



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Marzo 2004



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PROYECTO QUE REFORMA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL ESTABLECE LITIGACION ELECTRONICA

La Subsecretaria de Previsión Social, Macarena Carvalho, informó además que se permitirá que las notificaciones puedan efectuarse vía fax, por teléfono o correo electrónico

Uno de los problemas que tiene la actual justicia laboral es la falta de tribunales especializados en cobranza previsional, así como también la lentitud de los procesos.

Por ejemplo, actualmente un juicio por despido injustificado puede tardar cerca de tres años y medio.

En tanto, un 80% del ingreso de las causas que ven los tribunales del Trabajo son relativas a temas previsionales.

En septiembre del año pasado, el Gobierno remitió al Congreso Nacional los tres proyectos que buscan reformar el actual sistema imperante (ver recuadro*).

Una de las novedades que presentan las iniciativas y de lo cual poco se ha hablado está en establecer la oralidad en los procesos y la litigación electrónica, entre otras.

El proyecto establece que en una sola audiencia (que será oral) se presentarán las pruebas y se llevará a cabo la contestación. Esto es algo nuevo y comprendemos que puede generar temor por parte del Poder Judicial, abogados y trabajadores; sin embargo, creemos que por la buena evaluación que han tenido los tribunales penales no será "traumático" el cambio de un sistema escrito a uno oral.

SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL, MACARENA CARVALLO: LOS PROYECTOS QUE MODIFICAN LA JUDICATURA LABORAL Y PREVISIONAL SON BASTANTE REVOLUCIONARIOS

- ¿Por qué estos proyectos de ley son novedosos?

- Los proyectos que modifican la judicatura laboral y previsional son "bastante revo-



lucionarios". La principal novedad es que se establece la litigación electrónica por primera vez en Chile.

- ¿Cómo funcionará la litigación electrónica?

- Los abogados podrán presentar sus escritos por correo electrónico sin necesidad de ir al tribunal a dejarlo. Por otra parte, se incorpora la tecnología como medio de notificación. Si existe acuerdo entre las partes, la notificación durante el juicio podrá hacerse vía fax, por teléfono, correo electrónico o en forma convencional.

(N. de la Redacción: ya sea personalmente, por cédula o carta certificada).

- ¿Para aplicar este sistema de notificación se establece alguna norma?

- Estamos evaluando la posibilidad de que la Corte Suprema dicte un auto acordado. Sin embargo, como queremos que esto se implemente en forma rápida puede que se produzca algún tipo de demora si se hace por esa vía. Por eso es que quizás sería necesario hacer una modificación legal al respecto.

- El proyecto establece la oralidad al igual como se estableció en la reforma procesal penal...

- El proyecto establece que en una sola audiencia (que será oral) se presentarán las pruebas y se llevará a cabo la contestación. Esto es algo nuevo y comprendemos que puede generar temor por parte del Poder Judicial, abogados y trabajadores; sin embargo, creemos que por la buena evaluación que han tenido los tribunales penales no será "traumático" el cambio de un sistema escrito a uno oral.

- ¿Cuándo se convertiría en ley?

- Eso no depende del Ejecutivo, sino de los parlamentarios. Nosotros esperamos que ello se haga efectivo este año.

A esto hay que agregar que los proyectos tienen una vacancia de un año, sobre todo aquellos que crean los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional y el que aumenta el número de los tribunales laborales, ya que para ello se requiere infraestructura, tecnología (informática) y capacitación de los funcionarios.

(*) Contenido de los proyectos

1.- Proyecto de ley de nuevo procedimiento laboral:

Se propone un rediseño de los procedimientos laborales para acortar sustancialmente su duración, lo que en la práctica implica avanzar desde un procedimiento escrito a uno oral.

2.- Proyecto que crea nuevos Tribunales del Trabajo y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional:

Se crean 16 tribunales laborales (cabe señalar que actualmente hay 20 en todo el país, 11 de ellos en Santiago) con un total de 35 jueces especializados en estas materias. En aquellos lugares donde no haya tribunales especializados las causas serán conocidas por los juzgados de letras.

Se propone también la creación de tribunales especializados de cobranza para toda clase de obligaciones laborales y previsionales, tema que absorbe el 80% del ingreso de las causas que actualmente ven los tribunales del Trabajo.

Se crean cuatro tribunales de cobranza: uno en Santiago, uno en San Miguel, uno en la Quinta Región y uno en la Octava, con un total de nueve jueces.

En lo que se refiere a la creación de estos tribunales (de cobranza laboral y previsional), la Subsecretaría de Previsión Social señaló que con ello se pretende entregar el conocimiento de estos juicios ejecutivos a un tribunal especializado e independiente de los tribunales laborales, los cuales sólo se van a dedicar a ver "lo declarativo de los juicios y a fallar si existe o no vínculo de subordinación y dependencia entre trabajador y empleador en caso que se produzca un despido".

En efecto, el proyecto establece, en una primera fase, la creación de juzgados del Trabajo en las comunas de Copiapó, Talca, Chillán, Temuco y Puerto Montt, los que se suman a los actuales de Iquique, Antofagasta, La Serena/Coquimbo, Valparaíso/Viña del Mar, Rancagua, Concepción (al que se incorpora Talcahuano), Punta Arenas, San Miguel y Santiago.

Macarena Carvallo explicó que para la creación de los tribunales se tomó en cuenta la cantidad de causas que ingresan y no el número de habitantes que tiene cada región, que es –dijo– el mismo criterio que utiliza el Código Orgánico de Tribunales.

3.- Proyecto que modifica la Ley N° 17.322 sobre Cobranza Previsional:

Debido a la falta de tribunales especializados y a que la tramitación en primera instancia de una causa ejecutiva de cobranza previsional demora en promedio 1,5 años, aproximadamente, en Santiago, se propone en el proyecto una agilización de procedimientos y se faculta a la judicatura para proceder de oficio, lo que permitirá agilizar el procedimiento y evitar el alto grado de deserciones o abandono de las causas en las distintas etapas del proceso.

Cabe señalar que estas iniciativas se encuentran –en primer trámite constitucional– en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. La idea de legislar estos proyectos ya fue aprobada. "El proyecto que está más avanzado es el que modifica la Ley N° 17.322", dijo Carvallo. **(Fuente: Ministerio de Justicia-Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo)**

EMPRESAS, MERCADO DEL TRABAJO Y NORMAS LABORALES

José Francisco Castro C. (*)

Durante el último tiempo hemos podido ver un incipiente debate público sobre la institucionalidad laboral con que debe contar nuestro país, de cara a los nuevos desafíos que debemos abordar internamente y a nivel internacional. Incluso la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile recientemente publicó un libro sobre políticas de empleo e institucionalidad laboral para el siglo XXI, el cual viene a contribuir a este debate. En la misma línea de hacer un aporte a la discusión, he querido dar a conocer este artículo, el cual recoge algunas visiones sobre el mercado del trabajo, los nuevos desafíos para las empresas y las normas laborales.

1. LA EMPRESA ANTE UNA REALIDAD CAMBIANTE

Durante los últimos cuarenta años han tenido lugar una serie de cambios y transformaciones en el mundo y en las condiciones de mercado, los cuales han hecho revisar las relaciones de intercambio que se venían produciendo entre las empresas y los agentes de su entorno. Por la especial influencia que han ejercido sobre la actividad económica y empresarial, tenemos que citar, a lo menos, los siguientes fenómenos:

a) *Internacionalización e intensificación de la competencia*

En las últimas décadas ha quedado en evidencia, cada vez con mayor niti-

dez, que atrás quedaron los tiempos en los que la economía era cerrada, la intervención del Estado era fuerte y su proteccionismo salvaguardaba a la industria nacional de la competencia extranjera. La internacionalización de los mercados y de los sistemas de producción, la reducción de las barreras comerciales, el exceso de oferta sobre la demanda y la recesión económica, entre otros, han hecho que las empresas busquen nuevos mercados y zonas de producción alejados de los que originalmente eran los suyos para, de esta forma, mejorar su competitividad.

b) *Desarrollo tecnológico*

Los cambios tecnológicos se producen a un ritmo superior al de cualquier período pasado, y la frecuencia de las innovaciones realizadas sobre éstos está aumentando cada vez más. Este avance tecnológico genera modificaciones sustanciales en los sistemas de producción, así como en las formas de trabajo y de vida. En particular, la informática y otras tecnologías afines han sufrido un desarrollo sin precedentes en la historia, que se caracteriza por la gran rapidez de sus innovaciones, la universalidad de sus aplicaciones, la facilidad de difusión, las sinergias que se generan en torno a ellas (cualquier avance en una de ellas repercute rápidamente en el grupo tecnológico), y la progresiva sustitución de personas por máquinas y los cambios que ello genera en la estructura de las empresas. La importancia del avance de la

(*) Abogado, U. de Chile, Magíster en Derecho de la Empresa P. U. Católica de Chile.

tecnología radica no sólo en la ampliación de las posibilidades de racionalizar la producción, sino que también en que permite su aplicación a un número de tareas mayor del que permitían las antiguas máquinas y equipos.

A partir de esta situación, un grupo no menor de autores, especialmente economistas, ha comenzado desde finales del siglo pasado a manifestar su preocupación por las altas tasas de desempleo que se observan en muchos países, incluyendo los desarrollados, lo cual vinculan directamente con la revolución tecnológica. Uno de los autores más representativos de esta visión es el economista norteamericano Jeremy Rifkin, quien en su obra *El Fin del Trabajo* manifiesta que, en el pasado, cuando las nuevas tecnologías sustituían a los trabajadores de un determinado sector económico, siempre aparecían nuevos sectores que permitían absorber a los trabajadores despedidos. En cambio, en la actualidad, los tres sectores tradicionales de la economía: agricultura, industria y servicios, están experimentando cambios tecnológicos, forzando con ello a millones de personas a engrosar las filas del desempleo. ⁽¹⁾

En los próximos años nuevas y más sofisticadas tecnologías pueden llevar a los países a situaciones cada vez mayores de reducción de empleo formal. La redefinición de oportunidades y de responsabilidades de millones de personas pertenecientes a una sociedad carente de empleo masivo formal puede ser, a su vez, un elemento importante de presión social durante el presente siglo.

(1) Rifkin, Jeremy. *El Fin del Trabajo*. Editorial Paidós. Barcelona, España. 1996, p. 19.

c) *Incorporación masiva de la mujer al trabajo*

A partir de la segunda mitad del siglo XX, se comienza a observar un fenómeno trascendental consistente en la cada vez mayor incorporación de mujeres al mundo del trabajo, lo que ha significado grandes transformaciones en el mercado laboral y en las relaciones de intercambio de las empresas para con sus consumidores. A modo de ejemplo, la tasa de participación femenina, esto es, la proporción de mujeres mayores de 16 años que están ocupadas o buscando trabajo activamente en Estados Unidos ha pasado de un 38% en 1960 a un 60% en 1997 ⁽²⁾. Esta masiva entrada de mujeres al mercado del trabajo tiene que ver no sólo con factores de carácter económico, sino que también con la modificación de patrones sociales y culturales respecto del papel de la mujer en nuestra sociedad.

d) *Diferenciación de la demanda de consumo*

Con el incremento de la renta media de algunos sectores de la población producido durante las últimas décadas, ha aumentado la demanda de bienes y servicios muy específicos y de mayor calidad, mientras que persisten amplios sectores de la sociedad que continúan requiriendo productos y servicios normalizados o estandarizados. La creciente diferencia en la distribución del ingreso personal que se puede observar en casi todas las sociedades, y las especificidades de cada una de ellas, tienden a reforzar la línea divisoria entre diferentes modelos de consumo. Las empresas han respondido a los cambios

(2) Fuente: U. S. Department of Labour, *Employment and Earnings*, mayo 1997.

de las pautas de consumo con la oferta de productos y servicios diferenciados. Este hecho obliga a las empresas a realizar un esfuerzo continuado de adaptación e innovación para poder mantener su competitividad.

e) *Desarrollo progresivo de una cultura del consumidor y de una mayor cultura ecológica*

La protección y defensa de los derechos de los consumidores y del entorno medioambiental se ha convertido en una exigencia prioritaria de extraordinaria importancia, especialmente en los países industrializados, la que cuenta, además, en muchos países con el amparo de la legislación nacional. La introducción de estos valores en la cultura de la sociedad moderna ha significado un elemento indiscutible de progreso social pero, a su vez, ha representado un nuevo condicionante para el funcionamiento de muchas empresas, las cuales han debido tomar medidas si no quieren quedar fuera de la ley o de un determinado mercado.

Los efectos generados por la combinación de éstos y otros factores ha provocado que, en lo concerniente a la actividad de las empresas, se haya reducido la estabilidad de la demanda y las posibilidades de predecirla. La previsibilidad de la demanda es un factor de vital importancia para la producción en serie, sistema productivo que ha operado desde la revolución industrial y que permite obtener importantes ventajas competitivas asociadas a las economías de escala. Junto con lo anterior, permite al sector terciario de la economía determinar con ciertos márgenes de desviación aceptables el flujo e intensidad de la actividad en cada momento.

En el contexto que estamos describiendo la previsibilidad de la demanda se reduce,

de tal manera que la supervivencia de la empresa depende principalmente de su capacidad para ajustarse rápidamente a nuevas condiciones y oportunidades de mercado, con el fin de satisfacer de forma rentable y duradera las necesidades de los consumidores.

2. EL MERCADO DEL TRABAJO Y LAS NORMAS LABORALES

Ante este contexto de cambio hemos querido referirnos, en esta parte del trabajo, a la forma en que inciden en los mercados del trabajo y en sus distintos agentes las normas que regulan las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

La evidencia empírica prácticamente no deja hoy espacio para afirmar que el funcionamiento de los mercados de trabajo sea indiferente a la forma en que se generan las normas laborales, a su contenido y a la extensión de las mismas. Así, la existencia y monto de indemnizaciones al término de la relación laboral, la forma y el nivel en que se desarrolla la negociación colectiva, las características que contenga el ejercicio del derecho a huelga, el monto del salario mínimo son, entre otras, regulaciones que tienen impacto en el funcionamiento de los mercados del trabajo.

No obstante lo señalado, es menos evidente y más discutida la determinación sobre la real incidencia de las diversas opciones normativas, los efectos inmediatos y a mediano y largo plazo de cada una de ellas, y las consecuencias que, cualitativa y cuantitativamente, pueden proyectar esas normas sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo, en el contexto de cada ordenamiento jurídico en particular.

Los modos en que se perciben las normas laborales desde la ciencia económica con-

vergen, en general, en dos matrices paradigmáticas. Desde una primera perspectiva, y como vimos recientemente, los mercados de trabajo se equilibran mediante ajustes de cantidades, oferta y demanda de trabajo, o de precios, o de unas y otras, y funcionan mejor cuanto más rápido esos ajustes respondan a los cambios en los mercados de los bienes finales o frente a situaciones de crisis. En esa línea, las regulaciones laborales se pueden percibir como factores de interferencia que perturban la espontánea adecuación de oferta y demanda en el mercado y, en concreto, como costos que deben controlarse y limitarse.

Desde una segunda perspectiva, las normas laborales, con su contenido eminentemente protector, suplen otras funciones relevantes en el sistema productivo como, por ejemplo, el compromiso y la motivación de los trabajadores, las formas de gestión participativa, el incentivo a la inversión en capacitación, la mejora del capital humano, etc. Esta percepción de las regulaciones laborales se vincula con criterios de gestión de recursos humanos, tendientes a su máximo desarrollo como ventaja competitiva.

