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.*

*"Asimismo, tendrán derecho a la bonificación de este artículo los profesionales refe-*

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

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

*"La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, deberá optar entre una u otra, sin que proceda la acumulación de los beneficios. Tampoco procederá acumulación en el evento que el profesional de la educación se acoja al beneficio establecido en el inciso final nuevo del artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, procediendo, en este caso, el derecho de opción precedentemente referido.*

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que al 29 de diciembre de 2006, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.158, laboraban en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales, y que al 31 de diciembre de dicho año tenían 60 o más años si son mujeres o 65 o más

años si son hombres, o que cumplan la edad para jubilar entre el 1 de enero de 2007 y 28 de febrero de 2009, que presenten su renuncia voluntaria al cargo que desempeñan, les asiste el derecho a una bonificación por retiro por los montos que en la misma se indican.

Asimismo se infiere que para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia, hasta el 31 de octubre de 2007, acompañando el certificado de nacimiento correspondiente, la que tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla 60 años de edad si es mujer o, 65 años de edad si es hombre.

Por su parte, aparece que el referido beneficio es compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, en las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

Conforme con lo expuesto preciso es sostener que sólo es compatible con la referida bonificación, una indemnización por renuncia ya sea, convenida por las partes o establecida en una ley especial que, a su vez, no establezcan la incompatibilidad.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, dispone:

*"La aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicios a que pudieren tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.*

*"Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010. En tal caso, la indemnización*

*respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese”.*

De la disposición legal precedentemente transcrita se deduce que el cambio de régimen estatutario que implicó la dictación de la Ley N° 19.070 para los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones municipales, no determinó el término de la relación laboral existente al 30 de junio de 1991, para ningún efecto legal y, por ende, no genera derecho a indemnización por años de servicios por el período anterior al 1° de julio de ese año.

Se infiere, asimismo, que la citada indemnización sólo podrá ser percibida por el docente al momento del término efectivo de su contrato, y siempre que éste se produzca por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010, actual artículo 161 del Código del Trabajo, que contempla entre otra, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Ahora bien, en relación con las normas antes referidas, este Servicio ha sostenido, a través de Dictamen N° 4.542/216, de 6.08.94, que para los efectos de percibir la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2° del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, debe entenderse por causal similar a la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, la supresión total de las horas que sirve un docente en los términos a que se refiere el inciso 4° del artículo 52 del Estatuto Docente, actual letra i) del artículo 72 del Estatuto Docente, en relación con el artículo 22 del mismo cuerpo legal.

De esta suerte considerando que dentro de las compatibilidades que establece el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, que contempla la bonificación por retiro, no se incluyó la indemnización por supresión total de las horas que sirve el docentes, como consecuencia de ajustes en la dotación, preciso es sostener, que no es posible acceder a ambas, de darse el caso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158 no es compatible con la indemnización a que se refiere el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente asimilable a la causal establecida en la letra i) del artículo 72 del mismo cuerpo legal.

**DEPENDIENTES DEL COMERCIO. CONCEPTO. EXTENSION DE JORNADA PERIODO PREVIO 25 DE DICIEMBRE. HORARIO DE TERMINO DE JORNADA PERIODO DEL 10 AL 23 DE DICIEMBRE. HORARIO DE TERMINO DE JORNADA DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE.**

**5.000/107, 6.12.07.**

**1) La normativa prevista en el artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.215, resulta aplicable a los dependientes del comercio, debiendo entenderse por tales todos aquellos que se desempeñan en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellas se ofrecen, no quedando, por ende, afectos a dicha normativa aquellos que laboran en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento.**

**2) El empleador se encuentra facultado para extender, en forma unilateral, la jornada de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias durante 9 días, distribuidos en los 15 días previos al 25 de diciembre de cada año.**

**3) Los dependientes del comercio no podrán laborar más allá de las 23 horas durante los días comprendidos desde el 10 y hasta el 23 de diciembre de cada año, ni después de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre, debiendo por tanto los respectivos empleadores, adoptar todas las medidas tendientes a disponer el cierre oportuno de sus establecimientos. Ello se traduce en que en dicho período, ningún trabajador del comercio podrá laborar más allá de dichos topes, ya sea por aplicación de la jornada ordinaria o extraordinaria que hubieren convenido, por efecto de la extensión horaria a que se refiere el artículo 24 o por la asignación de labores distintas a las que involucra el proceso de venta.**

**4) Las horas que comprenda la extensión de jornada se pagarán como extraordinarias, esto es, con el recargo que establece el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se sobrepase el máximo establecido en el inciso 1° del artículo 22, vale decir, 45 horas semanales, o la jornada convenida por las partes, si ésta fuere inferior.**

**5) El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 24 del Código del Trabajo, impide a éste pactar horas extraordinarias con los trabajadores a quienes hubiere extendido unilateralmente la jornada ordinaria, en los términos ya señalados.**

**6) Si el empleador no hiciera uso de la facultad de que se trata, podrá válidamente durante el señalado período convenir con sus dependientes una jornada extraordinaria de trabajo de hasta dos horas por día, dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos que para tal efecto establece el artículo 32 del Código del Trabajo. Con todo, ello no podrá significar que durante el período comprendido entre los días 10 a 23 de diciembre los dependientes del comercio laboren más allá de las 23 horas o después de las 20 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, teniendo en consideración las razones expresadas en el número 2° del presente informe.**

**7) Las infracciones a lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 U.T.M., 10 U.T.M. y 20 U.T.M. por cada trabajador afectado, si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores, de 50 a 199, o 200 o más dependientes, respectivamente.**



**Fuentes:** Artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.215.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 20.215, N°s. 1 y 2.

En forma previa y con el propósito de efectuar adecuada y fundadamente la labor interpretativa de este Servicio, es necesario referirse a los objetivos perseguidos por el legislador al aprobar la modificación al artículo 24 del Código del Trabajo.

Del estudio y análisis de los respectivos antecedentes aparece claramente que el primero de ellos apunta a la determinación legal del período inmediatamente anterior a las festividades a que se refería el antiguo texto del artículo 24, como período habilitante para que el empleador ejerza la facultad unilateral de extender la jornada ordinaria de los trabajadores del comercio.

Cabe recordar que antes de su modificación, el citado artículo 24 no contemplaba un período preciso en que el empleador podía ejercer la señalada facultad, sin perjuicio de la doctrina de este Servicio que limitó dicho período al lapso de siete días anteriores a cada festividad.

Producto de las indicaciones formuladas en las diferentes etapas de discusión del proyecto, en el texto definitivo se fijó el período en que es posible extender la jornada ordinaria de los señalados dependientes, circunscribiéndolo sólo a las festividades de Navidad.

Otro de los objetivos de la nueva normativa fue recoger y refrendar en un texto legal los acuerdos celebrados sobre la materia entre las distintas organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector comercio, los cuales limitaban la jornada laboral y el horario de cierre de los establecimientos comerciales durante los días previos a Navidad, con el

objeto de compatibilizar las justas demandas de los trabajadores, en orden a disponer de un tiempo adecuado para compartir con sus familias, con las necesidades de los consumidores.

Precisado lo anterior, cabe analizar el nuevo texto del citado artículo 24, el cual establece:

*"El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes de comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a Navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.*

*"Cuando el empleador ejerciera la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias.*

*"Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.*

*"Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción".*

Del análisis de la norma precitada, fluye que el legislador ha facultado a los empleadores del sector comercio para extender unilate-

ralmente la jornada ordinaria de sus dependientes hasta en dos horas diarias durante el lapso de 9 días anteriores a Navidad, comprendido dentro de los últimos 15 días previos a dicha festividad, caso en el cual deberá pagar como extraordinarias aquellas horas que excedan del máximo de 45 horas semanales o de aquél pactado por las partes, si éste fuere inferior.

De acuerdo a la misma norma, si el empleador ejerciera esta facultad no podrá, durante el lapso correspondiente, pactar sobretiempo con sus trabajadores, estableciéndose la prohibición de que éstos presten servicios más allá de las 23 horas. Igualmente se establece que tales dependientes no podrán, bajo ninguna circunstancia laborar más allá de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Finalmente, el inciso final del aludido artículo 24 señala las sanciones aplicables en caso de contravención a las disposiciones allí contenidas, estableciendo montos diferentes según la dotación de la respectiva empresa.