Ambas percepciones traducen modos de contemplar las normas y otras regulaciones laborales desde la ciencia económica y, en su caso, desde la gestión de recursos humanos. Otra es la orientación eminentemente social que inspira al Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica especial y autónoma. La perceptible circunstancia de que quienes participan de cada una de estas orientaciones del pensamiento económico vuelcan sus énfasis sobre aquellos efectos de las normas laborales que constituyen la natural derivación de sus respectivas concepciones, tiende a ocultar la compleja significación práctica de esas regulaciones, así como el carácter también complejo del modo en que ellas actúan sobre los mercados de trabajo.

En efecto, es posible que en determinadas condiciones las normas laborales y los costos que de ellas derivan puedan interferir en la acción de los mercados tendiente a ajustarse en precios o en cantidades, o en ambas. No obstante, desde otro ángulo, la ausencia o insuficiencia de determinados estándares mínimos, pueden afectar el funcionamiento de los mismos mercados o, en su caso, de los procesos de producción, en tanto aquellas carencias desalientan la introducción de mejoras y diversificación de las competencias, el establecimiento de relaciones laborales cooperativas, una mayor creatividad en el trabajo, la incorporación de tecnología, una disminución de la conflictividad, etc., todo lo cual afecta las ganancias en términos de calidad, productividad y aptitud competitiva.

Esta compleja contextualización de las normas laborales sugiere que las decisiones relativas a su creación, modificación o supresión, deben tener en cuenta sus diversas implicancias en términos de su significación económica, de sus proyecciones sobre el mercado del trabajo y el empleo, y de las necesidades de protección laboral, expresión esta última de la finalidad histórica de las normas laborales. Se trata de reconocer lo que Adrián Goldin llama la "*configuración tripolar de las normas laborales*"⁽³⁾, resultado de la cual cada institución jurídica laboral debe expresar el punto óptimo de equilibrio entre su faceta de protección, sus modos diversos de vincularse con la economía y el sistema productivo, y su incidencia sobre el mercado del trabajo y el empleo.

En la misma línea de lo recién expresado, otros autores prefieren hablar de las "tres

(3) Goldin, Adrián. El Trabajo y los Mercados. Editorial Universitaria de Buenos Aires. Argentina. 1997, p. 253.

funciones" ⁽⁴⁾ de la legislación laboral, las que son: **protección**, referida a la existencia de normas jurídicas mínimas para proteger a los trabajadores frente al abuso en el mercado del trabajo, debido a su poder de negociación más débil; **promoción**, relativo a aceptar socialmente una idea en la economía de mercado, y **selección y distribución**, para dividir el volumen de trabajo del mercado laboral entre el número máximo de trabajadores posible.

Como una forma de graficar lo recién expresado, podemos afirmar que los estándares normativos de seguridad en el empleo deben ser tan flexibles, como para no obstaculizar el ajuste de los planteles a la evolución de los mercados de productos, pero también tan consistentes como para sostener el compromiso y motivación de los trabajadores, reducir los costos de transacción, estimular la inversión en capacitación profesional, y poner límites a la excesiva rotación de mano de obra.

Los procesos de modernización productiva requieren cierta seguridad en el empleo que, además de su significado tutelar, justifique inversiones y esfuerzos de formación y capacitación y, al mismo tiempo, cierta flexibilidad que además de su aptitud de ajuste, permita reclutar en el mercado ciertas calificaciones de las que internamente no se dispone.

En consecuencia, podemos afirmar que la normativa laboral no tiene por qué abandonar su carácter eminentemente protector, por el contrario, lo que hay que discutir actualmente es cómo ese fin tutelar se manifiesta hoy en día, en el contexto que vivimos y con los cambios que estamos experimentando.

(4) **Ozaki, Muneto**. Negociar la flexibilidad. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 2000, p. 56.

BIBLIOGRAFIA

1. **Albizu, Eneka**. Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos. Editorial Ariel S.A. Barcelona, España. 1997.
2. **Goldin, Adrián**. El trabajo y los mercados. Editorial Universitaria de Buenos Aires, EUDEBA. Buenos Aires, Argentina. 1997.
3. **Mankiw, N. Gregory**. Principios de Economía. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España. 1998.
4. **Márquez, Gustavo**. Regulación del mercado del trabajo en América Latina. Ediciones IESA. Centro Internacional para el Desarrollo Económico, CINDE. 1994.
5. **Martínez Coll, Juan Carlos**. La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes. Universidad de Málaga. Málaga, España. 2001.
6. **Ozaki, Muneto**. Negociar la flexibilidad, función de los interlocutores sociales y del Estado. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 2000.
7. **Ramos Q., Joseph** (editor). Políticas de Empleo e Institucionalidad Laboral para el siglo XXI. Editorial Universitaria. Santiago, Chile. 2003.
8. **Rifkin, Jeremy**. El Fin del Trabajo. Editorial Paidós. Barcelona, España. 1996.
9. **Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio**. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile. 1997.
10. **Walker Errázuriz, Francisco**. Derecho de las Relaciones Laborales. Editorial Universitaria. Santiago, Chile. 2002.

TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

El Contrato de Trabajo de Casa Particular es el acuerdo entre una trabajadora y un empleador/a donde la primera se compromete a prestar sus servicios y la segunda a pagar una remuneración a cambio de éstos. El servicio prestado debe referirse a alguno o a todos los trabajos propios del hogar. Este acuerdo debe ser escrito, firmado por ambas partes en 2 ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

Período de prueba

Al ser un trabajo prestado al interior del hogar, las 2 primeras semanas se estiman como período de prueba en el que podrá ponerse término al contrato a voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se avise con tres días de anticipación. El empleador está obligado a cancelar los días trabajados, independientemente de quién haya resuelto ponerle término. En este caso no se cancela indemnización alguna.

Contrato de Trabajo

El contrato debe contener las estipulaciones mínimas que establece el Código del Trabajo y ser escriturado por el empleador/a durante los 15 días siguientes a la incorporación de la trabajadora a sus labores. Pasado este plazo, se multará al empleador/a y se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas que declare la trabajadora.

Remuneración

- Se debe fijar de común acuerdo entre las partes.

- El pago mínimo que puede percibir una trabajadora de casa particular equivale al 75% del sueldo mínimo establecido por la ley.
- Para las trabajadoras de casa particular "puertas adentro", la remuneración comprende el pago de dinero efectivo, los alimentos y la habitación. Las prestaciones de alimento y casa habitación no serán imponibles para los efectos previsionales.
- Junto con el pago de la remuneración la empleador/a deberá entregar un comprobante o liquidación de sueldo que indique el monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos efectuados.
- El empleador/a tiene la obligación de descontar de la remuneración de la trabajadora, las cotizaciones de seguridad social (AFP o INP y FONASA o ISAPRE) y las cuotas sindicales cuando la trabajadora lo haya solicitado.

El empleador/a no podrá descontar, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones sin autorización escrita de la trabajadora, salvo aquellas legalmente establecidas.

Jornada Laboral

La jornada de trabajadoras de casa particular **puertas afuera** no puede exceder en ningún caso a las 12 horas diarias y tienen, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a 1 hora.

Las trabajadoras **puertas adentro** no están sujetas a horario, pero deben tener un descanso absoluto de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 ininterrumpidas. Las horas de descanso que falten podrán hacerse durante la jornada y se entenderá incluido el tiempo destinado a alimentación.

Descanso Semanal

A las trabajadoras **puertas adentro** les corresponde 1 día de descanso a la semana, el que a petición de la trabajadora, podrá fraccionarse en dos medios días de descanso. Los días de descanso facultan a la trabajadora a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada del día siguiente. Por ejemplo, si el descanso es el día domingo, este termina a las 07:00 u 08:00 horas del lunes según sea la hora de inicio de la jornada.

Las trabajadoras **puertas afuera**, que han pactado una jornada de trabajo de lunes a viernes o sábado, descansarán los domingo y festivos. Si la jornada pactada incluye los domingo y festivos, la trabajadora tendrá derecho a un día de descanso por día domingo o festivo laborado.

El empleador/a que tenga trabajadoras que laboren algunos días a la semana, no está obligado/a a otorgarle descanso semanal.

Vacaciones

Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a 15 días de vacaciones una vez completado un año de servicio para la empleador/a. El feriado anual excluye los domingo y festivos al momento de contarlos y los días sábado son siempre inhábiles para estos efectos.

Toda trabajadora de casa particular tiene derecho a fuero por maternidad.

Término de la Relación Laboral

Además de las causales generales que establece el Código del Trabajo, existen algunas especiales para las trabajadoras de casa particular. Estas son:

- En caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes (**empleador/a o trabajadora**) o de quienes viven en la casa, la otra parte tiene derecho a poner término al contrato.
- Despido por desahucio, en este caso el empleador/a puede poner término de inmediato y en forma unilateral al contrato, aun sin causa justificada. En este caso se deberá avisar por escrito a la trabajadora con copia a la Inspección del Trabajo con al menos 30 días de anticipación, salvo que el empleador/a pague a la trabajadora en ese mismo acto una indemnización de dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual de la trabajadora.

La renuncia de la trabajadora, el finiquito o el mutuo acuerdo deben constar por escrito y ser ratificadas por la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, un notario, el oficial del Registro Civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente. El finiquito así tramitado fija las obligaciones cumplidas y pendientes para las partes (vacaciones, cotizaciones previsionales y otras).

Indemnización por término del contrato

La trabajadora de casa particular tiene derecho a gozar de una indemnización a todo evento, sin importar la razón del despido. Ésta se financia con un aporte del empleador

equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible de la trabajadora, dinero que se cotiza en la misma AFP que la trabajadora elija sin que ésta deba cambiarse del sistema antiguo. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad obtenida.

Otros derechos de la trabajadora al momento del despido

- Indemnización por concepto de vacaciones; el cual puede ser anual o proporcional.
- El pago de los días trabajados en el mismo mes del despido.

MINISTERIO DE EDUCACION

OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL A LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION QUE INDICA (*)

LEY N° 19.933

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

Proyecto de ley:

"TITULO I

**Incremento de las
remuneraciones docentes**

Capítulo I

**Aumento de la
bonificación proporcional**

Artículo 1°.- Sustitúyese, a partir del 1 de febrero de 2004, para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado la bonificación proporcional establecida en el artículo 8° de la Ley N° 19.410, que fue reemplazada de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 19.715, vigente al 31 de enero de 2004, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por dichas leyes y los que dispone esta ley, en todo lo que sea conveniente, y en la misma forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8° al 11 de la Ley N° 19.410. En todo caso, con los mayores recursos que se entregarán a los sostenedores de estos establecimientos por aplicación de esta ley, y antes de la determinación de la bonificación aquí señalada, los

sostenedores de establecimientos educacionales particulares subvencionados deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070.

En ningún caso, el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.

Los montos de la bonificación proporcional vigente al 31 de enero de 2005 y al 31 de enero de 2006, serán sustituidos, a partir del 1 de febrero de 2005 y del 1 de febrero de 2006, respectivamente, conforme al procedimiento que se establece en el inciso primero de este artículo.

Artículo 2°.- Para los efectos de la aplicación del beneficio establecido en la letra c) del artículo 10 de la Ley N° 19.410, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 19.598, por los sostenedores del sector particular subvencionado, deberá considerarse, además, el aumento de la subvención dispuesta por esta ley.

Artículo 3°.- Los aumentos de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la presente ley no se absorberán por la planilla suplementaria de que trata el inciso 2° del artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.410.

(*) Publicada en el D.O. 12.02.04.

Capítulo II

Remuneración total mínima

Artículo 4°.- Las actuales remuneraciones totales mínimas de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado, establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.873, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales, aumentarán, a partir del 1 de febrero de 2004, del 1 de febrero de 2005 y del 1 de febrero de 2006, en la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre los meses de enero a diciembre de 2003, enero a diciembre de 2004 y enero a diciembre de 2005, respectivamente.

Las nuevas remuneraciones totales mínimas, resultantes de la aplicación del inciso anterior, se fijarán mediante decretos supremos del Ministerio de Educación, firmados asimismo por el Ministro de Hacienda. El primero de ellos se dictará dentro de los 30 días siguientes a la publicación de esta ley y los dos restantes en los meses de enero del año en que deban entrar en vigencia. Estos decretos regirán desde el 1 de febrero de 2004, el 1 de febrero de 2005 y el 1 de febrero de 2006, según corresponda, y sustituirán a las remuneraciones totales mínimas que estableció la Ley N° 19.873.

Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en el inciso primero se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos.

Artículo 5°.- Para la determinación de la remuneración total mínima, que deberán realizar los respectivos sostenedores, se considerarán: la hora cronológica actualizada a su valor al 1 de febrero de 2004, al 1 de febrero de 2005 o al 1 de febrero de 2006, según

corresponda; la unidad de mejoramiento profesional; la bonificación proporcional; el complemento de zona, en su caso, y cualquier otra asignación o remuneración que pudieren estar percibiendo en los montos que estuvieren vigentes al 31 de enero de 2004, al 31 de enero de 2005 y al 31 de enero de 2006, según sea el caso, excluyéndose solamente la bonificación de excelencia del artículo 15 de la Ley N° 19.410, la asignación de excelencia pedagógica de los artículos 14 y 15 de la Ley N° 19.715, la asignación variable por desempeño individual creada por el artículo 17 de esta ley, la asignación de desempeño colectivo creada por el artículo 18 de esta ley, la asignación por concepto de desempeño en condiciones difíciles y las horas extraordinarias, aplicándose íntegramente las normas sobre planilla complementaria, definición de remuneración y excepciones, establecidas en los artículos 7° al 10 de la Ley N° 19.410 y 3° de la Ley N° 19.504, cuando corresponda.

Si, aplicándose todas las remuneraciones indicadas, resultare una suma total inferior a la nueva remuneración total mínima que se establece en el artículo precedente, la diferencia se pagará por planilla complementaria, la que sustituirá a la que pudiere estar percibiendo el profesional de la educación en su caso.

Capítulo III

Párrafo 1°

Incrementos de la subvención

Artículo 6°.- Desde el 1 de febrero de 2004 se pagará a los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados, regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, un aumento de la subvención del artículo 9° de dicho cuerpo legal, incrementado por lo dispuesto en la Ley N° 19.662 y la Ley N° 19.808, de acuerdo a la siguiente tabla, expresada en unidades de subvención educacional (U.S.E.):

NIVEL Y MODALIDAD DE ENSEÑANZA QUE
IMPARTE EL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

	Aumento Subvención en U.S.E.
SIN JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA	
Educación Parvularia (2º Nivel de transición)	0,1715
Educación General Básica (1º,2º,3º,4º,5º y 6º)	0,1719
Educación General Básica (7º y 8º)	0,1867
Educación General Básica de Adultos	0,1272
Educación General Básica Especial Diferencial	0,5705
Educación Media Humanístico Científica	0,2084
Educación Media Técnico-Profesional Agrícola y Marítima	0,3095
Educación Media Técnico-Profesional Industrial	0,2412
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	0,2162
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 20 horas y no más de 25 horas semanales presenciales de clases)	0,1445
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 26 horas semanales presenciales de clases)	0,1754
CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA	
Educación General Básica (3º a 8º)	0,2355
Educación Media Humanístico Científica	0,2816
Educación Media Técnico-Profesional Agrícola y Marítima	0,3822
Educación Media Técnico-Profesional Industrial	0,2978
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	0,2816
Educación General Básica Especial Diferencial	0,7163

Los valores de aumento de la subvención precedentemente señalados reemplazan a los que fueron fijados a partir del 1 de febrero de 2002 en conformidad a Ley Nº 19.715.