Ahora bien, una adecuada comprensión de la nueva normativa, hace necesario formular las siguientes consideraciones.

- 1) *Ambito de Aplicación:* Del tenor literal del artículo 24 del Código del Trabajo se desprende que las disposiciones que en dicha norma se establecen sólo resultan aplicables a los trabajadores que revistan la calidad de dependientes del comercio, debiendo entenderse por tales de acuerdo al concepto fijado por este Servicio en Dictamen N° 3.773/084, de 14.09.07, todos aquellos que se desempeñen en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen.

Acorde a dicho concepto, posible es convenir que sólo podrán quedar afectos a dicha normativa los trabajadores encargados de vender directamente al público

las mercaderías o productos que se ofrecen en los establecimientos comerciales en que se desempeñan, debiendo considerarse incluidos dentro de dicha definición, no sólo los que realizan la venta propiamente tal, sino todos aquellos que participan en dicho proceso cumpliendo funciones inherentes e íntimamente relacionadas con el mismo, como serían, a vía de ejemplo, los que se desempeñan como cajeros y empaquetadores.

Por el contrario, no quedarían incluidos dentro del mencionado concepto los trabajadores que no obstante desempeñarse en establecimientos comerciales ejecutan otro tipo de labores no relacionadas con la venta de productos o mercaderías, como es el caso de aquellos que cumplen funciones administrativas, del personal de bodega y reposición de mercaderías, del personal de seguridad, transporte de productos y de control de existencias, personal de aseo, etc.

De igual manera, no podrían ser calificados como trabajadores del comercio para los efectos previstos en el citado artículo 24, los trabajadores que se desempeñan en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento a que se refiere el artículo 2° de la Ley N° 19.973, toda vez que la actividad que tales dependientes realizan no dice relación con la venta de productos o mercaderías, labor que resulta determinante para calificarlos como tales a la luz del concepto fijado en Dictamen N° 3.773/084, de 14.09.07, ya analizado.

La conclusión anterior se refuerza aún más si atendemos al origen y objetivos de la norma sobre extensión de jornada prevista actualmente en el inciso 1° del artículo 24 del Código del Trabajo.

En efecto, el objetivo de dicha disposición, contemplada primitivamente en el artículo 36 del D. L. N° 2.200, en su texto fijado por el artículo 1° N° 21 de la

Ley N° 18.018, y recogida posteriormente por el Código del Trabajo, en su artículo 24, inciso 1°, no fue otro que asegurar el debido abastecimiento de la población en períodos previos a ciertas festividades, y actualmente en el lapso anterior a Navidad, circunstancia ésta que demuestra que la citada norma legal estuvo siempre referida a los trabajadores del comercio propiamente tales, esto es, aquellos encargados de la venta al público de los productos y mercaderías ofrecidos en los establecimientos comerciales en que prestan servicios.

- 2) *Facultad de extensión de jornada que asiste al empleador y período en que puede ejercerse:* De acuerdo al nuevo texto del artículo 24 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra facultado para extender, en forma unilateral, la jornada de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias, facultad que sólo podrá ejercer durante 9 días, distribuidos en los 15 días previos al 25 de diciembre de cada año. En otros términos, la facultad de que se trata sólo podrá hacerse efectiva durante 9 días en el período comprendido desde el 10 y hasta el 24 de diciembre.

Como es dable apreciar, la nueva normativa importa, por una parte, un mejoramiento de la facultad que asiste al empleador de extender la jornada de los trabajadores del comercio en el período previo a Navidad, puesto que establece al efecto un período superior –9 días– al señalado por la doctrina de esta Dirección –7 días– y por otra, otorga mayor flexibilidad para su ejercicio, toda vez que permite que la misma se haga efectiva en un período máximo de 15 días anteriores a dicha festividad, con lo cual se asegura que dicho período comprenda los dos últimos fines de semana que preceden a Navidad los cuales son los que concentran la mayor actividad comercial.

En efecto, si bien es cierto la facultad que nos ocupa debe hacerse efectiva en el período de 9 días que establece la ley, no lo es menos que ella debe ser ejercida respecto de cada trabajador en forma individual, teniendo presente que a través de ésta se está alterando una estipulación contenida en el contrato de trabajo relativa a la duración de la respectiva jornada diaria. Tal circunstancia permite al empleador hacer uso de la citada facultad en la totalidad de los 15 días previos a Navidad, extendiendo hasta en dos horas la jornada convenida con sus distintos trabajadores en días diferentes, debiendo no obstante observar respecto de cada uno de ellos el límite máximo de 9 días anteriormente señalado.

Ello, sin perjuicio que los empleadores y las respectivas organizaciones sindicales, en representación de sus afiliados, determinen, a través de un acuerdo, los días precisos en que se hará uso de la señalada facultad.

- 3) *Horario tope de prestación de servicios:* En relación con esta materia, atendido que el legislador al establecer el tope horario de las 23 horas se refirió a los 9 días en que el empleador puede hacer uso de la facultad que nos ocupa, sin aludir a los demás días que inciden en el lapso de 15 días previos a Navidad a que alude la ley, a excepción del día 24 de diciembre, la determinación del límite horario máximo en los demás días comprendidos dentro de dicho lapso hace necesario fijar el verdadero sentido y alcance de la referida disposición, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas de interpretación que contempla nuestro ordenamiento jurídico, como también, a ciertos aforismos jurídicos reconocidos y aplicados frecuentemente por la doctrina y la jurisprudencia.

Ahora bien, el elemento gramatical de interpretación que consagra el inciso 1° del artículo 19 del Código Civil conforme

al cual *"Cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"* no permite resolver dicha interrogante, de modo tal que para los efectos anotados debe recurrirse a otras normas interpretativas que contempla nuestro ordenamiento jurídico, específicamente al inciso 2° del mismo artículo, el cual previene:

*"Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley recurrir a su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento"*.

En efecto, tal como se señalara en párrafos precedentes, la finalidad perseguida tanto por el Ejecutivo, como por los legisladores que aprobaron el texto legal en análisis, no fue otra que recoger y refrendar en un marco legal, los acuerdos suscritos entre los empleadores y trabajadores del comercio, todos los cuales propiciaban el establecimiento de un horario límite, no más allá de las 23 horas, en todo el período previo a Navidad, considerando el importante aumento de la actividad comercial en dicho lapso, que se traduce en el cumplimiento de extensas y agotadoras jornadas por parte de tales trabajadores, situación que, como es obvio, no ocurre sólo en el lapso de nueve días a que en el referido precepto se alude, sino en la totalidad de los días comprendidos en el lapso de los 15 días anteriores a Navidad, a excepción del día 24 de diciembre en que rige un límite horario distinto con el fin de permitir a los trabajadores celebrar en familia dicha festividad.

Lo anteriormente expuesto permite afirmar que el horario tope de las 23 horas que establece el inciso 3° del artículo 24 debe regir durante la totalidad de los 15 días anteriores al 25 de diciembre de cada año, con la salvedad expresada respecto del día 24, no pudiendo el empleador durante todo ese período, pac-

tar la prestación de servicios más allá de dicho máximo, aun cuando se trate de personal especialmente contratado para laborar en ese lapso.

A la misma conclusión se arriba si aplicamos la regla práctica de interpretación de analogía o a pari que se expresa en el aforismo jurídico, *"donde existe la misma razón debe existir la misma disposición"*. En efecto, si se tiene presente la finalidad perseguida por el legislador al establecer el tope horario que nos ocupa, y a la cual nos hemos referido en acápites que anteceden, aparece claro que dicho límite debe aplicarse a la totalidad del período de 15 días a que alude la ley, con la salvedad ya expresada.

Tal conclusión se reafirma aún más si aplicamos la regla práctica de interpretación o aforismo jurídico denominado el absurdo, conforme al cual *"debe rechazarse toda interpretación que conduzca al absurdo, vale decir, cualquier conclusión contraria a la lógica"*.

Conforme a ello sería ilógico sostener que el tope horario de las 23 horas sólo rige en los días que el empleador hace uso de la facultad de extensión que nos ocupa y no así en la totalidad de aquellos comprendidos en el período previo a Navidad que establece la ley, teniendo presente la finalidad perseguida por el legislador al establecer la normativa en comentario. En efecto, afirmar lo primero conduciría al absurdo de sostener que aquel empleador que no ejerce la señalada facultad, no estaría afecto a dicho tope y podría, por lo tanto, pactar con sus trabajadores una jornada de trabajo que implique laborar más allá del límite indicado, contraviniendo con ello el principal objetivo perseguido por la ley, cual es, permitir que los dependientes de comercio se retiren en horarios razonables a sus respectivos hogares.

Finalmente cabe manifestar, que tal como se señalara en el punto 2) de este infor-

me, la facultad de extensión horaria que asiste al empleador en conformidad al citado artículo 24, debe ejercerse respecto de cada trabajador en forma individual, lo cual autoriza para afirmar que aquél podrá hacer uso de la citada facultad en los 15 días previos a Navidad y podrá, por tanto, disponer que en la totalidad de dicho lapso se labore hasta las 23 horas, sin perjuicio de respetar el límite máximo de nueve días a que alude la ley, respecto de cada uno de los trabajadores involucrados.

En mérito de todo lo expuesto resulta forzoso concluir que durante la totalidad de los días comprendidos desde el 10 y hasta el 23 de diciembre, ningún trabajador del comercio podrá laborar más allá de las 23 horas, ya sea por aplicación de la jornada ordinaria o extraordinaria que hubieren convenido, o por efecto de la extensión horaria a que se refiere el artículo 24. Igualmente el empleador no podría hacer laborar a los referidos trabajadores más allá de dicho tope ni aun cuando les asignare labores distintas a las que involucra el proceso de venta, las que, como ya se expresara en el punto 1° de este informe, no se rigen por la normativa contenida en el señalado artículo 24.

- 4) *Pago de las horas que comprende la extensión de jornada:* Por expresa disposición del inciso 1° del artículo 24, las horas que comprenda la extensión se pagarán como extraordinarias, esto es, con el recargo que establece el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se sobrepase el máximo establecido en el inciso 1° del artículo 22, vale decir, 45 horas semanales, o la jornada convenida por las partes, si ésta fuere inferior.
- 5) *Prohibición de convenir trabajo extraordinario:* El ejercicio de la facultad conferida al empleador por la norma en comento impide a éste pactar horas extraordinarias

con los trabajadores a quienes hubiere extendido unilateralmente la jornada ordinaria, en los días en que ejerza dicha facultad, en los términos ya señalados.

- 6) *Situación del empleador que no hiciera uso de la facultad que establece el artículo 24 del Código del Trabajo.* En este caso, durante el señalado período, el empleador podrá válidamente convenir con sus dependientes una jornada extraordinaria de hasta dos horas por día, dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos que para tal efecto establece el artículo 32 del Código del Trabajo.

Con todo, es necesario advertir que, en tal situación, el trabajo extraordinario no podrá significar que durante dicho lapso los respectivos dependientes laboren más allá de las 23 horas o de las 20 horas del día 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, teniendo en consideración las razones aducidas en el número 2° del presente informe.

A igual conclusión, según se señaló, ha de llegarse respecto del trabajador que esté afecto una jornada ordinaria de trabajo que sobrepase dicho límite.

- 7) *Sanciones:* El inciso final del artículo 24 contempla las sanciones aplicables en caso de contravención a lo dispuesto en dicho precepto, estableciendo los siguientes tramos:
  - a) Si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores, se aplicará una multa a beneficio fiscal ascendente a 5 U.T.M. por cada dependiente afectado por la infracción.
  - b) Si el empleador tuviere contratados entre 50 y 199 trabajadores, la multa aplicable ascenderá a 10 U.T.M. por cada trabajador.
  - c) Si el personal de la empresa fuere de 200 ó más trabajadores, el mon-

to de la multa será de 20 U.T.M por cada trabajador.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y doctrina invocada y de las consideraciones antes expuestas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Para los efectos previstos en el inciso 1° del artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.215, deberá entenderse por dependientes del comercio, todos aquellos que se desempeñan en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellas se ofrecen, no quedando, por ende, afectos a dicha normativa aquellos que laboran en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento.
- 2) El empleador se encuentra facultado para extender, en forma unilateral, la jornada de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias durante 9 días, distribuidos en los 15 días previos al 25 de diciembre de cada año.
- 3) Los dependientes del comercio no podrán laborar más allá de las 23 horas durante los días comprendidos desde el 10 y hasta el 23 de diciembre de cada año ni después de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre, debiendo por tanto los respectivos empleadores, adoptar todas las medidas tendientes a disponer el cierre oportuno de sus establecimientos. Ello se traduce en que en dicho período, ningún trabajador del comercio podrá laborar más allá de dichos topes, ya sea por aplicación de la jornada ordinaria o extraordinaria que hubieren convenido, por efecto de la extensión horaria a que se refiere el artículo 24 o por la asignación de labores distintas a las que involucra el proceso de venta.
- 4) Las horas que comprenda la extensión de jornada se pagarán como extraordinarias, esto es, con el recargo que establece el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se sobrepase el máximo establecido en el inciso 1° del artículo 22, vale decir, 45 horas semanales, o la jornada convenida por las partes, si ésta fuere inferior.
- 5) El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 24 del Código del Trabajo, impide a éste pactar horas extraordinarias con los trabajadores a quienes hubiere extendido unilateralmente la jornada ordinaria, en los términos ya señalados.
- 6) Si el empleador no hiciera uso de la facultad de que se trata, podrá válidamente durante el señalado período convenir con sus dependientes una jornada extraordinaria de trabajo de hasta dos horas por día, dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos que para tal efecto establece el artículo 32 del Código del Trabajo. Con todo, ello no podrá significar que durante el período comprendido entre los días 10 a 23 de diciembre los dependientes del comercio laboren más allá de las 23 horas o después de las 20 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, teniendo en consideración las razones expresadas en el número 2° del presente informe.
- 7) Las infracciones a lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 U.T.M., 10 U.T.M. y 20 U.T.M. por cada trabajador afectado, si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores, de 50 a 199, o 200 o más dependientes, respectivamente.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## SELECCIÓN DE CIRCULARES

**2.412 (extracto), 14.11.07.**

***Afiliación y desafiliación de pensionados a las C.C.A.F. modifica instrucciones impartidas a través de Circular N° 2.226, de 26.07.2005.***

**2.415, 22.11.07.**

***Agencias móviles de las Cajas de Compensación de asignación familiar. Imparte instrucciones.***

Considerando que en los últimos años las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en adelante C.C.A.F., han puesto en operación un servicio de atención en vehículos acondicionados especialmente para ese fin, denominados Oficinas o Agencias Móviles y la necesidad de regular el funcionamiento de las mismas, esta Superintendencia, en ejercicio de las atribuciones conferidas en las Leyes N°s. 16.395 y 18.833, ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones.

### 1. FUNCIONAMIENTO DE OFICINAS MÓVILES

Considerando lo instruido mediante la Circular N° 2.226, de 26 de julio de 2005, modificada por la Circular N° 2.412, de 14 de noviembre de 2007, y especialmente en lo que dice relación con el otorgamiento de las prestaciones en el mismo lugar en que ellas fueron solicitadas y dentro del tiempo establecido por cada C.C.A.F. para la entrega del beneficio que se trate, las oficinas o agencias

móviles deberán contar con un cronograma calendarizado de su funcionamiento, con indicación expresa de su horario y ubicación exacta en cada localidad. Este programa deberá contemplar que las oficinas móviles atiendan a lo menos 2 días al mes en el mismo lugar, con la periodicidad que se requiera para el adecuado otorgamiento de los beneficios.

La información relativa a la calendarización de las actividades de la agenda móvil deberá estar disponible en la página web de cada C.C.A.F. y además se comunicará a la localidad correspondiente, mediante la distribución de folletos u otros medios adecuados.

Por otra parte, el citado programa de la oficina móvil deberá ser remitido a esta Superintendencia con, a lo menos, una semana de anticipación a la fecha de su inicio.