Artículo 7º.- Los valores de incremento a la subvención fijados en el artículo 9º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, a que se refiere el artículo anterior, expresados en Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.), que regirán a contar del 1 de febrero de 2005 y 1 de febrero de 2006, se formalizarán mediante decretos del Ministerio de Educación, que serán suscritos asimismo por el Ministro de Hacienda, los cuales serán dictados en el mes de enero de dichos años.

Los nuevos valores de incremento de la subvención a que se refiere este artículo reemplazarán a los fijados en el artículo precedente y serán destinados a financiar los aumentos de remuneraciones dispuestos por esta ley a contar del 1 de febrero de 2005 y del 1 de febrero de 2006.

Artículo 8º.- Desde el 1 de febrero de 2004 se pagará a los sostenedores de establecimientos educacionales rurales, a que se refieren los incisos cuarto y quinto del artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, el aumento de la subvención mínima que éste establece, expresada en Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.).

Este aumento de la subvención será de un valor de 4,9510 Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.) para aquellos que estén en régimen de doble jornada y de un valor de 6,1369 Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.) para los que operen bajo el régimen de jornada escolar completa diurna.

El aumento señalado precedentemente reemplazará al dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 19.715, en el monto que esté vigente al 31 de enero de 2004.

Los valores de incremento de la subvención mínima de los incisos cuarto y quinto del artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, a que se refiere el inciso primero de este artículo, expresados en Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.), que regirán a contar del 1 de febrero de 2005 y del 1 de febrero de 2006, se formalizarán mediante decretos del Ministerio de Educación, suscritos además por el Ministro de Hacienda, los cuales serán dictados en el mes de enero de cada uno de estos años.

Los nuevos valores de incremento de la subvención mínima a que se refiere el inciso anterior, reemplazarán a los fijados en el inciso segundo de este mismo artículo y serán destinados a financiar los aumentos de remuneraciones dispuestos por esta ley a contar del 1 de febrero de 2005 y 1 de febrero de 2006.

Párrafo 2°

Destinación exclusiva del incremento de la subvención

Artículo 9°.- Los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de aporte en su caso, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes.

Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados derivados de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: incremento del valor hora vigente al 31 de enero de 2004; así como de los incrementos del valor hora para los años 2005 y 2006 dispuestos en el artículo 10 de esta ley y nuevo valor de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y, cuando corresponda, planilla complementaria, establecidos en los artículos 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y artículos 8°, 9° y 10 de la Ley N° 19.410.

El incumplimiento de lo dispuesto en los incisos anteriores será considerado infracción grave, para los efectos de lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

Capítulo IV

Valor mínimo de las horas cronológicas

Artículo 10.- Los valores de las horas cronológicas para los profesionales de la educación de la enseñanza prebásica, básica y especial y para los de enseñanza media humanístico-científica y técnico-profesional, a que se refiere el artículo 5° transitorio del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, serán:

- a) A partir del 1 de febrero de 2004 de \$6.809 mensuales para los profesionales de enseñanza pre-básica, básica y especial y de \$7.166 mensuales para los de enseñanza media humanístico-científica y técnico profesional.
- b) A partir del 1 de febrero de 2005 de \$7.081 mensuales para los profesionales de enseñanza pre-básica, básica y especial y de \$ 7.453 mensuales para los de enseñanza media humanístico - científica y técnico profesional.

- c) A partir del 1 de febrero de 2006 de \$7.400 mensuales para los profesionales de enseñanza pre-básica, básica y especial y de \$7.788 mensuales para los de enseñanza media humanístico-científica y técnico profesional.

En los valores fijados para los años 2005 y 2006 está incluido el eventual reajuste de remuneraciones que se otorgue al sector público en los años 2004 y 2005, siendo aplicable en los años 2004 y 2005 lo dispuesto en el inciso 4° del artículo quinto transitorio del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, hasta los montos establecidos en letras b) y c) del inciso precedente.

En ningún caso los aumentos señalados en este artículo incrementarán la remuneración establecida en el artículo 3° transitorio del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados o en los establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, no podrán ver disminuida su remuneración total por la aplicación de esta norma.

Capítulo V

Aumento de remuneraciones para los profesionales de la educación de los establecimientos administrados según el decreto ley N° 3.166, de 1980

Artículo 11.- Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 1°, 2°, 4° y 5° de esta ley.

Para estos efectos, durante los años 2004, 2005 y 2006 se entregará a las entidades administradoras un aporte por alumno equivalente al aumento de la subvención re-

sultante de aplicar los artículos 6° y 7° de esta ley.

El procedimiento de cálculo del aporte correspondiente se efectuará en la forma establecida en el artículo 11 de la Ley N° 19.598, tomando en cuenta la matrícula anual de los años 2003, 2004 ó 2005, según corresponda, y el promedio nacional de asistencia media de los años 2003, 2004 ó 2005, según corresponda, de los establecimientos de educación media técnico-profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

Los procedimientos de entrega de los recursos a las entidades administradoras de estos establecimientos, destinados a financiar el mayor aporte, serán fijados por el Ministerio de Educación y serán transferidos por la Subsecretaría de Educación, a contar desde febrero de 2004, febrero de 2005 y febrero de 2006, según corresponda, incrementando los montos permanentes establecidos en los convenios respectivos.

El mayor aporte que reciban los administradores de estas instituciones deberá destinarse exclusivamente al pago de los incrementos del valor hora, de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria, cuando proceda.

TITULO II

Perfeccionamiento de las normas laborales para los docentes

Artículo 12.- Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación de la siguiente manera:

- a) Sustitúyese el inciso 1° del artículo 28 por el siguiente:

“Los concursos a que se refiere el artículo anterior, deberán ser publicitados, a lo menos, en un diario de circulación nacional. Las convocatorias se efectuarán dos

veces al año y tendrán el carácter de nacionales, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas antes del 15 de diciembre del año en que se produjo la vacante a fin de dar cumplimiento al artículo 26. Asimismo, podrá convocarse a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25.”.

- b) Agrégase el siguiente artículo 41 bis, nuevo:

“Artículo 41 bis.- Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal.”.

- c) Sustitúyese el inciso 1º del artículo 51 por el siguiente:

“Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores y alcanzarán hasta los siguientes porcentajes máximos calculados sobre la remuneración básica mínima nacional: a un 25% en el caso de los directores de establecimientos educacionales, a un 20% en el caso de otros directivos y de los jefes de unidades técnico-pedagógicas y a un 15% en el caso de otro personal de las unidades técnico-pedagógicas.”.

- d) Sustitúyese el artículo 70 por el siguiente:

“Artículo 70.- Establécese un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en fun-

ciones de docencia de aula, de carácter formativo.

La evaluación de cada docente se realizará cada cuatro años y su resultado final corresponderá a uno de los siguientes niveles de desempeño: destacado, competente, básico o insatisfactorio.

Los resultados finales de la evaluación de cada profesional de la educación se considerarán como antecedente para los concursos públicos estipulados en este Título. Además, tratándose de docentes cuyos niveles de desempeño sean destacado o competente, éstos se considerarán para rendir la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos habilitante para acceder a la asignación variable por desempeño individual. Del mismo modo, se considerarán para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de post-grado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.”.

Artículo 13.- Agrégase el siguiente artículo 54 bis nuevo al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, Ley sobre Subvenciones del Estado a los Establecimientos Educacionales:

“Los secretarios regionales ministeriales de educación retendrán el 3% de los recursos que les corresponda percibir por subvención mensual y sus correspondientes incrementos a los departamentos de administración municipales y a las corporaciones municipales, cuando hayan excedido, en el mes inmediatamente anterior, el porcentaje de las horas contratadas de la dotación docente que les permite el artículo 26 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

La cantidad retenida será integrada al sostenedor cuando éste ajuste su dotación docente a lo prescrito en el artículo 26 del

Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Los secretarios regionales ministeriales de educación reiterarán esta medida en los meses siguientes si no se ha dado cumplimiento a la proporcionalidad establecida entre horas de titularidad y horas de contrato en las respectivas dotaciones docentes o si la situación de incumplimiento se vuelve a producir.

Las retenciones quedarán sin efecto si el concurso se declara desierto por no haberse presentado profesores titulados.”.

Artículo 14.- Modificase el artículo 13 de la Ley N° 19.715, de la siguiente manera:

- a) Intercálase, a continuación del inciso sexto, el siguiente inciso, nuevo, que pasa a ser séptimo:

“Será obligación de los departamentos de administración municipal, de las corporaciones educacionales municipales y de los sostenedores de establecimientos educacionales particulares subvencionados, referidos en los dos incisos anteriores, mantener actualizados los antecedentes sobre dichas escuelas y de los docentes que cumplen la función de profesor encargado en éstas.”.

- b) Agrégase en el inciso octavo, que pasó a ser noveno, después de la expresión “profesor encargado” la frase “o quien lo sustituya”, seguida de una coma (,).

TITULO III

Incentivos variables para los profesionales de la educación

Artículo 15.- Modificase el valor actual del factor de la subvención por desempeño de excelencia establecido en el inciso segundo del artículo 40 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educa-

ción, fijado mediante el Decreto Supremo N° 551, de 1999, del Ministerio de Educación, en los factores de subvención que se indican desde las fechas que se señalan:

0,0958 a partir del 1 de enero de 2004;
0,1481 a partir del 1 de enero de 2005, y
0,1829 a partir del 1 de enero de 2006.

Artículo 16.- Reemplázase el inciso cuarto del artículo 15 de la Ley N° 19.410 por el siguiente:

“Los establecimientos educacionales beneficiarios de esta subvención, serán seleccionados cada dos años sobre la base del sistema establecido en el artículo siguiente; representarán, a lo más, el 35% de la matrícula regional y el monto que se reciba será destinado integralmente a los profesionales de la educación que se desempeñan en dichos establecimientos en la siguiente forma:

- a) A los establecimientos con mayores puntajes, que representen hasta el 25% de la matrícula regional, les corresponderá por subvención de desempeño de excelencia el equivalente al 100% de su valor.
- b) Los establecimientos con mayores puntajes, que representen hasta el 35% de la matrícula regional y que no se encuentren incluidos en el tramo anterior, tendrán derecho a una subvención por desempeño de excelencia equivalente al 60% de su valor.”.

Artículo 17.- Créase, para los docentes de aula del sector municipal, una Asignación Variable por Desempeño Individual para fortalecer la calidad en la educación y con el objeto de reconocer los méritos de aquellos que hayan sido evaluados como destacados o competentes. Esta asignación se regirá por las normas que a continuación se indican:

- a) Para tener derecho a percibir esta asignación los docentes de aula deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Que hubiesen obtenido niveles de desempeño destacado o competente en la evaluación del desempeño profesional correspondiente a su nivel y subsector de aprendizaje, de conformidad al artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y
 - 2) Que aprobaran una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos, que deberá rendirse dentro de los 12 meses siguientes a la publicación de los resultados de la evaluación señalada en el numeral anterior y obtengan un nivel de logro de destacado o competente en ella.
- b) La asignación variable de desempeño individual tendrá los siguientes valores mensuales, calculados sobre la Remuneración Básica Mínima Nacional, que el docente esté percibiendo a la fecha de pago:
- 1) De un 25% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel de desempeño de destacado en su evaluación de desempeño, obtuvieren en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro también equivalente a destacado.
 - 2) De un 15% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel de desempeño de destacado o competente en su evaluación de desempeño, obtuvieren en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro equivalente, a lo menos, a competente.
- c) La asignación variable de desempeño individual será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones, se devengará mensualmente y se pagará trimestralmente en los meses de marzo, junio,

septiembre y diciembre de cada año, a través de los sostenedores municipales de quienes dependan los docentes beneficiados. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afectada, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que sumada a las respectivas remuneraciones mensuales no exceda del límite máximo de imponibilidad.

La percepción de esta asignación tendrá una duración de 4 años y se pagará desde el año siguiente a la fecha de rendición y aprobación de la prueba, por el sostenedor municipal donde se desempeñe el docente.

- d) Un reglamento dictado a través del Ministerio de Educación, que deberá ser firmado además por el Ministro de Hacienda, establecerá los mecanismos para encomendar el diseño y administración de la prueba establecida en el presente artículo y los criterios para establecer el punto de corte de los puntajes que corresponderán a las categorías de destacado, competente y básico.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores municipales y los mecanismos de resguardo de su aplicación en el pago de la asignación que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 18.- Establécese una asignación de desempeño colectivo para los profesionales de la educación que se encuentren designados o contratados para ejercer funciones docentes - directivas en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por el municipio o por corporaciones municipales, y particulares subvencionados, que tengan más de 250

alumnos matriculados al mes de marzo de cada año. Para estos efectos, los docentes directivos de cada establecimiento educacional constituirán un equipo de trabajo. Esta asignación se concederá anualmente en relación con el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para el equipo de trabajo de cada establecimiento educacional, a través de un convenio de desempeño colectivo suscrito anualmente entre los respectivos sostenedores y dicho personal docente-directivo durante el primer trimestre de cada año. El convenio contendrá, a lo menos, las metas anuales de cada equipo de trabajo con sus correspondientes indicadores, ponderadores y mecanismos de verificación y deberá exponerse ante la comunidad escolar, padres, apoderados y profesores.

El cumplimiento del convenio de desempeño colectivo del año precedente, dará derecho a los profesionales de la educación señalados en el inciso anterior a percibir un 15% de la Remuneración Básica Mínima Nacional cuando el nivel de cumplimiento de las metas prefijadas sea igual o superior al 90%, y un 7,5% de la Remuneración Básica Mínima Nacional si dicho nivel fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%. Esta asignación será pagada a dichos profesionales de la educación en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

Esta asignación será de cargo fiscal, tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

Un reglamento, que será aprobado por decreto supremo emanado del Ministerio de Educación y que será suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá los requisitos mínimos que deberán cumplir los convenios de desempeño en conformidad al sistema de aseguramiento de la calidad de los establecimientos educacionales; el procedimiento de suscripción de los convenios de desempeño; los mecanismo de control y evaluación de las metas fijadas en el convenio de desempeño; la forma de medir y ponderar los respectivos indicadores; la manera de determinar los porcentajes de cumplimiento de este incentivo; los procedimientos y calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas anuales y demás regulaciones necesarias para su concesión.

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

Artículo 19.- El mayor gasto fiscal que signifique esta ley se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio de Educación, y en lo que no fuere posible para el año 2004, con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104, de la Partida Presupuestaria Tesoro Público.

Disposiciones Transitorias

Artículo 1° transitorio.- Los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, designados o contratados y los regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a percibir, por una sola vez en el año 2004, un bono docente no imponible ni tributable, por un monto de \$50.000 para quienes percibieron, al mes de diciembre de 2003 una remuneración bruta igual o inferior a \$500.000 mensuales y \$25.000 para

quienes, a la misma fecha, perciban una remuneración bruta superior a \$ 500.000 mensuales.

Este bono será pagado en el mes subsiguiente al de la publicación de esta ley y beneficiará a todos los profesionales de la educación, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, que estén en servicio al 31 de diciembre de 2003.

Aquellos profesionales de la educación que desempeñen funciones para más de un empleador, sólo tendrán derecho a percibir este bono en el establecimiento donde tengan designación o contrato por más horas de clases.

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

La Subsecretaría de Educación traspasará los recursos necesarios para el pago de este beneficio, fijando internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores de los establecimientos subvencionados o a los representantes legales, según corresponda, y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo.

Artículo 2° transitorio.- Los docentes de aula de los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y los regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a percibir, por una sola vez en el año 2006, un bono docente no imponible ni tributable, por un monto de \$50.000 para quienes perciban, al mes de diciembre de 2005, una remuneración bruta igual o inferior a \$500.000 mensuales y de \$25.000 para quienes, a esa misma fecha, perciban una remuneración bruta superior a \$500.000 mensuales.

Este bono será pagado en el mes de enero de 2006 y beneficiará a todos los docentes de aula, cualquiera sea el número de

horas que desempeñen, que estén en servicio al 31 de diciembre de 2005.

Aquellos docentes de aula que desempeñen funciones para más de un empleador, sólo tendrán derecho a percibir este bono en el establecimiento donde tengan designación o contrato por más horas de clases.

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

La Subsecretaría de Educación traspasará los recursos necesarios para el pago de este beneficio, fijando internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores de los establecimientos subvencionados o a los representantes legales, según corresponda, y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo.

Artículo 3° transitorio.- Aquellos municipios o corporaciones de educación municipal que al 31 de marzo de 2004 tengan en su dotación docente un porcentaje superior al 20% de docentes en calidad de contratados, deberán llamar a un concurso interno para incorporar a docentes en calidad de titulares a la dotación para ajustarse a lo estipulado en el artículo 26 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. Este concurso deberá quedar resuelto a más tardar el 30 de abril de 2004.

Podrán participar en este concurso interno los profesionales de la educación titulados, que hayan pertenecido a la dotación docente del respectivo municipio o corporación de educación municipal en calidad de contratados al 31 de diciembre de 2003 y que hayan servido en ésta durante tres años continuos o cuatro discontinuos, contados desde esa fecha.

Artículo 4° transitorio.- Los profesionales de la educación que a la fecha de publicación de la presente ley, tengan una designa-

ción en calidad de titulares de 20 o más horas cronológicas y que en virtud de que el establecimiento educacional haya ingresado al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna se les haya extendido su jornada completando más de 30 horas cronológicas, tendrán derecho a que las horas adicionales en calidad de contratados incrementen su designación en calidad de titulares en los siguientes casos:

- a) Si se trata de horas que forman parte del Plan de Formación General;
- b) Si se trata de horas que forman parte del Plan de Formación Diferenciada, o
- c) Si se trata de horas de libre disposición que han pasado a formar parte del Plan de Estudio de Formación General o del Plan de Formación Diferenciada.

En todo caso, las horas respectivas deberán formar parte de los planes de estudio del respectivo establecimiento educacional.

Artículo 5° transitorio.- La modificación establecida en la letra c) del artículo 12 de la presente ley, regirá a partir del 1 de febrero de 2005.

El incremento de los valores de la subvención a que se refiere el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, sobre Subvenciones del Estado a los Establecimientos Educacionales, se formalizará mediante decreto supremo del Ministerio de Educación, firmado además por el Ministro de Hacienda, a partir del 1 de febrero de 2005, con el objeto de contribuir al financiamiento de las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica, establecidas en el nuevo inciso primero del artículo 51 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, contenido en la letra c) del artículo 12 de la presente ley.

Las retenciones dispuestas en el artículo 13 de esta ley regirán a contar del 1 de mayo de 2005.

La modificación a que hace referencia la letra b) del nuevo inciso cuarto del artículo 15 de la Ley N° 19.410, contenido en el artículo 16 de esta ley, comenzará a regir en la selección de los establecimientos educacionales que serán beneficiarios de la subvención por desempeño de excelencia en el período 2006-2007.

Declárase válida, para todos los efectos, la evaluación docente realizada durante el año 2003 y 2004 en las comunas que voluntariamente se incorporaron a ella en dichos años, las que serán identificadas mediante resolución del Ministerio de Educación.

Durante el año 2005 la asignación del artículo 18 de la presente ley se pagará en relación con el cumplimiento de las metas que se definan para el segundo semestre de 2004, para cuyo efecto el convenio de desempeño colectivo que las fije podrá suscribirse hasta el 30 de junio de 2004.

Durante el año 2005 los porcentajes señalados en el inciso segundo del artículo 18 de la presente ley serán los siguientes: de un 7,5% de la Remuneración Básica Mínima Nacional cuando el cumplimiento de las metas prefijadas para el año 2004 sea igual o superior al 90%, y de 3,7% de la Remuneración Básica Mínima Nacional si dicho nivel fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%.

Artículo 6° transitorio.- Establécese una bonificación por retiro voluntario, en adelante "la bonificación", para los profesionales de la educación que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, administrados ya sea directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, que a la fecha de publicación de la presente ley tengan 65 o más años de edad, si son hombres, y 60 o más años de edad, si son mujeres, y comuniquen su decisión de renunciar voluntariamente a una dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirvan, en los 12 meses siguientes a aquél de la fecha de publicación del reglamento de este artículo.

Los beneficiarios de la bonificación tendrán derecho a percibir el equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicios prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un máximo de 11 meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación, será la que resulte del promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le hayan correspondido al profesional de la educación durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Si el profesional de la educación proviniera de otra municipalidad o corporación municipal, sin solución de continuidad, tendrá derecho a que le sea considerado todo el tiempo servido como tal en dichas instituciones, no pudiendo exceder del máximo fijado en el inciso anterior de este artículo.

El profesional de la educación deberá hacer efectiva su renuncia voluntaria a la dotación docente del sector municipal, respecto del total de horas que sirva, a más tardar en los 60 días siguientes al de la notificación realizada por su empleador, en la que éste le comunique que cumple con los requisitos para acceder a la bonificación. En caso que el profesional de la educación no formalice ni haga efectiva la renuncia voluntaria dentro del plazo señalado, se entenderá desistido de su postulación a la bonificación.

Con todo, la formalización de la renuncia voluntaria y el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga a disposición del profesional de la educación que deje de pertenecer voluntariamente a una dotación docente municipal, respecto del total de horas que sirva. No obstante, el profesional de la educación beneficiario de la bonificación no podrá hacer efectiva su renuncia voluntaria más allá del 1 de enero de 2006.

Durante el año 2004, el monto de los

anticipos de la subvención a que se refiere el artículo 7° transitorio siguiente, sólo podrán hacerse hasta por el equivalente a 1.000 profesionales de la educación. Mediante decreto supremo del Ministerio de Educación, el que será además suscrito por el Ministerio de Hacienda, se establecerán las normas de precedencia basadas, entre otros, en criterios de edad y remuneración; los períodos de postulación en relación a la época en que profesionales de la educación deseen hacer efectiva su renuncia voluntaria al total de horas que sirvan en una dotación docente municipal; y el procedimiento y modalidades para conceder esta bonificación.

Esta bonificación será de cargo del empleador y no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal. Además, la bonificación será incompatible con toda indemnización que, por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector municipal, pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente a las que se refieren los artículos 73 y 2° transitorio del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, y con las que se hubieren obtenido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410, o de la Ley N° 19.504, o en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715.

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

Artículo 7° transitorio.- Aquellas municipalidades o corporaciones municipales que no tengan disponibilidad financiera inmediata para

solventar íntegramente las bonificaciones que corresponda pagar por la aplicación del artículo anterior, podrán solicitar, para estos efectos, anticipos de las subvenciones estatales por escolaridad a que se refiere el artículo 9º del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1998, del Ministerio de Educación. El monto máximo del anticipo no podrá exceder del monto total de las bonificaciones a pagar y el reintegro de los recursos anticipados deberá efectuarse a partir del mes siguiente al de su percepción, en cuotas iguales, mensuales y sucesivas, que se descontarán de la subvención de escolaridad a que se refiere ese artículo.

Dichos descuentos mensuales no podrán exceder, en conjunto, para una misma municipalidad o corporación municipal, de un 3% del monto de la subvención que percibió en el mes de publicación de esta ley, hasta completar el pago del total anticipado.

Por resolución exenta dictada por el Mi-

nisterio de Educación, visada por el Ministerio de Hacienda, se fijará el monto del anticipo solicitado, el valor y el número de cuotas mensuales en las que deberá ser devuelto, el cual no podrá ser inferior a 24 meses ni superior a 36 meses, sin perjuicio que las municipalidades o corporaciones municipales podrán solicitar al Ministro de Educación que la devolución del anticipo que se les haya otorgado pueda efectuarse en un plazo menor que el mínimo señalado.”.

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

Santiago, 30 de enero de 2004.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

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

MINISTERIO DE EDUCACION

**FIJA TEXTO REFUNDIDO,
COORDINADO Y SISTEMATIZADO
DE LA LEY N° 19.070 QUE APROBO
EL ESTATUTO DE LOS
PROFESIONALES DE LA
EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE
LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN**

(*) (**)

D.F.L. N° 1

Santiago, 10 de septiembre de 1996.

D.F.L. Núm. 1.

En uso de las facultades que me confiere el artículo vigésimo de la Ley N° 19.464 y teniendo presente lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.956; 19.200; 19.278; 19.398; 19.410; 19.429 y el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile, dicto el siguiente:

Decreto con fuerza de ley ⁽¹⁾:

Fijase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que fija el estatuto de los profesionales de la

(*) Extracto del libro actualizable "Legislación Municipal", actualizado y anotado por don Juan Canales Mourgues.

(**) Publicada en el D.O. 1°.07.91.

(1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las rectificaciones publicadas en D.O. 7.02.97, y las modificaciones dispuestas por Leyes N°s. 19.532 (Art. 12), D.O. 17.11.97, 19.715 (Art. 12), D.O. 31.01.2001, 19.806 (Art. 28), D.O. 31.05.2002, 19.808, D.O. 7.06.2002.

educación y de las leyes que la han complementado y modificado.

TITULO I

Normas Generales

Artículo 1°. Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación prebásica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

Artículo 2°. Son profesionales de la educación las personas que posean título de pro-

fesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Artículo 3°. Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley.

Artículo 4°. Sin perjuicio de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, no podrán ejercer labores docentes quienes sean condenados por alguno de los delitos contemplados en la Ley N° 19.366 y en los párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y en los párrafos 1 y 2 del Título VIII del Libro Segundo del Código Penal.

En caso de que el profesional de la educación sea encargado reo por alguno de los delitos señalados en el inciso anterior, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la encargaría de reo.

TITULO II

Aspectos Profesionales

Párrafo I

Funciones Profesionales

Artículo 5°. Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Se entiende por cargo el empleo para cumplir una función de aquellas señaladas en los artículos 6° a 8° siguientes, que los profesionales de la educación del sector municipal, regidos por el Título III, realizan de acuerdo a las normas de la presente ley.

Artículo 6°. La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre básico, básico y medio.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.
- b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

Artículo 7°. La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paraprofesor, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Artículo 8°. Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Artículo 9°. En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el periodo comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

Párrafo II

Formación y Perfeccionamiento

Artículo 10. La formación de los profesionales de la educación corresponderá a las instituciones de educación superior, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Artículo 11. Los profesionales de la educación tienen derecho al perfeccionamiento profesional.

El objetivo de este perfeccionamiento es

contribuir al mejoramiento del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Artículo 12. Los departamentos de administración de la educación de los municipios y las entidades privadas de educación subvencionada, podrán colaborar a los procesos de perfeccionamiento vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo anterior, desarrollando toda clase de actividades de capacitación ya sea directamente o a través de terceros.

El Ministerio de Educación a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas colaborará al perfeccionamiento de los profesionales de la educación mediante la ejecución en las regiones de programas y cursos, y el otorgamiento de becas de montos equitativos para todos los profesionales de la educación subvencionada, especialmente para quienes se desempeñan en localidades aisladas.

La ejecución de los programas, cursos y actividades de perfeccionamiento podrán ser realizadas por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas o por las Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines. Asimismo podrán hacerlo otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro. La acreditación comprenderá la aprobación del proyecto de programas, cursos y actividades de perfeccionamiento y el proceso que permita evaluar el avance, concreción y realización del proyecto total, a través de variables destacadas de su desarrollo, de carácter docente, técnico-pedagógicas, especialmente los programas de estudios y sus contenidos, así como los recursos de las Instituciones para otorgar la certificación y validez de los estudios realizados.

Las entidades que realicen las actividades señaladas en el inciso anterior y que se hayan acreditado debidamente, cuando fuere necesario, deberán inscribir los programas y cursos que deseen ofrecer en un Registro Público, completo y actualizado que llevará el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en el cual se señalarán explícitamente los requisitos, duración, contenidos, fechas de realización y toda otra información de interés para los profesionales de la educación que postulen a los cursos, programas o actividades mencionados.

Artículo 12 bis. El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, por resolución fundada y atendida la gravedad y reiteración de la conducta, oída la entidad afectada, podrá sancionarla con amonestación, multa a beneficio fiscal de hasta 5 U.T.M., revocación de la inscripción del curso, programa o actividad de perfeccionamiento de que se trate, o pérdida de la acreditación a que se refiere el artículo anterior, cuando corresponda, por incumplimiento de las condiciones de ejecución de los cursos o actividades presentadas al momento de la inscripción del curso, programa o actividad respectiva, por evidentes deficiencias administrativas o de recursos que afecten la calidad del servicio educacional, o por presentar irregularidades que afecten seriamente a los usuarios. ⁽²⁾⁽³⁾

Artículo 13. Los profesionales de la educación que postulen a los programas, cursos, actividades o becas de perfeccionamiento que realice o establezca el Ministerio de Educación de acuerdo con el financiamiento que para ello se determine en su presupuesto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- (2) El artículo 12, N° 1 de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.2001, agregó el artículo 12 bis inserto en este texto.
- (3) La Resolución N° 10.394 del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, D.O. 20.09.2001, reglamenta el artículo 12 bis del D.F.L. N° 1, de 1996, agregado por el artículo 12 de la Ley N° 19.715.

- a) Trabajar en un establecimiento educacional subvencionado;
- b) Contar con el patrocinio del sostenedor de dicho establecimiento en el caso que las actividades, programas, cursos o becas de perfeccionamiento se efectúen fuera del respectivo local escolar o durante los períodos de actividades normales que se desarrollen durante el año escolar;
- c) El patrocinio a que se refiere la letra anterior, deberá ser siempre otorgado cuando se trate de cursos, programas o actividades de perfeccionamiento que sean de carácter general para todos los profesionales de la educación y cuando digan relación con los programas y proyectos educativos del establecimiento;
- d) Estar aceptado en alguno de los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento o becas, inscrito en el Registro señalado en el inciso final del artículo anterior, y
- e) En el caso de los postulantes a beca, junto con la solicitud deberán contraer el compromiso de laborar en el establecimiento patrocinante durante el año escolar siguiente. Con todo, si la beca se realizare durante los dos primeros meses del año, el compromiso de permanencia se referirá al año respectivo.

Los criterios de prioridad para seleccionar a estos postulantes deberán considerar, especialmente, las siguientes circunstancias:

- 1) Trabajar en un establecimiento con bajo rendimiento escolar;
- 2) El grado de relación entre la función que ejerce el profesional en el establecimiento y los contenidos del programa al cual postula, y
- 3) El aporte que puedan realizar el establecimiento patrocinador o el propio postu-

lante para el financiamiento del programa o beca al cual postula.

Las postulaciones a los programas de becas serán presentadas en las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, las que estarán encargadas de la evaluación y selección de los postulantes, de acuerdo a los procedimientos que establezca el Reglamento.

Párrafo III

Participación

Artículo 14. Los profesionales de la educación tendrán el derecho a participar, con carácter consultivo, en el diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación de las actividades de la unidad educativa correspondiente y de las relaciones de ésta con la comunidad.

De la misma manera tendrán derecho a ser consultados en los procesos de proposición de políticas educacionales en los distintos niveles del sistema.

Artículo 15. En los establecimientos educacionales habrá Consejos de Profesores u organismos equivalentes de carácter consultivo, integrados por personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos técnicos en los que se expresará la opinión profesional de sus integrantes.