Asimismo, las oficinas móviles deberán contar con el equipamiento necesario para el otorgamiento de todas las prestaciones a las

que puedan acceder los afiliados, como computador, fotocopidora, etc.

## 2. CUADERNO DE BITACORA

En cada oficina móvil deberá mantenerse una bitácora o registro en donde el responsable de la misma consignará el itinerario que ha seguido el vehículo, con la fecha, horario de atención, indicación precisa del destino y kilometraje recorrido. Asimismo, se consignará en tal registro todo incidente o evento de importancia acontecido en la ruta.

## 3. CIERRE DE UNA OFICINA MOVIL

El cierre de una oficina móvil también deberá ser comunicado incorporando tal in-

formación en la página web de cada C.C.A.F. y mediante la distribución de folletos u otros medios adecuados en la localidad correspondiente, con una anticipación de, a lo menos, 60 días, período este último, durante el cual no podrán afiliarse pensionados.

Las C.C.A.F. deberán dar la más completa y adecuada difusión interna a la presente circular, a fin de cumplir con las instrucciones que contiene; para ello, se servirán adoptar las medidas administrativas que sean necesarias, comunicándolas de inmediato a su personal.

Saluda atentamente a Ud.,

**María José Zaldívar Larraín**  
*Superintendente Subrogante*



# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## SELECCIÓN DE DICTÁMENES

**2.595, 6.09.07.**

***Tributación que afecta a Bono Extraordinario concedido a Exonerados Políticos en virtud de la Ley N° 20.134, de 2006 – Bono constituye una Renta afecta al Impuesto Unico de Segunda Categoría.***

**Fuentes:** Artículos 42 N° 1°; 43 N° 1°; 45, y 46 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Ley N° 20.134, de 2006. Circular N° 37, de 1990.

1. A través del Oficio Ordinario indicado en el antecedente, la Contraloría General de la República ha remitido a este Servicio su Oficio Ordinario N° 845-34-15 de 16.05.2007, a través del cual consultó ante ese organismo respecto de la situación tributaria del bono extraordinario concedido por la Ley N° 20.134 a los exonerados políticos que indica.

Atendido que la materia consultada no es de competencia de la Contraloría General de la República, sino que corresponde su conocimiento a este Servicio, de conformidad con lo prescrito en su ley orgánica, contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, dicho Organismo Contralor ha remitido a este Servicio la consulta antes aludida, a fin de que, en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 14 de la Ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, se responda directamente a esa Dirección.

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar que el artículo 1° de la Ley N° 20.134, publicada en el Diario Oficial

de 22.11.2006, instituye un beneficio pecuniario denominado bono extraordinario en los siguientes términos:

*"Artículo 1°.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario, de acuerdo a los tramos que se indican en el artículo 3° de esta ley, a los ex trabajadores del sector privado y de las empresas autónomas del Estado, exonerados por motivos políticos entre el 11 de septiembre de 1973 y el 29 de septiembre de 1975, a quienes se les concedió pensión no contributiva conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234, como también a los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia originadas en las pensiones no contributivas descritas. Todas las personas señaladas precedentemente deberán haber percibido la referida pensión al 28 de febrero de 2005 y a la fecha de publicación de esta ley.*

*Con todo, no tendrán derecho a este bono aquellos beneficiarios de pensión no contributiva que se hubiesen acogido a las presunciones establecidas en el artículo 28 del reglamento de la Ley N° 19.234, contenido en el Decreto Supremo N° 39, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en virtud de las cuales se encontraren percibiendo pensiones no con-*

*tributivas calculadas en función a sueldos base de la Escala Unica de Sueldos del sector público vigentes a la fecha indicada en el señalado artículo, correspondiente a grados superiores al 2º".*

3. Ahora bien, la ley en análisis no precisa la situación tributaria del referido bono, por lo cual su imposición debe resolverse a la luz de lo que disponen las normas de la Ley de la Renta.

Al efecto, cabe señalar que el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 del mismo texto legal, preceptúa que para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario, pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Finalmente, el inciso segundo del artículo 46 del señalado texto legal, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devenga-

das en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dicha unidad en el mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo esta Dirección Nacional las impartió a través de la Circular N° 37, de 1990, publicada en el Boletín del mes de agosto de dicho año.

4. De acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 20.134, el bono extraordinario en análisis, constituye una remuneración extraordinaria complementaria a las pensiones no contributivas concedidas en conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 12 de la Ley N° 19.234. Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto por la referida Ley N° 20.134, dicho bono extraordinario se pagará en su totalidad en un solo acto por el Instituto de Normalización Previsional en el mes subsiguiente de acreditados por éste los requisitos para acceder al beneficio, es decir, el derecho a percibir dicho bono nace para el beneficiario por el solo imperio de la ley y por el hecho de cumplir con los requisitos que la misma señala, lo que lleva a concluir que dicho beneficio se devenga en un solo período habitual de pago.
5. En consecuencia, conforme a lo establecido por el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta dicho bono constituye una renta afecta al Impuesto Unico de Segunda Categoría, y el cálculo del mismo debe efectuarse en conformidad a lo dispuesto por la primera parte del inciso segundo del artículo 45, vale decir, tal beneficio debe sumarse a las remuneraciones del período en que dicho bono se perciba o cancele, determinándose el tributo sobre el total de las sumas pagadas en el mes respectivo.

**2.639, 11.09.07.**

***Tratamiento Tributario de Excedentes de Ahorro Neto Positivo de Fondos Invertidos de acuerdo al artículo 57 Bis de la Ley de la Renta – Condiciones y Requisitos bajo las cuales procede Rebaja del Ahorro Previsional Voluntario a que se refiere el Art. 42 Bis – Condiciones y Requisitos que deben cumplirse para la Rebaja de las Cotizaciones Previsionales que señala la letra B) del Art. 55.***

**Fuentes:** Artículos 42 bis; 55, y 57 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Circulares N°s. 7, de 1985, 54, de 1986, 53, de 1990 y 56, de 1993.

1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que en su calidad de asesor tributario, se permite formular algunas consultas de ciertos temas en los cuales existen dudas y que en las normativas pertinentes no aparece explícito o se puede prestar para malas interpretaciones.

Las situaciones a que se refiere son las siguientes:

- a) Qué implicancias tributarias existen para un cliente que tiene dineros invertidos en la libreta de ahorro de la AFP (cuenta 2) acogida al artículo 57 bis, y que desea traspasar y agregar dicho dinero a sus fondos provenientes de cotizaciones obligatorias, voluntarias y depósitos convenidos para efectos de jubilarse, ya sea, por vejez o anticipado y calcular con esos montos su pensión y eventualmente si le dan las cifras efectuar un retiro de excedente de libre disposición. ¿En este caso se considera retiro dicho traspaso?
- b) Un jubilado que recibe una pensión y que además emite boletas de honorarios puede hacer APV con beneficio tributario sin tener que cotizar en la AFP, respecto de las boletas

de honorarios, es decir, poner el monto de APV correspondiente en el recuadro N° 1 Honorarios del Formulario N° 22.

- c) De acuerdo a la normativa vigente un socio de una sociedad limitada que decide no pagarse sueldo empresarial, hasta qué monto máximo anual podría declarar en la línea 14 del Formulario 22, asumiendo que tiene en la línea 1 los retiros tributarios necesarios para soportar dichas cotizaciones.

Agrega, que a su entender el socio de la sociedad limitada podría registrar en esa línea la cifra de  $(60 \text{ UF} \times 12) / 0.83$ , es decir, 867 UF anuales. Cuánto de esta cifra o de la que el Servicio dictamine puede ir a la AFP, ya sea, como cotización obligatoria y voluntaria y cuánto puede ir a la Isapre para pagar las prestaciones de salud que entregan estas instituciones. Asumiendo que son las 867 UF, el desglose sería:

Isapre .....	4,2 UF x 12 =	50,4 UF
		anuales
Cotización		
Obligatoria .....	6,0 UF x 12 =	72,0 UF
		anuales
Cotización		
Voluntaria .....	saldo	744.6 UF

Con el objeto de informar a la AFP como ingresan dichos ahorros a las cuentas respectivas.

- d) Una persona natural que acoge una inversión en un fondo mutuo al ar-

título 57 Bis o en cualquier otro instrumento acogido a esta normativa por un monto importante, superior a las 65 UTA o al 30% de la renta imponible anual, por ejemplo, unos \$ 200.000.000, y que sólo imputa una parte de ese monto como ahorro neto positivo durante el primer año quedando el resto como remanente para los ejercicios siguientes. ¿Qué efectos tributarios tiene esta persona que retira todo el dinero, supongamos al año siguiente incluida la rentabilidad positiva que puede haber tenido en el período, respecto del dinero que si bien se acogió al Art. 57 Bis pero del cual no se utilizó el beneficio tributario del 15% que estipula la normativa en comento? ¿Qué impuesto paga el saldo de retiro al igual que la rentabilidad obtenida? ¿Qué pasa si su cliente respecto del monto no utilizado tiene una pérdida, puede rebajar de su global dicha cifra?

2. En relación con la primera consulta formulada, se señala que el inciso sexto del artículo 22 del D.L. N° 3.500, de 1980, preceptúa que los afiliados sujetos a las disposiciones de dicho texto legal podrán acogerse por su cuenta de ahorro voluntario a las normas que se establecen en la letra B (actual letra A) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, con excepción de los retiros que se destinen a incrementar el saldo de la cuenta de capitalización individual y a los fines indicados en el inciso quinto del artículo 21 del referido decreto ley.

Ahora bien, este Servicio respecto de lo establecido por dicha norma legal mediante la Circular N° 56, del año 1993, publicada en Internet ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)), ha señalado que por expresa disposición del inciso sexto del artículo 22 del D.L. N° 3.500, los retiros que se efectúen de las cuentas de ahorro voluntario, destinados a incrementar el saldo de la cuen-

ta de capitalización individual del afiliado y a los fines indicados en el inciso quinto del artículo 21 del referido texto legal, no deberán considerarse como retiros o giros para los efectos de la aplicación del régimen tributario sobre incentivo al ahorro contenido en la actual letra A.- del artículo 57 bis de la Ley de la Renta.

En consecuencia, los retiros que se efectúen de la cuenta de ahorro voluntario acogidas a las normas del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, y que se destinen a incrementar los fondos de la cuenta de capitalización individual, no se consideran giros ni retiros para los fines de la aplicación del régimen tributario de incentivo al ahorro que establece dicha norma legal.

Ahora bien, los recursos de la cuenta de ahorro voluntario acogida a las normas del artículo 57 bis de la Ley de la Renta que se incorporen a la cuenta de capitalización individual quedan sujetos a las normas tributarias generales cuando estos recursos sean retirados de esta última cuenta. En efecto, si se retiran como pensión se afectan con el impuesto único de Segunda Categoría, según lo dispuesto por el artículo 18 del D.L. N° 3.500, en concordancia con lo establecido en el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, o si se retiran como excedentes de libre disposición se afectan con las normas tributarias del artículo 42 ter de la ley antes mencionada.

3. En cuanto a la segunda consulta, cabe expresar que el inciso tercero del artículo 50 de la Ley de la Renta, establece en su primera parte que los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la ley del ramo, también podrán deducir los Ahorros Previsionales Voluntarios (APV) a que se refiere el artículo 42 bis de la ley precitada, siempre y cuando, reúnan las condiciones que establecen los N°s. 3 y 4 de dicho artículo.

Dicha norma establece por otro lado, que la cantidad máxima que los contribuyentes en referencia podrán deducir de las rentas de la Segunda Categoría por concepto de APV, será la que resulte de multiplicar el equivalente a 8,33 Unidades de Fomento (UF), según el valor de esta unidad vigente al 31 de diciembre del año calendario respectivo, por el número total de UF que represente la cotización obligatoria que en el año calendario correspondiente los citados contribuyentes hayan efectuado de acuerdo a las normas del Título IX (Arts. 89 y sgtes.) del D.L. N° 3.500, de 1980.

En consecuencia, y conforme a lo establecido por dicha norma legal los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la Ley de Renta, tienen derecho a hacer uso de la rebaja del APV de las rentas de la Segunda Categoría, siempre y cuando den cumplimiento a los requisitos básicos que exige el artículo 50 de la ley del ramo, siendo uno de los más importantes que los referidos contribuyentes junto con efectuar su APV deben realizar también cotizaciones obligatorias en una AFP, en conformidad a las normas del Título IX del D.L. N° 3.500, de 1980.

Por lo tanto, un jubilado que reciba una pensión y además que obtenga ingresos por concepto de honorarios clasificados en el artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, sin tener que cotizar en una AFP por tales rentas, no podría hacer uso del beneficio tributario por concepto de APV, ya que la utilización de dicha franquicia tributaria está supeditada según exigencia expresa de la ley de efectuar cotizaciones obligatorias en una institución de previsión.

4. Respecto de la tercera consulta, se señala que la letra b) del artículo 55 de la Ley de la Renta, establece que se podrán rebajar de la renta bruta global las cotizaciones a que se refiere el inciso primero del artículo 20 (actual artículo 18) del

Decreto Ley N° 3.500, de 1980, efectivamente pagadas por el año comercial al que corresponda la renta bruta global, que sean de cargo del contribuyente empresario individual, socio de sociedades de personas o socio gestor de sociedades en comandita por acciones siempre que dichas cotizaciones se originen en las rentas que retiren las citadas personas de empresas o sociedades que sean contribuyentes del impuesto de Primera Categoría y que determinen su renta imponible sobre la base de un balance general según contabilidad. Esta deducción no procederá por las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones a que se refiere el inciso tercero del número 6 del artículo 31.

Las instrucciones pertinentes respecto de lo establecido por tal norma, este Servicio las ha impartido mediante las Circulares N°s. 7, de 1985, 54, de 1986 y 53 de 1990, instructivos publicados en el sitio Web de Internet, cuya dirección es [www.sii.cl](http://www.sii.cl), y además, a través de las instrucciones impartidas en el Suplemento Tributario de los años respectivos, especialmente mediante la Línea 14 del Formulario 22.

En consecuencia, en la medida que los socios de la sociedad limitada a que se refiere en su escrito, den cumplimiento a los requisitos indicados en tales instrucciones –especialmente que en ningún caso la rebaja por cotizaciones deberá provenir de rentas imponibles para efectos previsionales y de salud, de un monto superior al respectivo retiro en cada mes, ya que en tal evento sólo se aceptará hasta la concurrencia del monto de este último, con el tope de 60 U.F. vigente al último día del mes en que se efectuó el respectivo retiro– dichas personas podrán acceder legalmente a la rebaja por concepto de cotizaciones previsionales a que alude la letra b) del artículo 55 de la ley del ramo, respecto de los retiros de utilidades tributables

que se efectúen de la citada sociedad de personas.

5. Finalmente, respecto de la última consulta formulada, se expresa que el artículo 57 bis de la Ley de la Renta en los N°s. 4 y 5 de su letra A) establece que si la cifra determinada fuera positiva, ésta se multiplicará por una tasa de 15%. La cantidad resultante constituirá un crédito imputable al impuesto global complementario o impuesto único de segunda categoría, según corresponda. Si el crédito excediera el impuesto Global Complementario del año, el exceso se devolverá al contribuyente en conformidad con el artículo 97 de la ley.

La cifra de ahorro neto del año a ser considerada en el cálculo del crédito mencionado, no podrá exceder la cantidad menor entre 30% de la renta imponible de la persona o 65 unidades tributarias anuales. El remanente de ahorro neto no utilizado, si lo hubiera, deberá ser agregado por la persona al ahorro neto del año siguiente, debidamente reajustado.

Si la cifra de ahorro neto del año fuera negativa, ésta se multiplicará por una tasa de 15%. La cantidad resultante constituirá un débito que se considerará Impuesto Global Complementario o Impuesto Único de Segunda Categoría del contribuyente, según corresponda, aplicándose las normas del artículo 72 de la ley.

Por su parte, dicho artículo 57 bis preceptúa en el N° 9 de su letra A), que a los giros o retiros de los fondos invertidos en los instrumentos o valores acogidos a los beneficios tributarios que establece dicha norma legal, sea que correspondan al capital, intereses, utilidades u otras, sólo se les aplicará el régimen tributario establecido en el citado precepto legal.