Sin embargo, los Consejos de Profesores podrán tener carácter resolutivo en materias técnico-pedagógicas, en conformidad al proyecto educativo del establecimiento y su reglamento interno.

Al mismo tiempo, en los Consejos de Profesores u organismos equivalentes se encauzará la participación de los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y programas educacionales de alcance nacional o comunal y en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento.

Los profesores podrán ser invitados a las reuniones de los Centros de Cursos y Centros

de Padres y Apoderados, cualquiera sea su denominación.

Párrafo IV

*Autonomía y Responsabilidad
Profesionales*

Artículo 16. Los profesionales de la educación que se desempeñen en la función docente gozarán de autonomía en el ejercicio de ésta, sujeta a las disposiciones legales que orientan al sistema educacional, del proyecto educativo del establecimiento y de los programas específicos de mejoramiento e innovación.

Esta autonomía se ejercerá en:

- a) El planeamiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje que desarrollarán en su ejercicio lectivo y en la aplicación de los métodos y técnicas correspondientes;
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza y del aprendizaje de sus alumnos, de conformidad con las normas nacionales y las acordadas por el establecimiento;
- c) La aplicación de los textos de estudio y materiales didácticos en uso en los respectivos establecimientos, teniendo en consideración las condiciones geográficas y ambientales y de sus alumnos, y
- d) La relación con las familias y los apoderados de sus alumnos, teniendo presente las normas adoptadas por el establecimiento.

Artículo 17. Las quejas o denuncias contra un profesional de la educación deben ser formuladas por escrito, o en su defecto, escrituradas por el funcionario que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores de establecimientos. Su texto debe ser conocido por el afectado.

Artículo 18. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.

El profesional de la educación gozará del derecho a recurrir contra una apreciación o evaluación directa de su desempeño, si la estima infundada.

El Reglamento establecerá las normas objetivas y el procedimiento de la evaluación de la labor y desempeño de los profesionales de la educación. A la vez fijará las normas que les permita ejercer el derecho señalado en el inciso anterior y, asimismo, aquellas que los habilite para ejercer su derecho a defensa contra las imputaciones que puedan ser objeto en virtud del artículo 17 de esta ley.

TITULO III

De la Carrera de los Profesionales de la Educación del Sector Municipal

Párrafo I

Ambito de Aplicación

Artículo 19. El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Para estos efectos se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo con las normas estableci-

das en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980.

Párrafo II

Del Ingreso a la Carrera Docente

Artículo 20. El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente.

Se entiende por dotación docente el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñen funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

Artículo 21. La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Concejo Municipal, por el Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad respectiva o por la Corporación Educacional correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto por esta ley.

Dicha fijación se hará conforme al número de alumnos del establecimiento por niveles y cursos y según el tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial.

Estas dotaciones serán comunicadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Artículo 22. La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada

comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

1. Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna;
2. Modificaciones curriculares;
3. Cambios en el tipo de educación que se imparte;
4. Fusión de establecimientos educacionales, y
5. Reorganización de la entidad de administración educacional.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Artículo 23. Las dotaciones serán determinadas por la Municipalidad respectiva mediante resolución fundada, la que se enviará conjuntamente con sus antecedentes justificatorios al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Dentro del plazo de quince días hábiles, el Departamento Provincial de Educación, en ejercicio de sus facultades de supervisión e inspección establecidas en el artículo 16 de la Ley N° 18.956, podrá observar la dotación fijada, cuando la determinación se haya realizado sin respetar la relación óptima entre profesionales de la educación necesarios, horas cronológicas de trabajo semanales y número de alumnos y cursos, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 6° del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, en el artículo 8°

del Decreto N° 8.144, de 1980, del Ministerio de Educación, y en las normas del presente Estatuto. Esta observación en ningún caso podrá significar un incremento en la dotación determinada por la Municipalidad respectiva.

Las observaciones deberán ser fundadas y expresarán criterios generales y objetivos previamente establecidos en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior. Se harán por escrito y contendrán una fórmula alternativa de determinación de la dotación.

En el plazo de siete días, contado desde la notificación de la observación, la Municipalidad podrá aceptarla, o concordar con el Departamento Provincial de Educación en otra determinación que respete el criterio señalado en el inciso segundo de este mismo artículo. En caso contrario, teniendo presente los antecedentes, la diferencia será resuelta en conjunto por la Municipalidad respectiva y las Subsecretarías de Educación y Desarrollo Regional, que adoptarán la decisión por mayoría, dentro del plazo de siete días.

Artículo 24. Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano.
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2° de esta ley.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse

(4) El artículo 28 de la Ley N° 19.806, D.O. 31.05.2002, que dicta normas adecuadoras del sistema legal chileno a la reforma procesal penal, elimina en el número 5 del artículo 24 la frase "o procesado". No obstante se ha conservado su texto por cuanto si bien el inciso primero del artículo transitorio

condenado o procesado por crimen o simple delito. ⁽⁴⁾

No obstante, los extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo, podrán ser autorizados por la Secretaría Regional Ministerial Educacional correspondiente, para incorporarse a la dotación del sector.

Artículo 25. Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

Son titulares los profesionales de la educación que incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Artículo 26. El número de horas correspondientes a docentes en calidad de contratados en una misma Municipalidad o Corporación Educacional, no podrá exceder del 20% del total de horas de la dotación de las mismas, a menos que en la comuna no haya

suficientes docentes que puedan ser integrados en calidad de titulares, en razón de no haberse presentado postulantes a los respectivos concursos, o existiendo aquéllos, no hayan cumplido con los requisitos exigidos en las bases de los mismos.

Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas.

Artículo 27. La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento.

Artículo 28. Los concursos a que se refiere el artículo anterior, deberán ser suficientemente publicitados. Las convocatorias se efectuarán dos veces al año y tendrán el carácter de nacional, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de enero. Asimismo, se podrá convocar a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida, y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25.

Las convocatorias de carácter nacional serán comunicadas en forma previa a los Departamentos Provinciales de Educación que tengan jurisdicción en las respectivas comunas, con una antelación de, a lo menos, 30 días al cierre del concurso.

Artículo 29. Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

- Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación;
- Nombre y R.U.T. del profesional de la educación;

Continuación Nota 4

de la citada Ley N° 19.806, dispone que sus normas entrarán en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, el inciso segundo de la misma norma prescribe:

"Se exceptúan aquellas normas relativas al ejercicio de la acción penal pública, la dirección de la investigación y la protección de las víctimas y testigos; a la competencia en materia penal y a la ley procesal penal aplicable, todas las cuales entrarán en vigencia gradualmente para las Regiones I, XI, XII, V, VI, VIII, X y Metropolitana de Santiago, de conformidad al calendario establecido en el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.640".

Por su parte, el artículo 4° transitorio de la LOC del Ministerio Público, N° 19.640, D.O. 15.10.99, modificado por las Leyes N° 19.762, D.O. 13.10.2001, y N° 19.919, D.O. 20.12.2003, establece la siguiente gradualidad: I, XI y XII Regiones: 16 de diciembre de 2002; V, VI, VIII y X Regiones: 16 de diciembre de 2003, y Región Metropolitana: 16 de junio de 2005.

- Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación;
- Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley;
- Número de horas cronológicas semanales a desempeñar;
- Jornada de trabajo;
- Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda, y
- Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratos.

Artículo 30. En cada comuna se establecerán anualmente Comisiones Calificadoras de Concursos para cada una de las siguientes funciones:

- a) Docente directiva y técnico-pedagógica.
- b) Docente de la enseñanza media.
- c) Docente de la enseñanza básica y pre-básica.

Artículo 31. Las Comisiones Calificadoras de Concursos estarán integradas por:

- a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda o a quien se designe en su reemplazo.
- b) El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.
- c) Un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar.

Un funcionario designado por el Departamento

(5) El artículo 12, N° 2, de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.2001, intercaló el inciso segundo del artículo 31, pasando el primitivo inciso segundo a ser tercero.

mento Provincial que corresponda actuará como ministro de fe. ⁽⁵⁾

El reglamento de esta ley establecerá las normas de constitución y funcionamiento de estas Comisiones.

Artículo 32. En los concursos para vacantes de cargos docentes directivos y de unidades técnico-pedagógicas, los postulantes deberán cumplir el requisito de tener estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. Este requisito no será exigible en localidades donde no hayan postulado profesionales de la educación con dichos estudios.

Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedentes. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se refieren los artículos 30 y 31, analizar los antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base del cual resolverá el Alcalde.

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

El Director que habiendo postulado pierda el concurso, podrá volver a desempeñarse en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5° de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, y podrá ser designado o contratado hasta con el mismo número de horas que servía en ella antes de ejercer la función de Director, sin necesidad de concurso. Si ello no fuere posible, dada la dotación vigente, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley.

Artículo 33. Los concursos a los cuales convocarán las respectivas Municipalidades

serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por las Corporaciones Educativas cuando corresponda, organismos que pondrán todos los antecedentes a disposición de la Comisión Calificadora de concursos.

Las Comisiones Calificadoras de Concursos, previo análisis de los antecedentes relacionados con la excelencia en el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios, asignando una mayor ponderación a los desempeños en escuelas básicas rurales, a lo menos durante tres años y el perfeccionamiento acumulado, emitirán un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante. Asimismo, durante el desarrollo y para la resolución de los concursos deberán considerarse siempre las normas de transparencia, imparcialidad y objetividad, que se señalen en el reglamento de esta ley.

El Alcalde deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia.

Artículo 34. Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público de antecedentes. Para este efecto, se conformará una Comisión Calificadora de Concursos, la que estará integrada por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la Municipalidad. El Alcalde resolverá el concurso sobre la base de una terna propuesta por dicha Comisión.

El nombramiento de estos jefes tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Jefe en ejercicio.

Estas jefaturas serán ejercidas por un profesional con un grado académico en el

área de la educación o con a lo menos dos años de ejercicio de administración educacional y, en el evento de que ningún profesional con estas características manifestare interés, podrán ser ejercidas por otro profesional de la educación. ⁽⁶⁾

Párrafo III

Derechos del Personal Docente

Artículo 35. Los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad a las normas que establezca la ley, a las asignaciones que se fijan en este Estatuto, y sin perjuicio de las que se contemplen en otras leyes.

Se entenderá por remuneración básica mínima nacional, el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional.

Artículo 36. Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.

Artículo 37. Los profesionales de la educación se registrarán en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de la función, por las normas de la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, las Municipalidades o Corporaciones Educativas po-

(6) El artículo 12 de la Ley N° 19.532, D.O. 17.11.97, intercaló en el inciso tercero del artículo 34, entre las palabras "educación" y la conjunción "y", la frase "o con a lo menos dos años de ejercicio de administración educacional", inserta en este texto.

drán afiliar a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad.

Artículo 38. Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Artículo 39. Las Mutuales de Seguridad pagarán a las Municipalidades o Corporaciones municipales empleadoras una suma equivalente al total del subsidio que hubiere correspondido a los funcionarios regidos por la presente ley, de acuerdo con las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando existan convenios celebrados al respecto entre las instituciones señaladas.

Artículo 40. Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del Establecimiento. ⁽⁷⁾

Asimismo, los profesionales de la educación podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero.

Cuando el permiso que se solicite sea para realizar estudios de postítulo o postgrado, éste podrá prorrogarse, por una única

(7) Rectificado como figura en el texto, en D.O. 7.02.97.

vez, hasta el doble del tiempo señalado en el inciso anterior.

Para los efectos de la aplicación del artículo 43 de esta ley, no se considerará el tiempo durante el cual el profesional de la educación haya hecho uso de permiso sin goce de remuneraciones, a menos que acredite ante su empleador que ha desempeñado funciones profesionales definidas en el artículo 5° de esta ley, o ha realizado estudios de postítulo o postgrado.

Artículo 41. Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

Artículo 42. Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación.

El profesional de la educación, cuyo cón-

yuge, funcionario público o municipal, sea destinado a una localidad distinta de aquella en la cual ambos trabajan como funcionarios del sector público o municipal tendrán preferencia para ser contratados en la nueva localidad, en condiciones tales, que no signifiquen menoscabo en su situación laboral y profesional.

Artículo 43. Las municipalidades podrán establecer convenios que permitan que los profesionales de la educación puedan ser destinados a prestar sus servicios en otras municipalidades. En dicho caso sus remuneraciones serán pagadas por la municipalidad donde presten efectivamente sus servicios.

Las destinaciones a que se refiere el inciso anterior deberán contar con el acuerdo de los profesionales de la educación y podrán tener una duración de un año laboral docente, al término del cual, podrán ser renovadas por una sola vez por un período similar. Esta destinación no significará la pérdida de la titularidad en la dotación docente del municipio de origen. Estos profesionales tendrán preferencia en los concursos a los cuales convoque la Municipalidad donde efectivamente hayan prestado sus servicios durante esos períodos.

El número de horas cronológicas de trabajo semanales correspondientes a los profesionales de la educación que se encuentren cumpliendo una destinación en virtud de lo dispuesto en este artículo, serán contabilizadas en la dotación docente del municipio al cual hayan sido destinados, mientras duren sus cometidos.

Artículo 44. Los profesionales de la educación tendrán derecho a permutar sus cargos siempre que se desempeñen en empleos de una misma naturaleza y que cuenten con la autorización de los respectivos empleadores. La permuta procederá desde y hacia cualquiera comuna del país. En estos casos los traslados permitirán que los profesores conserven sus asignaciones de antigüedad y de perfeccionamiento.

Artículo 45. Los profesionales de la educación tendrán derecho a que se les efectúen imposiciones previsionales sobre la totalidad de sus remuneraciones. Para estos efectos se entiende por remuneraciones lo establecido en el artículo 40 del Código del Trabajo.

Artículo 46. Los establecimientos educacionales del sector municipal dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- a) Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al Consejo de Profesores;
- b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad. ⁽⁸⁾

Este Reglamento deberá ser ampliamente difundido en la comunidad escolar y se actualizará al menos una vez al año. El Reglamento y sus modificaciones serán comunicados a la Dirección Provincial de Educación.

Párrafo IV

De las Asignaciones Especiales del Personal Docente

Artículo 47. Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica.

Además, las Municipalidades podrán establecer incrementos en las asignaciones anteriores y asignaciones especiales de incentivo profesional, de acuerdo con los factores

(8) Rectificado como figura en el texto, en D.O. 7.02.97.

que se determinen en los reglamentos que al efecto dicte cada una de ellas.

Las asignaciones especiales de incentivo profesional se otorgarán por razones fundadas en el mérito, tendrán el carácter de temporal o permanentes y se establecerán para algunos o la totalidad de los profesionales de la educación, de uno o más de los establecimientos de la respectiva Municipalidad.

En todo caso, dichos incrementos y asignaciones especiales de incentivo profesional no podrán financiarse con cargo al Fondo de Recursos Complementarios creado por el artículo 12 transitorio de la presente ley.

Artículo 48. La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

El reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de los bienes.

El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular.

Artículo 49. La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de postítulo o de postgrado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Inves-

tigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro. ⁽⁹⁾

Para los efectos de determinar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconozca a los profesionales de la educación, el reglamento considerará especialmente su experiencia como docentes, establecida en conformidad a lo señalado en el artículo anterior, las horas de duración de cada programa, curso o actividad de perfeccionamiento, el nivel académico respectivo y el grado de relación con la función profesional que desempeña el beneficiario de la asignación. No se reconocerán, para los efectos de esta asignación, más de 800 horas anuales en el caso de los cursos o programas de perfeccionamiento. ⁽¹⁰⁾

En todo caso, para la concesión de esta asignación, será requisito indispensable que los cursos, programas o actividades a que se refiere el inciso anterior estén inscritos en el registro señalado en el inciso final del artículo 12 de esta ley.