De lo dispuesto por dicha norma legal, se concluye que el contribuyente que se

acoge al mecanismo de incentivo al ahorro que establece el artículo 57 bis de la Ley de la Renta, en el año en que efectúa la inversión sólo podrá invocar como ahorro neto positivo la cantidad máxima equivalente al 30% de la base imponible del impuesto Global Complementario que se declara, con un tope de 65 U.T.A. El exceso por sobre dichos montos se considera un remanente de ahorro neto positivo para los ejercicios siguientes, períodos en los cuales el contribuyente lo podrá invocar como tal, considerando los montos máximos antes indicados, hasta su total utilización.

Ahora bien, y en relación con lo consultado, si el monto del ahorro neto positivo en el primer año de la inversión es superior al 30% de la base imponible del impuesto Global Complementario o de 65 U.T.A., en dicho período sólo se podrá hacer uso del beneficio tributario hasta dichos topes, invocando un crédito fiscal equivalente al 15% aplicado sobre los referidos límites. El saldo del ahorro neto positivo por sobre los topes señalados, constituye un remanente de ahorro positivo para el ejercicio siguiente, período en el cual el contribuyente podrá invocar nuevamente el citado beneficio hasta los topes ya señalados, esto es, 30% de la base imponible del impuesto o de 65 U.T.A.

Si el contribuyente en el segundo año decide retirar la inversión en su totalidad, incluida la rentabilidad generada por ésta, en dicho período tendrá dos efectos tributarios. Por un lado, tendrá un remanente o un saldo de arrastre positivo del ejercicio anterior equivalente al ahorro neto positivo no utilizado en dicho período, por exceder de los topes del 30% de la base imponible del impuesto o de las 65 U.T.A., y por otro, producto del retiro total de la inversión, tendrá un valor negativo el cual debidamente proporcionalizado al término del ejercicio, deberá restarse del saldo de arrastre positivo antes indicado, y la diferencia que resul-

te constituirá un saldo de ahorro neto negativo sobre el cual debe determinarse el débito fiscal a enterar al Fisco equivalente a un 15% sobre dicho saldo.

Se hace presente que la rentabilidad generada por la inversión, conforme a lo dispuesto por el N° 9 de la letra A) del artículo 57 bis de la Ley de la Renta, se considera

como un giro o retiro para el cálculo del ahorro neto positivo o negativo del ejercicio, según corresponda, sin considerar la rentabilidad positiva como una renta a declarar en forma separada en el impuesto Global Complementario, o si dicha rentabilidad fuera negativa, ésta no se puede deducir de las rentas o ingresos que se declaran en el referido tributo personal.

## **2.696, 20.09.07.**

### ***Tratamiento Tributario que afecta a la Asignación de Licencia Médica de Trabajador de una Empresa del Sector Privado – Calificación de Beneficio Previsional que constituye un Ingreso No Renta.***

**Fuentes:** Artículos 17 N° 13; 42 N° 1°, y 43 N° 1° de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 3° del D.F.L. N° 44, de 1978.

1. Por presentación indicada en el antecedente, consulta respecto a si la asignación de licencia médica está o no afecta a impuesto, en la siguiente situación:
  - a) Los subsidios (incluye a todos aquellos que emanan de los sistemas orgánicos de las Cajas o Instituciones de Previsión, indicando que los más comunes son los siguientes: el subsidio de medicina preventiva o subsidio de reposo; el subsidio de medicina curativa o de enfermedad; y el subsidio de maternidad), cualquiera que sea la entidad que los pague, respecto del trabajador beneficiario de tales sumas, éstas adoptan la calidad de un beneficio previsional y en virtud de tal calificación, de acuerdo a lo dispuesto por el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta y artículo 3° del D.F.L. N° 44, no constituyen o no se consideran renta para todos los efectos legales.

- b) Respecto de la empresa, los pagos que sean imputables al subsidio por incapacidad laboral, estarán sujetos a reintegro por parte de las entidades de previsión o C.C.A.F. Cumpliéndose los requisitos legales, este reintegro constituye para la empresa un reembolso de gastos y, un ingreso no constitutivo de renta para los trabajadores que perciben los referidos subsidios.
- c) La parte del pago efectuado por la empresa al trabajador que exceda del monto del subsidio, no constituye un gasto necesario para producir la renta, según las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

En relación con lo anteriormente expuesto, señala que si la empresa XXXXX paga al empleado ZZZZZ, cuyo cargo es el de subgerente de área, una asignación de licencia médica, por la diferencia entre el pago de la licencia por UF 60 y el sueldo, ésta no es imponible. Sin embar-

go, la empresa pagó impuestos sobre la asignación, considerando que es mayor renta y no un beneficio previsional. Para determinar lo anterior argumenta que tiene este trato porque la empresa XXXXX no tiene un departamento de Recursos Humanos con RUT y ROL diferentes a los de la empresa contratante. Tampoco tiene un departamento constituido como tal, sino sólo una persona encargada de Recursos Humanos, ya que tiene en total 22 empleados, consultando si la asignación de licencia médica está afecta o no a impuestos.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta establece en su primera parte que no constituye renta para los efectos tributarios la asignación familiar, *los beneficios previsionales* y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses.

Por su parte, el artículo 3° del D.F.L. N° 44, publicado en el Diario Oficial de 24.07.78, preceptúa que los subsidios serán imposables para previsión social y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales.

3. En consecuencia, y de acuerdo a lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, los subsidios que paguen las entidades de previsión a los trabajadores del sector privado por el uso de licencia médica, para los efectos tributarios se califican de un beneficio previsional, y en virtud de tal tipificación constituyen un ingreso no renta, lo que significa que no se afectan con ningún impuesto de la Ley de la Renta.
4. Ahora bien, el tratamiento tributario antes indicado sólo afecta a los subsidios que los organismos de previsión paguen a los trabajadores del sector privado por el uso de una licencia médica y hasta el monto a que ellos correspondan, de acuerdo a las normas que regulan su otorgamiento, no afectando dicho régimen impositivo a todas aquellas cantidades que el empleador pague de su cargo a su trabajador con el objeto de mejorar dichos subsidios, –como lo es la asignación de licencia médica a que se refiere la consulta– las que se encuentran afectas al Impuesto Unico de Segunda Categoría conjuntamente con la remuneración normal del trabajador, conforme a los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta.



**2.731, 26.09.07.**

***Condiciones bajo las cuales se aplica el Impuesto Unico que establece el N° 3° del artículo 42 Bis de la Ley de la Renta por los Retiros de Ahorro Previsional Voluntario – Criterio Vigente del Servicio sobre el Particular contenido en Oficio Ordinario N° 509, de 2007.***

**Fuentes:** Artículos 42 Bis, N° 3, y 42 N° 1° de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículo 126 del Código Tributario. Oficio N° 509, de 2007.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita se le confirme cuál es el tratamiento tributario de los retiros anticipados de Ahorro Previsional Voluntario (antes de jubilarse) que son efectuados por personas que no utilizaron el beneficio tributario por no tener derecho a él o por haber sobrepasado los límites. En particular, solicita se le confirme si el criterio vigente es el que contiene el Oficio Ordinario N° 509, de 28.02.2007.

Adicionalmente, pregunta qué pasa con todos aquellos contribuyentes que estando en la situación descrita, deseen recuperar el impuesto único pagado de más y cuál sería el procedimiento para recuperar las sumas pagadas equivocadamente.

Asimismo, consulta cómo deberán ser informadas las rentabilidades del período por las instituciones receptoras del ahorro previsional voluntario.

2. Sobre el particular, cabe señalar que el criterio vigente sobre este particular es el contenido en el Oficio N° 509, de 2007, de acuerdo con el cual, los retiros de fondos previsionales no destinados a mejorar o anticipar la pensión, en la medida que se acredite que el titular de los fondos no es contribuyente del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta y/o que

tales fondos no fueron deducidos en su oportunidad de la base imponible del impuesto de segunda categoría, no deben ser afectados con el impuesto a que se refiere el artículo 42 bis N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

3. Ahora bien, en relación a cuál sería el procedimiento para que aquellos contribuyentes que se encuentran en la situación descrita en el número anterior, recuperen el impuesto único pagado indebidamente, es posible informar que tales contribuyentes, en cuanto hubieren enterado el impuesto a que se refiere el artículo 42 bis N° 3 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en circunstancias que el mismo no procedía, porque han acreditado que no tienen la calidad de contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta y/o que tales fondos no fueron deducidos en su oportunidad de la base imponible del impuesto de segunda categoría, podrán solicitar, dentro de los plazos legales establecidos al efecto, la restitución de las sumas pagadas indebidamente en conformidad con lo dispuesto por el artículo 126 del Código Tributario.
4. Finalmente se señala, que los contribuyentes que no se encuentren afectados al Impuesto Unico del N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, por no haber hecho uso del beneficio tributario por concepto de Ahorro Previsional Voluntario a que se refiere dicho precepto legal, por la rentabilidad que les informen las Instituciones Administradoras, quedarán

afectos a las normas generales de la ley del ramo, rentas que la institución respectiva deberá informar a este Servicio a

través de la Declaración Jurada pertinente que diga relación con el tipo de rentabilidad de que se trate.

## **2.732, 26.09.07.**

### ***Tributación que afecta a los Honorarios y Sueldos que se Pagan a los Socios Personas Naturales por Servicios Prestados a otras Sociedades – Instrucciones del Servicio contenidas en Circulares N°s. 151, de 1976 y 42, de 1990.***

**Fuentes:** Artículos 31, 6°, y 33 N° 1° de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Circulares N°s. 151, de 1976 y 42, de 1990.

1. Por Ordinario indicado en el antecedente, se traslada la consulta de don XXX, RUT 0.000.000-0, en representación de la sociedad YYY Servicios Legales Ltda., RUT 00.000.000-0, cuyos socios son Asesorías e Inversiones TTT Ltda., RUT 00.000.000-0 y PPP y Cía. Ltda., RUT 00.000.000-0, quién solicita un pronunciamiento respecto si los honorarios y sueldos que la empresa que él representa paga a los socios personas naturales de las personas jurídicas señaladas en último término por los servicios profesionales que éstos le prestan, son considerados gastos necesarios para producir la renta.
2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que conforme a las normas legales vigentes, especialmente las contenidas en el artículo 31 N° 6 de la Ley de la Renta e instrucciones de este Servicio contenidas en Circulares N°s. 151, de 1976 y 42, de 1990, respecto de los socios de las sociedades de personas clasificadas en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, 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 que cumplan con los requisitos

y condiciones exigidos por dicho precepto legal.

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., 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 considera como gasto rechazado conforme a las normas del artículo 33 N° 1 de la ley, y en el evento de que haya sido cargada a resultado, deberá agregarse debidamente actualizada a la renta líquida imponible de primera categoría para el cálculo del impuesto de dicha categoría.

3. En cuanto a la situación que describe en su presentación, y basado sólo en lo expuesto por el solicitante, cabe señalar que los honorarios y sueldos que la sociedad YYY Servicios Legales Ltda. paga a los socios personas naturales de las TTT Ltda. y PPP. Ltda. por los servicios

que tales personas naturales prestan a la sociedad indicada en primer término de la cual no son socios, no le es aplicable la norma legal que regula el sueldo empresarial del inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, sino que dicho caso debe regirse por las normas generales del inciso primero del artículo 31 de la ley precitada, en concordancia con lo dispuesto por el inciso primero del N° 6 del referido artículo, esto es, tales pagos serán considerados como un gasto necesario para producir la renta en la medida que se dé estricto cumplimiento a los requisitos y condiciones que exigen las normas legales antes mencionadas.

No obstante no aplicarse la norma del inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de

la Ley de la Renta a la situación en consulta, se señala que en la especie debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso segundo de dicho precepto legal, que establece la facultad del Director Regional para impugnar remuneraciones de personas que hayan podido influir en la fijación de sus remuneraciones, ya que si en el caso en cuestión se dan las circunstancias que indica dicha disposición legal ella sería plenamente aplicable. Con todo, debe tenerse presente que dicha facultad sólo permite rechazar como gasto aquella parte de la remuneración que no sea razonablemente proporcionada a la importancia de la empresa, a las rentas declaradas, a los servicios prestados y a la rentabilidad del capital de la empresa.

# ÍNDICE DE MATERIAS

## ENTREVISTA

- Padre Fernando Montes acerca de la Ley de Subcontratación: "La marginalidad provoca muchas frustraciones" ..... 1

## DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Preguntas frecuentes de trabajadores en caso de quiebra de la empresa ..... 5

## CARTILLA

- Trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada ..... 10

## NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.233. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones Familiares y Maternales, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica ..... 13
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (*publicado en la edición de enero 2008 del Boletín Oficial*) ..... 23
- Circular N° IP/1, de 15.11.07, de la Superintendencia de Salud. Intendencia de Prestadores de Salud. Imparte instrucciones sobre el procedimiento administrativo para la tramitación y resolución de las solicitudes de autorización de entidades acreditadoras de prestadores institucionales de salud ..... 24

## DEL DIARIO OFICIAL ..... 33

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Subcontratación (Ley N° 20.123). No escriturar contratos de trabajo. Simulación de contratos a través de terceros. Facultades Dirección del Trabajo ..... 36

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

Indice temático ..... 47

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**

**4.881/103, 28.11.07.**

- 1) La relación existente entre un reponedor interno contratado directamente por el supermercado en que presta tales servicios no se rige por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación.
- 2) La relación existente entre los reponedores externos que se desempeñan en supermercados y que son contratados directamente por el respectivo proveedor, quedaría asimismo excluida de la aplicación de las normas sobre subcontratación establecidas en el Código del Trabajo, sin perjuicio de lo cual, es necesario advertir que tal conclusión sólo resultará válida en la medida que el proveedor sea quien, en forma exclusiva, ejerza respecto de dicho personal las atribuciones que en materia de instrucciones, dirección supervigilancia y control se derivan del vínculo de subordinación o dependencia propio de la relación laboral que los une, sin que proceda intervención alguna en tales aspectos por parte del respectivo supermercado, puesto que de ser así dichos establecimientos comerciales revestirían la calidad de empleadores del referido personal conforme al concepto fijado por el artículo 3° del Código del Trabajo, sin perjuicio de poder configurarse en tal caso la figura ilícita de simulación contemplada en el inciso 1° del artículo 478 del mismo Código.
- 3) Los reponedores externos que prestan servicios de reposición en supermercados y que son contratados por una empresa contratista, la cual realiza tales labores por encargo de un proveedor, quedarían regidos por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que concurra la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 183-A del Código del Trabajo, analizados en el cuerpo del presente informe, afirmación que, al igual que en el caso anterior, sólo será válida en la medida que el contratista, en forma exclusiva ejerza las facultades derivadas del vínculo de subordinación o dependencia, no correspondiendo al supermercado ni al proveedor, atribución alguna en tales aspectos, sin perjuicio de los efectos señalados en el punto 2), precedente.
- 4) Corresponde a los supermercados donde se desempeñan los reponedores externos, sean éstos contratados directamente por un proveedor o por una empresa contratista, dar cumplimiento a las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 594, de 1999, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo .....

**4.898/104, 29.11.07.**

El Notario Público que interviene como ministro de fe en la ratificación del finiquito de un trabajador a quién se le ha puesto término a su contrato por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, se encuentra obligado, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 177 del mismo cuerpo legal y en forma previa a la ratificación del mismo por parte del trabajador, a exigir al empleador que le acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo, si correspondiera, se encuentran debidamente pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido.

Sin perjuicio de lo anterior, también se encuentra obligado a dejar constancia en el respectivo finiquito, que éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales .....

54

**4.899/105, 29.11.07.**

Tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la Ley N° 19.813, la trabajadora que cumplió con la evaluación de metas sanitarias correspondiente al período 2006-2007, en la entidad administradora respectiva .....

58

**4.942/106, 3.12.07.**

La bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no es compatible con la indemnización a que se refiere el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente, asimilable a la causal establecida en la letra i) del artículo 72 del mismo cuerpo legal .....