Artículo 50. La asignación por desempeño en condiciones difíciles, corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas. Esta asignación podrá alcanzar hasta un 30% calculada sobre la remuneración básica mínima nacional correspondiente.

(9) La Ley N° 19.662, D.O. 7.03.2000, incrementa los valores de su subvención a que se refiere el artículo 9° del D.F.L. N° 2, de Educación, de 1998, a contar del 1.01.2000 y del 1.02.2000, respectivamente, para contribuir al financiamiento de esta asignación.

(10) El artículo 12, N° 3 de la Ley N° 19.175, D.O. 31.01.2001, agregó la oración final del inciso segundo del artículo 49, después del punto seguido.

Los criterios para determinar que un establecimiento sea declarado de desempeño difícil y se dé así origen al pago de la asignación por desempeño en estas condiciones a su personal, son los siguientes:

- a) Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultural;
- b) Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al profesor a residir en un medio ambiente propiamente rural, y
- c) El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

El reglamento fijará los grados en que se presenten las condiciones referidas en forma particularmente difícil y sus equivalencias en porcentaje de la asignación, además de los procedimientos correspondientes. ⁽¹¹⁾

Corresponderá a cada Departamento de Administración Educacional Municipal proponer en forma priorizada conforme a los criterios y disposiciones del Reglamento los establecimientos que darán derecho a percibir la asignación por desempeño difícil. El municipio respectivo presentará dicha proposición a la Secretaría Regional Ministerial de Educación, la cual determinará cada dos años los establecimientos de desempeño difícil y los grados de dificultad respectivos, conforme al procedimiento que establezca el reglamento, según criterios objetivos de calificación, tanto a nivel nacional como regional, considerando los antecedentes proporcionados por las Municipalidades.

(11)Rectificado como figura en el texto en D.O. 7.02.97.

Artículo 51. Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan funciones superiores, y alcanzarán hasta un monto máximo equivalente al 20% y 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente.

Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento.

Artículo 52. Los profesionales de la educación que presten sus servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, tendrán derecho a conservar los porcentajes de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento al desempeñarse en otra localidad. ⁽¹²⁾

No obstante, las asignaciones de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva o técnico-pedagógica, solamente se mantendrán si el nuevo empleo da derecho a percibir las.

Artículo 53. A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 48 y 49 respecto de los años servidos previos a la jubilación.

Artículo 54. Concédese a los profesionales de la educación regidos por esta ley, que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo de carácter económico que se denominará Unidad de Mejoramiento Profesional, UMP, que consistirá en un bono de monto fijo mensual, imponible, cuyo máximo es el que se

(12)Rectificado como figura en el texto en D.O. 7.02.97.

señala en el artículo siguiente, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, que se pagará desde el mes de diciembre de 1993.

Artículo 55. La Unidad de Mejoramiento Profesional UMP, que les corresponde a los profesionales de la educación del sector municipal, sean de la enseñanza básica o de la enseñanza media, será de \$ 12.585 mensuales para aquellos que tengan nombramiento o contrato docente por un número igual o superior a 30 horas cronológicas semanales.

Artículo 56. Los profesionales de la educación del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla, tendrán derecho a percibir a contar desde el mes de diciembre de 1993, el monto mensual fijo complementario que se indica

Años de servicios docentes a la educación al 30 de octubre de 1993 ⁽¹³⁾	Monto mensual Complementario
12 y 13 años	\$ 441
14 y 15 años	\$ 1.060
16 y 17 años	\$ 1.679
18 y 19 años	\$ 2.299
20 y 21 años	\$ 2.918
22 y 23 años	\$ 3.537
24 y 25 años	\$ 4.157
26 y 27 años	\$ 4.766
28 y 29 años	\$ 5.396
30 años o más	\$ 6.015

Artículo 57. Los profesionales de la educación a que se refieren los artículos precedentes, que se desempeñen en un horario inferior a 30 horas cronológicas semanales, recibirán una cantidad proporcional de los montos establecidos en los artículos 55 y 56, que se calcularán a razón de un treinta avo de

(13) Rectificado como figura en el texto en D.O. 7.02.97.

los montos determinados por cada hora de contrato.

Artículo 58. Lo dispuesto en los artículos anteriores, no afectará para ningún efecto legal, al monto de la remuneración básica mínima nacional establecida en el artículo 35 de esta ley.

Artículo 59. Las cantidades que se perciban por la aplicación de los artículos 54 al 58, no serán imputables a la remuneración adicional derivada de la aplicación del artículo 3° transitorio de esta ley.

Artículo 60. Con posterioridad al 1° de enero de 1994, los montos que resulten de la aplicación de los artículos 55, 56 de esta ley, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Artículo 61. Para los efectos de la concesión de los bonos y bonificaciones que se otorgan en los artículos 54 al 57 y el artículo 85 de la presente ley, respecto de los profesionales de la educación que tengan pactados dos o más jornadas para uno o varios empleadores, tanto del sector municipal como del particular subvencionado, se les considerará el número de horas semanales de cada contrato, sin que la suma de los beneficios que obtengan pueda exceder de \$ 12.585 mensuales, excluyendo el monto complementario que dispone el artículo 56 de la presente ley.

En el caso que les resultare una suma superior, el monto que corresponda por cada nombramiento o contrato se les deducirá proporcionalmente, en relación al número de horas incluido en cada cargo o convenio.

Artículo 62. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83 y en los incisos primeros al cuarto del artículo 5° transitorio, ambos de esta ley, los profesionales de la educación a que se refieren los Títulos III y IV de esta ley, es decir, los que integran una dotación comu-

nal o se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, respectivamente, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$ 130.000 mensuales, a partir desde el 1° de enero de 1995, para quienes tengan una designación o contrato de 30 horas cronológicas semanales.

A partir desde el 1° de enero de 1996, la remuneración total a que se refiere el inciso anterior, no podrá ser inferior a \$ 156.000 mensuales.

Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o un contrato diferente a 30 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará en proporción a las horas establecidas en sus respectivas designaciones o contratos.

Para los efectos de la aplicación de esta ley, se considerará que constituyen remuneración total las contraprestaciones en dinero que deban percibir los profesionales de la educación de sus empleadores, incluidas las que establece este cuerpo legal.

No obstante, no se considerarán para el cálculo señalado en los dos primeros incisos de este artículo la asignación por desempeño en condiciones difíciles ni las remuneraciones por horas extraordinarias, tanto para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal como del particular subvencionado.

Artículo 63. Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos de sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1° de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 65

de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.

Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3° transitorio de esta ley, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995 sólo regirá por ese año. Desde el 1° de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.

También recibirán dicha bonificación los profesionales de la educación de los establecimientos del sector particular subvencionado cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral.

Artículo 64. Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionados que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 62, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.

Dicha planilla complementaria tendrá el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

Artículo 65. Para determinar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 63 y la planilla complementaria establecida en el artículo anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales deberán ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Determinarán la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 distribuyendo entre los profesionales de la educación que tengan derecho a ello, en

proporción a sus horas de designación o contrato, el 80% de la totalidad de los recursos que les corresponda percibir en los meses de enero de 1995 y 1996, según el año de que se trate, por concepto de la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.410.

- b) Si aplicado lo anterior aún existieren profesionales de la educación, designados o contratados, con una remuneración total inferior a \$ 130.000 y \$ 156.000 mensuales, en los años 1995 y 1996, respectivamente, deberán determinar una planilla complementaria según la situación individual de cada uno de estos profesionales, en conformidad con lo establecido en los artículos 62 y 64, destinando a su financiamiento los recursos provenientes del 20% no comprometida en el cálculo dispuesto por la letra a) precedente. En el evento de que dichos recursos no alcanzaren para cubrir la totalidad del pago que represente la planilla complementaria, se rebajará el porcentaje señalado en la letra a) en la proporción necesaria para financiar esta planilla, procediendo a repetir el cálculo en ella dispuesto, ajustado a la nueva disponibilidad de recursos.
- c) En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre todos los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes. ⁽¹⁴⁾

(14) Rectificado en D.O. 7.02.97.

En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutivos de los establecidos para el año 1995.

En el sector particular subvencionado, la planilla complementaria se pagará a los profesionales de la educación que tengan contrato, en tanto que la bonificación proporcional beneficiará a todos los profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos educacionales de dicho sector.

A contar desde enero de 1997, la bonificación proporcional a que se refiere esta ley será equivalente a la determinada en el año 1996, reajustada en los porcentajes en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE), durante 1996. La bonificación así determinada se reajustará posteriormente en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE).

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 19.410 será considerado infracción grave para los efectos del artículo 37 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Artículo 66. La bonificación proporcional establecida en el artículo 63 no se considerará como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación.

Esta bonificación se considerará como renta para determinar la remuneración mínima establecida en el artículo 62.

Artículo 67. Lo dispuesto en los artículos 62 a 66 de esta ley, sólo será aplicable en el sector municipal a los profesionales de la educación que desempeñen horas que figuren dentro de la dotación comunal docente, aprobada según las normas establecidas en

esta ley.

Párrafo V

De la Jornada de Trabajo

Artículo 68. La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal.

Esta jornada no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.

Artículo 69. La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.

Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

La docencia de aula semanal para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, no podrá exceder de las 32 horas con 15 minutos excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva. ⁽¹⁵⁾

(15) El artículo 12, N° 4 de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.2001, introdujo el inciso cuarto del artículo 69, pasando los primitivos incisos cuarto y quinto a ser quinto y sexto.

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna, su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de docentes que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

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

Párrafo VI

Deberes y Obligaciones Funcionarias de los Profesionales de la Educación

Artículo 70. Para el cumplimiento de la evaluación contemplada en el artículo 18 de este Estatuto, el reglamento establecerá un sistema de calificaciones del personal afecto al presente Título.

En el referido sistema de calificaciones, se medirán, de manera objetiva, los siguientes aspectos: ⁽¹⁶⁾

- a) Responsabilidad profesional y funcional;
- b) Perfeccionamiento realizado;
- c) Calidad de desempeño, y
- d) Méritos excepcionales.

El reglamento estipulará la composición de las Comisiones Calificadoras, la incorporación a ellas de representantes de los profesionales del respectivo establecimiento o funcionarios que corresponda, así como la definición de la autoridad o comisión de apelaciones. Del mismo modo fijará los procedimientos, el plazo, la periodicidad y los demás detalles técnicos del sistema de calificación.

(16) Rectificado en D.O. 7.02.97.

nes.

Los resultados finales de la calificación de cada profesional se considerarán como antecedentes para los concursos públicos estipulados en este Título. Asimismo, se tendrán en cuenta para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de postgrado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.

Artículo 71. Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.

Párrafo VII

Término de la Relación Laboral de los Profesionales de la Educación

Artículo 72. Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria;
- b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan;

En el caso de que se trate de una investigación o sumario administrativo que afecte

te a un profesional de la educación que cumpla funciones docentes, técnico-pedagógicas o directivas, la designación de fiscal deberá recaer en un profesional de la educación que realice labores similares o superiores a las del afectado, en otro establecimiento dependiente de la misma municipalidad o corporación. En el caso que en las comunas hubiere sólo un establecimiento educacional, el fiscal será de ese establecimiento o del Departamento de Administración Educacional Municipal. El tiempo que el fiscal –docente de aula– utilice en la investigación, deberá imputarse a sus horas de actividades curriculares no lectivas; ⁽¹⁷⁾

- c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
- d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;
- e) Por fallecimiento;
- f) Por calificación en lista de demérito por dos años consecutivos;
- g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883;
- h) Por pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e
- i) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

A los profesionales de la educación que

(17) El artículo 12, N° 1 de la Ley N° 19.715, D.O. 31.01.20001, intercaló el inciso segundo de la letra b) del artículo 72, inserto en este texto.

terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g), e i) se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.

Corresponderá igual derecho a los Directores de establecimientos educacionales, que en virtud del artículo 32 de esta ley hayan terminado sus funciones como tales, cuando postulen, en posteriores concursos, a desempeñar un empleo correspondiente a alguna de las funciones señaladas en el artículo 5°.

Artículo 73. El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponerse término a su relación laboral, se deberá proceder en primer lugar con quienes tengan la calidad de contratados y, si lo anterior no fuere suficiente, con los titulares que en igualdad de condiciones tengan una menor calificación.

Si aplicadas las reglas de prelación precedentes no pudieren determinarse los profesionales de la educación a los cuales deba ponerse término a su relación laboral, se ofrecerá la posibilidad de renunciar voluntariamente a quienes se desempeñen dentro de la misma asignatura, nivel o especialidad que se requiere disminuir, con el derecho a percibir la indemnización que se establece en el inciso quinto.

En caso de igualdad absoluta de todos los factores señalados en el inciso segundo y si no se ejerciere la opción contemplada en el inciso anterior, decidirá el Alcalde, o el Gerente de la Corporación respectiva, según corresponda.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los afectados. Los titulares tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones.

Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación afectados mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Artículo 74.- Dentro de los 5 años siguientes a la percepción de la indemnización a que se refiere el artículo anterior, el profesional de la educación que la hubiere recibido, sea en forma parcial o total, no podrá ser incorporado a la dotación docente de la misma Municipalidad o Corporación en calidad de contratado.

Si un profesional de la educación que se encontrare en la situación anterior postula a un concurso en la misma Municipalidad o Corporación que le pagó la indemnización y resulta elegido, podrá optar por no devolver

la indemnización recibida si acepta que en su decreto de designación o en su contrato, según corresponda, se estipule expresamente que en ningún caso se considerará como tiempo servido para ese empleador, para los efectos del eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se le pagó la anterior indemnización computado desde su reincorporación; o bien, devolverla previamente, expresada en unidades de fomento con más el interés corriente para operaciones reajustables.

Artículo 75.- El hecho de que el profesional de la educación reciba parcial o totalmente la indemnización a que se refiere el artículo 73, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeudan.

Si el profesional de la educación estima que la Municipalidad o la Corporación, según corresponda, no observó en su caso, las condiciones y requisitos que se señalan en los incisos primero y segundo del artículo 73 de la presente ley, incurriendo, por tanto, en una ilegalidad, podrá reclamar por tal motivo ante el Tribunal del Trabajo competente, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones. En caso de acogerse el reclamo, el Juez ordenará la reincorporación del reclamante.

Artículo 76.- Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes.

El derecho señalado en el inciso anterior no regirá cuando la reducción exceda del 50% de las horas que desempeñan de acuerdo a su designación o contrato. En todo caso, el empleador podrá rechazar la renuncia cuando afecte la continuidad del servicio educacional.

La renuncia parcial a la titularidad de horas, deberá ser comunicada al empleador a lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que deba producir sus efectos, quien procederá, si la autoriza, a modificar los decretos alcaldicios o los contratos, según corresponda.

Artículo 77.- Si por aplicación del artículo 22 es adecuada la dotación y ello representa una supresión parcial de horas, los profesionales de la educación de carácter titular que sean afectados, tendrán derecho a percibir una indemnización parcial proporcional al número de horas que dejen de desempeñar.

En este caso, dicha disminución o supresión parcial podrá afectar a diferentes profesionales de la educación que desempeñen horas de la misma asignatura o de un mismo nivel o especialidad de enseñanza y que estén destinados en un mismo o en diferentes establecimientos, cuando ello sea el resultado de las necesidades o requerimientos técnico-pedagógicos, que se hayan expresado en la adecuación de la dotación y se hayan fundamentado en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal.

No obstante, a igualdad de condiciones de los profesionales de la educación de un mismo establecimiento y jornada, la reducción parcial de horas afectará al profesional con una menor calificación.

Si la supresión de que se trata excede del 50% de las horas que el profesional desempeña, éste tendrá derecho a renunciar a las restantes, con la indemnización proporcional a que estas últimas dieren lugar.

El monto de la indemnización y los requisitos para percibirla o reintegrarla, en su caso, se determinarán en conformidad a lo establecido en los artículos 73 y 74, en relación con el monto de las remuneraciones correspondientes a las horas que el profesional de la educación deja de servir. Asimismo, si el profesional afectado estimare que hubo ilegalidad a su respecto, podrá reclamar de ello, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 75.

TITULO IV

Del Contrato de los Profesionales de la Educación en el Sector Particular*Párrafo I**Normas Generales*

Artículo 78.- Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.

*Párrafo II**De la Celebración del Contrato y de las Modificaciones Legales a éste*

Artículo 79.- Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan;
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas;
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios.

El tiempo que el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y

Marzo

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

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

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

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

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

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

Artículo 80.- La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

182 / 2004

La hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos.

La docencia de aula semanal, para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de jornada escolar completa diurna, no podrá exceder de las 32 horas con 15 minutos, excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva. ⁽¹⁸⁾

(18) El artículo 1° de la Ley N° 19.808, D.O. 7.06.2002, agregó el inciso tercero del artículo 80, pasando a ser cuarto, quinto y sexto los primitivos incisos tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

El artículo 2° de la ley modificatoria aludida, prescribe: A contar del 1 de marzo de 2002, se pagará a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados, regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de Educación, de 1998, que se encuentren afectos al régimen de jornada escolar completa diurna, un aumento de la subvención del artículo 9° de dicho cuerpo legal, de acuerdo a la siguiente tabla, expresada en unidades de subvención educacional (U.S.E.):

Nivel y Modalidad de Enseñanza que imparte el Establecimiento Educacional	Aumento de la subvención en U.S.E.
Educación General Básica (3° a 8°)	0,0327
Educación General Básica Especial	0,0994
Diferencial	
Educación Media Humanístico-Científica	0,0361
Educación Media Técnico-Profesional	0,0361
Agrícola y Marítima	
Educación Media Técnico-Profesional	0,0361
Industrial	
Educación Media Técnico-Profesional Comercial y Técnica	0,0361

Aquellos establecimientos que estén afectos al régimen de jornada escolar completa diurna por sus alumnos de 1° y 2° años de Educación General Básica, percibirán por estos alumnos el mismo incremento a la subvención establecido para la Educación General Básica de 3° a 8° años.

Los sostenedores de los establecimientos educacionales a que se refiere el artículo primero de la presente ley, percibirán este aumento a contar del 1 de marzo de 2003.

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

Las disposiciones de este artículo se aplicarán solamente a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares subvencionados.

El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley.

Artículo 81.- Los establecimientos educacionales particulares dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas a Consejo de Profesores;
- Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

Este reglamento será puesto en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, en un plazo no mayor a sesenta días. Asimismo, deberá comunicarse a los profesionales de la educación del establecimiento, de conformidad a los artículos 152 y 153 del Código del Trabajo.

Artículo 82.- Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

Artículo 83.- El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

Artículo 84.- Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado gozarán de la asignación establecida en el artículo 50 de esta ley, si el establecimiento en el cual trabajan es calificado como de desempeño difícil conforme a lo señalado en el mismo artículo.

Para estos efectos, dichos establecimientos deberán postular ante el correspondiente Departamento Provincial de Educación, el cual efectuará la proposición a que se refiere el inciso cuarto del artículo 50 de esta ley.

La aprobación dará derecho al financiamiento de la asignación en la proporción correspondiente.

Artículo 85.- Concédese a contar del 1º de diciembre de 1993, a los profesionales de la educación a que se refiere el artículo 78 de esta ley, una bonificación mensual cuyo monto será equivalente a \$ 419,50 por cada hora semanal pactada en sus contratos, con un máximo de \$ 12.585 mensuales.

Con todo, respecto de los referidos profesionales cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, la bonificación les corresponderá percibirla a contar de la fecha antes señalada y hasta la de vencimiento del respectivo contrato o fallo.

En todo caso, el monto de la bonificación que se establece por este artículo, no se considerará para los efectos de determinar otras remuneraciones o asignaciones que se hayan convenido o calculen sobre la base del valor de la hora semanal.

Con posterioridad al 1º de enero de 1994, los montos a que se refiere el inciso primero de este artículo, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de las remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Artículo 86.- Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 62 a 66 de esta ley.

Para estos efectos, durante 1995 y 1996 se entregará a esas instituciones un aporte por alumno equivalente a la subvención adicional especial establecida en el artículo 13 de la Ley N° 19.410 en los establecimientos técnico-profesionales subvencionados, por rama de especialidad. El número de alumnos a considerar por establecimiento se calculará tomando en cuenta la matrícula anual de 1994 de todos los establecimientos que administran, multiplicada por el porcentaje promedio nacional de asistencia media de 1994 de los establecimientos de educación media técnico profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los respectivos convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones que administran los establecimientos, con el fin de entregar los recursos a que se refiere este artículo, los que a contar desde 1997 incrementarán los montos permanentes en ellos establecidos.

Párrafo III

De la Terminación del Contrato

Artículo 87.- Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

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

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

Párrafo IV

Disposiciones Finales

Artículo 88.- Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

Si un sostenedor remunera a todos los profesionales de la educación bajo contrato de plazo indefinido, a lo menos, según las asignaciones establecidas en el Párrafo IV del Título III de esta ley, las partes podrán, de común acuerdo, excluir al establecimiento del mecanismo de negociación colectiva.

TITULO FINAL

Artículo 89.- Derógase la Ley N° 18.602.

Artículo 90.- Esta ley regirá desde su publicación en el Diario Oficial, salvo en el caso de las normas respecto de las cuales se señala una fecha especial de vigencia.

En todo caso, las normas que establecen la renta básica mínima nacional, su valor, y las asignaciones de experiencia, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica, contenidas en los artículos 35, 48, 50, 51 y 5° transitorio, respectivamente, regirán a partir desde el 1° de marzo de 1991.

Artículos Transitorios

Artículo 1°.- Dentro del plazo de 90 días contado desde la publicación de esta ley, los responsables del sector municipal deberán fijar las dotaciones correspondientes, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 de esta ley. Se considerará como dotación inicial la existente al 31 de marzo de 1990.

Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento o serán integrados a la dotación de otro establecimiento de la comuna.

En el mismo plazo señalado, los responsables del sector municipal deberán llamar a concurso público para llenar en calidad de titular los cargos vacantes de las respectivas dotaciones de los establecimientos de la comuna, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes de esta ley.

Las Comisiones Calificadoras, a que se refieren los artículos 29 y siguientes, llamarán a concurso para proveer los cargos directivo-docentes que actualmente estén siendo desempeñados por profesionales de la educación que no cumplieren, al menos, con alguno de los siguientes requisitos:

- 1.- Haber accedido al cargo por medio de concurso.
- 2.- Haber accedido al cargo en virtud de nombramiento derivado de su encasillamiento en la carrera docente, conforme al Decreto Ley N° 2.327, de 1978.
- 3.- Contar con, al menos, cinco años de función docente directiva.
- 4.- Tener aprobado un curso de especialización o de perfeccionamiento docente vinculado al desempeño de la función direc-

tiva docente, obtenido en cursos impartidos por el Ministerio de Educación, Universidades o Institutos Profesionales.

La Comisión respectiva, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de esta ley, dictará una resolución fundada, determinando los cargos que serán concursados y el nombre de sus detentadores. Esta resolución deberá ser notificada personalmente a cada afectado, el cual podrá reclamar de ella, por escrito y ante el Alcalde que corresponda, dentro de los diez días hábiles siguientes al de su respectiva notificación. El Alcalde deberá resolver dentro de igual plazo, contado desde la fecha de presentación del reclamo, y de no resolverse éste dentro del plazo indicado, se tendrá por aceptado.

Determinados los cargos a ser llamados a concurso conforme al procedimiento anterior, los profesionales de la educación que los sirvan cesarán en el cargo directivo-docente al término del respectivo año laboral docente, conservando titularidad en la Planta como docentes de aula y manteniendo su remuneración, salvo las asignaciones propias al desempeño de la función directivo-docente.

Artículo 2°.- 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 servicio 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.

Marzo

Artículo 3°.- La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que, actualmente sean superiores a las que se fijen en conformidad al presente Estatuto.

En el caso de los profesionales de la educación de este sector con remuneraciones superiores, el total de la que cada uno percibe actualmente se adecuará conforme a las siguientes normas:

- a) En primer lugar se imputará una cantidad a lo que corresponda por remuneración básica mínima nacional;
- b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnico-pedagógica;
- c) Si aplicado lo señalado en las letras anteriores, permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 48, 49, 6° y 7° transitorios por medio de las cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia, de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones.

El reajuste de los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en el artículo transitorio de la presente ley, implicará reajuste de la diferencia señalada en el inciso anterior, el cual se aplicará sobre el monto que dicha diferencia tenga a la fecha del respectivo reajuste.

Artículo 4°.- Las remuneraciones y beneficios establecidos por esta ley para los profesionales de la educación, deberán alcanzar el total de sus valores correspondientes dentro

182 / 2004

de los cinco años siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, y de acuerdo a las normas de gradualidad establecidas en los artículos siguientes.

Artículo 5°.- El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial, será de \$ 1.900 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$ 2.000 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación de adultos se determinará de acuerdo al nivel en que desempeñen sus labores docentes.

Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la USE conforme al artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992. ⁽¹⁹⁾ ⁽²⁰⁾

Los valores anteriores tendrán vigencia inmediata.

En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el

(19) La Ley N° 19.598, D.O. 9.01.99, otorga un mejoramiento especial para los profesionales de la educación que indica. El artículo 9° de la mencionada ley establece los valores de las horas cronológicas para los profesionales de la educación de la enseñanza prebásica, básica y especial y para los de enseñanza media científico-humanista y técnico-profesional, a que se refiere este artículo.

(20) Véase el Decreto N° 1, de 2000, del Ministerio de Educación, D.O. 22.03.2000, que fijó los valores mínimos de las horas cronológicas para los profesionales de la educación, a contar del 1° de febrero del año 2000, de la enseñanza prebásica, básica y especial y para los de enseñanza media científico-humanista.

artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1992, la remuneración básica mínima nacional se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al de este mismo.

Este complemento adicional no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación.

La aplicación de los dos incisos precedentes en ningún caso significará mayor gasto para el sostenedor por sobre la cantidad global que le corresponde percibir por concepto de incremento de la subvención estatal por zona, en el año de que se trate, ni en ningún caso dará derecho a imputar dicho pago a la subvención complementaria transitoria establecida en los artículos 12, 13 y 14 transitorios de esta ley.

Para adecuarse a lo establecido en el inciso octavo de este artículo, los sostenedores ajustarán las remuneraciones determinadas en el inciso sexto en un plazo que vencerá el 31 de diciembre de 1993.

Artículo 6°.- La asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de esta ley para los profesionales de la educación del sector municipal, se aplicará y pagará con base en los bienios de servicio docente que se acrediten conforme al inciso final de este artículo y de acuerdo a la siguiente escala gradual:

- 1.- Durante 1991: 50% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 2.- Durante 1992: 80% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 3.- Durante 1993: 100% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.

4.- A partir de 1994: se aplicará íntegramente lo dispuesto en el artículo 47 de esta ley.

Dentro de los 9 meses siguientes a la dictación de esta ley, los profesionales de la educación de una dotación acreditarán ante el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional correspondiente, por medio de certificados fidedignos emanados de las Municipalidades respectivas o del Ministerio de Educación, los años de servicios docentes servidos en la educación municipalizada o en la educación fiscal en el período anterior al traspaso de los establecimientos. Para el caso del reconocimiento de los años de servicios docentes desempeñados en la educación particular, se exigirán los siguientes requisitos:

- a) Que el establecimiento educacional donde el interesado prestó servicios docentes tenga el reconocimiento oficial del Estado, o lo haya tenido al momento en que se prestaron los servicios.
- b) Que el interesado presente el contrato celebrado con el respectivo establecimiento, y acredite el pago de las cotizaciones previsionales por el tiempo que solicita que se le reconozca como servido, mediante certificado otorgado por la institución previsional que corresponda.

El reconocimiento de bienios se realizará por resolución municipal fundada la que será remitida al Ministerio de Educación.

Artículo 7°.- La asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 49 se aplicará en la forma que determina la presente ley, a partir de los años 1993 y 1994, en los cuales la asignación de perfeccionamiento a que se tenga derecho alcanzará a un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional. A partir de 1995, el monto de la asignación alcanzará hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración básica mínima nacional para quienes cumplan con los requisitos correspondientes.

Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación municipal un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Artículo 8°.- La asignación por desempeño en condiciones difíciles, establecida en el artículo 45 de la presente ley, se otorgará de acuerdo a la siguiente tabla de gradualidad:

- 1.- Durante los años 1991 y 1992: hasta un 25% del monto total señalado en el artículo 50 de esta ley;
- 2.- Durante el año 1993: hasta un 50% del monto total señalado en el artículo 50 de esta ley;
- 3.- Durante el año 1994: hasta un 75% de dicho monto, y
- 4.- A partir del año 1995: hasta un 100% de dicho monto, según la disponibilidad del fondo destinado al pago de esta asignación.

Artículo 9°.- La asignación de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica establecida en el artículo 51, se cancelará a partir de 1991, calculándose sobre la remuneración básica mínima nacional, en la forma y condiciones señaladas en dicho artículo.

Artículo 10.- En el caso de los profesionales de la educación pre-básica las disposiciones del Título III y del artículo 83 del Título IV de esta ley, sólo se aplicarán a aquellos que se desempeñen en niveles de dicha educación que puedan dar origen a subvención del Estado conforme a la legislación respectiva.

Artículo 11.- Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación particular subvencionada, un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será

destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Artículo 12.- Créase un Fondo de Recursos Complementarios con la finalidad de financiar el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones establecidas en el párrafo IV del Título III del presente Estatuto. Este Fondo tendrá las siguientes características:

- a) Una duración transitoria de cinco años contados desde el 1° de enero de 1991;
- b) Será administrado por el Ministerio de Educación, y
- c) Su monto se determinará anualmente en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Artículo 13.- Con cargo al Fondo del artículo precedente, y para la finalidad que en el mismo se señala, se pagará una subvención complementaria transitoria a todos los establecimientos educacionales subvencionados por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

El valor unitario mensual por alumno de esta subvención se fijará el 1° de marzo de cada año, en Unidades de Subvención Educativa, por medio de un decreto conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda.

Artículo 14.- En los establecimientos particulares, tanto en el caso de los de educación gratuita como en el caso de los de financiamiento compartido, la subvención complementaria transitoria se transferirá directamente a cada sostenedor, y éstos la percibirán por el mismo procedimiento mediante el cual reciben la subvención por escolaridad, señalado en el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1989, y junto con ella.

Artículo 15.- Excepcionalmente y hasta el 29 de febrero de 1996, en los establecimientos educacionales del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, lo que correspondiere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 transitorio, será considerado como un monto total por la Administración del Fondo de Recursos Complementarios. Dicha Administración procederá a asignar tales recursos a los sostenedores municipales, de acuerdo a las necesidades que tengan para financiar el mayor costo que represente para ellos el pago de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones consagradas en el Párrafo IV del Título III.

Para el establecimiento de estas asignaciones se determinará la diferencia que resulte entre las remuneraciones del personal de la dotación correspondiente al mes de noviembre de 1990, incrementadas en un 11,27%, y el monto que resulte de la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones aludidas, correspondientes a dicho personal.