60

**5.000/107, 6.12.07.**

- 1) La normativa prevista en el artículo 24 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.215, resulta aplicable a los dependientes del comercio, debiendo entenderse por tales todos aquellos que se desempeñan en establecimientos comerciales y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellas se ofrecen, no quedando, por ende, afectos a dicha normativa aquellos que laboran en clubes, restaurantes y establecimientos de entretenimiento.
- 2) El empleador se encuentra facultado para extender, en forma unilateral, la jornada de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias durante 9 días, distribuidos en los 15 días previos al 25 de diciembre de cada año.
- 3) Los dependientes del comercio no podrán laborar más allá de las 23 horas durante los días comprendidos desde el 10 y

hasta el 23 de diciembre de cada año, ni después de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre, debiendo por tanto los respectivos empleadores, adoptar todas las medidas tendientes a disponer el cierre oportuno de sus establecimientos. Ello se traduce en que en dicho período, ningún trabajador del comercio podrá laborar más allá de dichos topes, ya sea por aplicación de la jornada ordinaria o extraordinaria que hubieren convenido, por efecto de la extensión horaria a que se refiere el artículo 24 o por la asignación de labores distintas a las que involucra el proceso de venta.

- 4) Las horas que comprenda la extensión de jornada se pagarán como extraordinarias, esto es, con el recargo que establece el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se sobrepase el máximo establecido en el inciso 1° del artículo 22, vale decir, 45 horas semanales, o la jornada convenida por las partes, si ésta fuere inferior.
- 5) El ejercicio de la facultad conferida al empleador por el artículo 24 del Código del Trabajo, impide a éste pactar horas extraordinarias con los trabajadores a quienes hubiere extendido unilateralmente la jornada ordinaria, en los términos ya señalados.
- 6) Si el empleador no hiciera uso de la facultad de que se trata, podrá válidamente durante el señalado período convenir con sus dependientes una jornada extraordinaria de trabajo de hasta dos horas por día, dando cumplimiento a la totalidad de los requisitos que para tal efecto establece el artículo 32 del Código del Trabajo. Con todo, ello no podrá significar que durante el período comprendido entre los días 10 a 23 de diciembre los dependientes del comercio laboren más allá de las 23 horas o después de las 20 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año, teniendo en consideración las razones expresadas en el número 2° del presente informe.
- 7) Las infracciones a lo dispuesto en el artículo 24 del Código del Trabajo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 UTM, 10 UTM y 20 UTM por cada trabajador afectado, si el empleador tuviere contratados hasta 49 trabajadores, de 50 a 199, o 200 o más dependientes, respectivamente .....

63

## **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares**

### **1. Circulares**

#### **2.412 (extracto), 14.11.07.**

Afiliación y desafiliación de pensiones a las C.C.A.F. modifica instrucciones impartidas a través de Circular N° 2.226, de 26 de julio de 2005 .....

70

**2.415, 22.11.07.**

Agencias móviles de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Imparte instrucciones .....	70
---	----

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes**

**2.595, 6.09.07.**

Tributación que afecta a Bono Extraordinario concedido a Exonerados Políticos en virtud de la Ley N° 20.134, de 2006 – Bono constituye una Renta Afecta al Impuesto Unico de Segunda Categoría .....	72
--	----

**2.639, 11.09.07.**

Tratamiento Tributario de Excedentes de Ahorro Neto Positivo de Fondos Invertidos de acuerdo al artículo 57 Bis de la Ley de la Renta – Condiciones y Requisitos bajo las cuales procede Rebaja del Ahorro Previsional Voluntario a que se refiere el Art. 42 Bis – Condiciones y Requisitos que deben cumplirse para la Rebaja de las Cotizaciones Previsionales que señala la Letra B) del Art. 55 .....	74
--	----

**2.696, 20.09.07.**

Tratamiento Tributario que afecta a la Asignación de Licencia Médica de Trabajador de una Empresa del Sector Privado – Calificación de Beneficio Previsional que constituye un Ingreso No Renta .....	78
---	----

**2.731, 26.09.07.**

Condiciones bajo las cuales se aplica el Impuesto Unico que establece el N° 3° del artículo 42 Bis de la Ley de la Renta por los Retiros de Ahorro Previsional Voluntario – Criterio Vigente del Servicio sobre el Particular contenido en Oficio Ordinario N° 509, de 2007 .....	80
---	----

**2.732, 26.09.07.**

Tributación que afecta a los Honorarios y Sueldos que se Pagan a los Socios Personas Naturales por Servicios Prestados a otras Sociedades – Instrucciones del Servicio contenidas en Circulares N°s. 151, de 1976 y 42, de 1990 .....	81
---	----





GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XXI • Nº 228  
Enero de 2008

# 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)  
[cliente@lexisnexus.cl](mailto:cliente@lexisnexus.cl)

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Padre Fernando Montes acerca de la Ley de Subcontratación: "La marginalidad provoca muchas frustraciones".

#### DOCTRINA

- Preguntas frecuentes de trabajadores en caso de quiebra de la empresa.

#### CARTILLA

- Trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.233. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones Familiares y Maternales, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (*publicado en la edición de enero 2008 del Boletín Oficial*).
- Circular N° IP/1, de 15.11.07, de la Superintendencia de Salud. Intendencia de Prestadores de Salud. Imparte instrucciones sobre el procedimiento administrativo para la tramitación y resolución de las solicitudes de autorización de entidades acreditadoras de prestadores institucionales de salud.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Subcontratación (Ley N° 20.123). No escriturar contratos de trabajo. Simulación de contratos a través de terceros. Facultades Dirección del Trabajo.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice temático
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares.

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

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

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Luis Astudillo Ardiles</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Viviana Ramírez Páez</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>José Ordenes Espinoza</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Pedro Melo Lagos</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Joaquín Torres González</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Mario Soto Vergara</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Salinas Abarzúa</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Guillermo Oliveros López</b>	X Región de los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Ernesto Sepúlveda Tornero</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Víctor Hugo Ponce Salazar</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)
<b>María E. Elgueta Acevedo</b>	XIV Región de los Ríos
<b>María Poblete Pérez</b>	XV Región Arica-Parinacota

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*

**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*

**Patricia Silva Meléndez**

Abogada

Directora del Trabajo

*Director Responsable*

**Pedro Julio Martínez**

Abogado

Subdirector del Trabajo

### COMITE DE REDACCION

**José Castro Castro**

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario  
del Trabajo

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado

División Jurídica

**Marcela Torrejón Román**

Periodista

Jefe de la Oficina de  
Comunicación y Difusión

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación  
D.R. Metropolitana

**Inés Viñuela Suárez**

Abogado

Departamento Jurídico

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

En la entrevista del mes, Pamela Caro Miranda, periodista de la Oficina de Comunicación y Difusión conversa con el Padre Fernando Montes, rector de la Universidad Alberto Hurtado, quien aborda diversos temas de las relaciones laborales, como sueldo ético, sindicalización y otros.

La Cartilla de difusión de la normativa laboral, atiende, en primer término, las principales consultas sobre el trabajador agrícola de temporada, y luego, se responden las preguntas más frecuentes de trabajadores en caso de quiebra de la empresa.

En Normas Legales y Reglamentarias, publicamos, entre otros, la Ley N° 20.233, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector Público, concede aguinaldos que señala; reajusta las Asignaciones Familiares y Maternales, del Subsidio Familiar y concede otros beneficios que indica.

De la Jurisprudencia administrativa institucional destacamos el Dictamen N° 4.881/103, de 2007, que atiende diversas consultas sobre reponedores internos y externos de supermercados en relación con la nueva normativa sobre subcontratación, y el oficio N° 5.000/107, de 2007, que aclara, entre otros, el concepto de dependientes del comercio, y la extensión de jornada en el período previo al 25 de diciembre.

Por último, en la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un comentario de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, sobre las facultades de la Dirección del Trabajo y la Ley N° 20.213 sobre Subcontratación, en lo que concierne a escrituración de contratos de trabajo, y simulación de contratos a través de terceros.

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 10.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

# CONSEJO EDITORIAL

**Pedro Julio Martínez**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe de División Jurídica

**Christian Melis Valencia**

Abogado  
Jefe de División Inspección

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe de División de Relaciones Laborales

**Verónica Riquelme Giagnoni**

Psicóloga  
Jefa de División de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.**