El Ministerio de Educación, por resolución fundada dispondrá la asignación de los recursos a que se refiere el inciso anterior para cada Municipalidad. Si la asignación implica un incremento superior al porcentaje que represente la subvención complementaria establecida en el artículo 13 transitorio, respecto a la subvención por alumno que se fija en el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, deberán indicarse en un convenio que se celebrará entre este Ministerio y el Municipio respectivo, las medidas que éste adoptará para ajustar sus asignaciones y gastos a lo establecido en el Estatuto dentro del plazo de entrada en vigencia de las normas de gradualidad de éste.

Las resoluciones ministeriales que se dicten al determinar las asignaciones, harán referencia a dicho convenio.

Los excedentes que puedan resultar serán distribuidos en proporción a la subven-

ción que reciban los municipios cuyo porcentaje de aporte complementario fuera inferior al promedio nacional de incremento.

Una vez que sea recibida por las Municipalidades la asignación a que se refiere este artículo, éstas podrán reclamar de la cantidad que se les asigna, dentro de un plazo de diez días, ante una Comisión compuesta por los Subsecretarios de Educación y de Desarrollo Regional y el Alcalde respectivo, y la determinación definitiva se adoptará por mayoría de votos y será inapelable.

Artículo 16.- Con cargo al Fondo de Recursos Complementarios podrán efectuarse las transferencias para pagar la asignación por desempeño difícil de los artículos 50 y 8° transitorio, el Bono de Perfeccionamiento del inciso segundo del artículo 7° transitorio y del artículo 11 transitorio, y la bonificación compensatoria establecida en el artículo 3° de la Ley N° 19.200. Estas transferencias se harán conforme a lo dispuesto en los artículos precedentemente citados.

Artículo 17.- A contar del 1° de marzo de 1996, los recursos del Fondo del artículo 12 transitorio de la presente ley incrementarán, en la proporción que corresponda, los valores de la Unidad de Subvención Educacional señalados en el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992. Dichos valores se determinarán por decreto conjunto de los Ministerios de Educación y Hacienda.

Artículo 18.- Las Corporaciones de Derecho Privado que administran establecimientos educacionales conforme a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980, financiarán el mayor gasto que le signifique la aplicación de las normas del Título III de esta ley, a su dotación de profesionales de la educación, con los recursos provenientes del Fondo de Recursos Complementarios que se crea en el artículo 12 transitorio. En ningún caso estas Corporaciones podrán imputar a este Fondo otros gastos que se deriven de la aplicación del

mencionado Título III, el cual como ahí se establece sólo podrá ser destinado a financiar la aplicación de la remuneración básica mínima y de las otras asignaciones establecidas en los artículos 48 a 51 de este Estatuto. Igualmente la forma de aplicación de las normas mencionadas deberá realizarse tanto en su gradualidad como en su financiamiento según lo establecido en los artículos transitorios 5° al 11; 13, y 15 al 17 precedentes.

Estas Corporaciones, para los efectos de contraer empréstitos u obligaciones financieras, requerirán contar con la aprobación previa del Directorio de la Corporación, del Consejo de Desarrollo Comunal y del Alcalde respectivo.

Artículo 19.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley para el año 1991, que asciende a \$ 8.981.000.000, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33-004 de la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos. Para los años 1992 y siguientes, el financiamiento de esta ley será consultado en la Ley de Presupuestos del Sector Público del año respectivo.

Artículo 20.- El Presidente de la República dictará el Reglamento de la presente ley, dentro del plazo de 150 días siguientes a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 21.- Declárase, interpretando lo dispuesto en el artículo 85 de esta ley, que en dicha disposición no están ni han estado comprendidos los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares pagados.

Artículo 22.- Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones, en virtud del Decreto Ley N° 3.166, de 1980, para administrar establecimientos de educación técnico-profesional con el fin de entregar los recursos que permitan dar cumplimiento a la presente ley.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de es-

tos recursos a las Corporaciones o Fundaciones respectivas.

Artículo 23.- Lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 32 de esta ley, tratándose de los profesionales de la educación que actualmente se desempeñan como Directores de establecimientos educacionales, y en el inciso segundo del artículo 34 del mismo cuerpo legal, respecto de los Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal en actual ejercicio, se aplicará sólo cuando cesen en sus respectivas funciones.

Artículo 24.- La causal de término de la relación laboral establecida en la letra g) del artículo 72 de esta ley regirá a contar desde el 1° de marzo de 1997, o desde la fecha en que entre en vigencia una ley que haga compatible y aplicable a los profesionales de la educación la actual legislación sobre enfermedades profesionales.

Artículo 25.- La causal de término de la relación laboral establecida en la letra i) del artículo 72 de esta ley, regirá a contar desde el 1° de marzo de 1997, como consecuencia de la vigencia de la nueva dotación que se haya fijado o adecuado en noviembre de 1996.

Artículo 26.- El pago del complemento de zona establecido en el artículo 5° transitorio de esta ley, se imputará, a partir del día 1° del mes siguiente al de la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, a la remuneración adicional determinada conforme a la letra c) del artículo 3° transitorio de esta ley, hasta el monto que corresponda pagar por concepto de dicho complemento.

A los profesionales de la educación que, a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, se les estuviere pagando el complemento de zona sin haberse imputado su monto a la remuneración adicional a que se refiere el inciso precedente, se les continuará pagando dicho complemento. Con todo, una cantidad equivalente a lo que perciben por tal concepto, se deducirá de la remuneración adicional

respectiva y se continuará pagando por planilla suplementaria, que será reajutable de acuerdo a los reajustes de remuneraciones que se otorguen al sector público. Esta planilla sólo será absorbida, por futuros incrementos de remuneraciones que puedan otorgarse por leyes especiales, quedando excluido, en consecuencia, los que se establecen en la presente ley; los referidos reajustes generales, y los aumentos de remuneraciones que se deriven de la aplicación de los artículos 48 y 49 de esta ley.

Artículo 27.- En el evento que los sostenedores del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, acordaren transacciones en juicios en tramitación por pago del complemento de zona establecido en el artículo 5° transitorio de esta ley, o celebraren transacciones extrajudiciales con el objeto de precaver litigios eventuales sobre este mismo asunto, con los profesionales de la educación que no estuvieren en la situación prevista en el inciso segundo del artículo anterior, podrán requerir un aporte fiscal adicional para cubrir un monto igual o menor al transado conforme a las siguientes normas:

- a) Cada sostenedor interesado deberá presentar a la Subsecretaría de Educación, antes del 31 de diciembre de 1995, la proporción de transacción acordada con la respectiva contraparte;
- b) La Subsecretaría de Educación verificará que el aporte fiscal al monto de la transacción sea el correspondiente al total de lo prescrito en esta ley;
- c) El texto definitivo de la transacción aprobada se otorgará por escritura pública firmada por ambas partes, de acuerdo a un texto tipo elaborado por la Subsecretaría de Educación, el cual deberá mencionar expresamente que ambas partes se otorgan el más amplio, completo y total finiquito y que renuncian a todo reclamo, acción, demanda o cobro por el asunto materia del juicio que se transa o del asunto cuyo litigio se desea evitar y

que en su caso cada parte pagará sus costas.

El mayor gasto fiscal que pueda representar la aplicación de esta norma, se financiará con cargo a la partida 09-20-01, Subvención a Establecimientos Educativos, del Presupuesto del Ministerio de Educación.

Artículo 28.- Declárase, interpretando el inciso noveno del artículo 5° transitorio de esta ley, que el plazo que en este inciso se señala ha tenido por objeto tanto indicar expresamente el 31 de diciembre de 1993 como la fecha en que vence la obligación de los sostenedores de ajustar las remuneraciones que el mismo precepto menciona, como establecer tácitamente el 1° de enero de 1994 como la fecha a partir de la cual nace la obligación de los mismos sostenedores de pagar el complemento de zona establecido en el inciso sexto del mismo artículo 5° transitorio de esta ley.

Artículo 29.- A contar desde la vigencia de la Ley N° 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o las Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, respecto del total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. En ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o Corporación, a la que hubieren pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en estas instituciones.

A los profesionales de la educación que sean imponentes de Administradoras de Fon-

dos de Pensiones y tengan los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, sólo se les podrá aplicar la causal de término de la relación laboral de conformidad con el inciso anterior y durante el período ahí señalado, cuando exista el acuerdo de los afectados.

Tal indemnización será incompatible con toda otra que por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector, pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador. En todo caso, deberá pagarse al referido profesional la indemnización por la que opte.

Respecto de quienes perciban la indemnización a que se refieren los incisos anteriores, será aplicable lo dispuesto en el artículo 74 de esta ley.

El número de horas docentes que desempeñaban los profesionales de la educación que cesen en servicios por aplicación del inciso primero de este artículo y del artículo siguiente, se entenderán suprimidas por el solo ministerio de la ley en la dotación docente de la comuna respectiva.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Artículo 30.- A contar desde la vigencia de la Ley N° 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen por aplicación de las normas contenidas en el artículo anterior y las de aquellos que cumplan con todos los requisitos para jubilar que dejen de pertenecer a la dotación por retirarse voluntariamente de ella, siempre y cuando en ambos casos sean imponentes del Instituto de Normalización Previsional y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tendrán derecho a que las de los

primeros doce meses que se consideren para el cálculo respectivo, sean las correspondientes a las de los doce últimos meses que sirvan para su determinación y no las efectivamente percibidas.

Artículo 31.- Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de la Ley N° 19.410 y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%.

Las horas que queden vacantes por aplicación del inciso anterior serán suprimidas de la respectiva dotación comunal y la reincorporación de los profesionales de la educación que hubieren percibido esta indemnización, sólo procederá previa devolución de ella, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de Director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes podrán solicitar acogerse a este artículo. Las horas docentes que quedaren vacantes por estas situaciones no necesariamente se suprimirán de la respectiva dotación docente y el Jefe Provincial de Educación podrá autorizar su reemplazo.

Artículo 32.- En los casos mencionados en los artículos 29 y 31 transitorios prece-

dentos, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan, de acuerdo a la ley y al contrato respectivo.

La aplicación de las normas señaladas en los artículos 29 y 31 transitorios, cuando sean de iniciativa de las Municipalidades o de las Corporaciones, sólo producirán efecto una vez que hayan sido ratificadas por el Concejo Municipal.

Artículo 33.- Aquellas Municipalidades que no cuenten con los recursos para solventar íntegramente las indemnizaciones que proceda pagar por aplicación de los artículos 29 y 31 transitorios, podrán solicitar al Fisco un aporte extraordinario, el que se financiará con cargo al Fondo de Adecuación Docente que se establece en el Presupuesto del Ministerio de Educación para este efecto.

Un decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá el procedimiento y plazo para solicitar dicho aporte, el mecanismo de selección de las Municipalidades que lo recibirán, el que en todo caso garantizará la igualdad de acceso a dicho beneficio, la forma en que se rendirá cuenta de su utilización y los mecanismos de reembolso cuando proceda.

Artículo 34.- A los profesionales de la educación que, habiéndose acogido a lo dispuesto en el inciso del artículo 52 de la Ley N° 19.070 con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.410, hayan percibido la indemnización que en dicho precepto se establece, en el monto, forma y condiciones en éste indicadas, y que se incorporen a la dotación docente de una Municipalidad o Corporación distinta de la que efectuó el pago respectivo, no les será exigible la devolución de dicha indemnización. No obstante, la obligación de devolución de las indemnizaciones percibidas la mantendrán en las condiciones

establecidas en el nuevo artículo 74 de esta ley, cuando la reincorporación se produzca en la misma Municipalidad o Corporación.

Artículo 35.- Dentro de los ciento ochenta días siguientes a la publicación de la Ley N° 19.410 los Alcaldes y gerentes de las corporaciones, según corresponda, deberán adecuar las designaciones o contratos de trabajo con cada uno de los profesionales de la educación del sector municipal de su dependencia, en conformidad al artículo 29 de esta ley.

Posteriormente, los Alcaldes o gerentes de las Corporaciones deberán enviar copia de los decretos alcaldicios o de los contratos, según corresponda, a cada profesional de la educación mediante carta certificada dentro de los cinco días siguientes a su dictación o suscripción.

Los profesionales de la educación dispondrán de 15 días, desde la fecha de despacho de la carta certificada, para apelar de sus alcances ante el Alcalde o gerente de la Corporación respectivo.

Los decretos alcaldicios o los contratos, según el caso, sólo regirán si no se presentaren apelaciones o cuando éstas sean resueltas.

Las apelaciones que se presentaren de-

berán ser resueltas en un plazo máximo de 20 días hábiles.

Artículo 36.- A los profesionales de la educación y al personal no docente que se desempeñan en los establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal, así como al personal de cualquier naturaleza que se desempeña en funciones de administración en estas mismas Corporaciones, que sin solución de continuidad sean incorporados a una dotación en los Departamentos de Administración de Educación Municipal de la respectiva Municipalidad no les significará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieran tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Anótese, tómese razón, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Sergio Molina Silva, Ministro de Educación.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a usted Jaime Pérez de Arce Araya, Subsecretario de Educación.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

INTRODUCE MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LOS ARTICULOS 15 Y 16 DE LA LEY N° 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA, CONTENIDO EN EL DECRETO N° 67, DE 1999 (*)

DECRETO N° 41

Núm. 41.- Santiago, 9 de septiembre de 2003.- Vistos: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Artículo único: Introdúcese la siguiente modificación en el Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada;

Agrégase el siguiente inciso tercero al artículo primero transitorio, pasando los ac-

tuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente;

“Por su parte, no estarán afectas a la aplicación del segundo Proceso de Evaluación, iniciado el 1° de julio de 2003, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados a trabajadores de casa particular y exclusivamente por éstos, ni a los trabajadores independientes afectos al seguro social señalado en el inciso anterior, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2003 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al tercer Proceso de Evaluación”.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Pedro García Aspillaga, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Julia Panez Pérez, Subsecretaria de Previsión Social Subrogante.

(*) Publicado en el D.O. 30.01.04.

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

APRUEBA REGLAMENTO PARA APLICACION DE ARTICULOS 15 Y 16 DE LEY N° 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA

DECRETO N° 67 (*) (**) (1)

Núm. 67.- Santiago, 24 de noviembre de 1999.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y la facultad que me confiere el N° 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744.

TITULO I

De las exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional por siniestralidad efectiva

Artículo 1°.- Las exenciones, rebajas y

- (*) Publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 2000.
 (**) Extracto del libro actualizable "Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales y Licencias Médicas", actualizado y anotado por don Juan Canales Mourgues.
 (1) Al texto que se transcribe a continuación se han incorporado las modificaciones introducidas por Decretos N° 34, del Trabajo y Previsión Social, D.O. 11.08.2001, y N° 41, de 2003, D.O. 30.01.2004.

recargos de la cotización adicional a que se refiere el artículo 16 de la Ley N° 16.744, se determinarán por las Mutualidades de Empleadores respecto de las entidades empleadoras adheridas a ellas y por los Servicios de Salud respecto de las demás entidades empleadoras, incluso de aquellas que tengan la calidad de administradoras delegadas. Lo anterior se efectuará en relación con la magnitud de la siniestralidad efectiva, de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 2°.- Para los efectos de este decreto se entenderá por:

a) *Siniestralidad Efectiva:*

Las incapacidades y muertes provocadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Quedan excluidas las incapacidades y muertes originadas por los accidentes a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 5° de la Ley N° 16.744.

Se excluyen además, las incapacidades y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos en una entidad empleadora distinta de la evaluada, o por enfer-

medades profesionales contraídas como consecuencia del trabajo realizado en una entidad empleadora distinta de la evaluada, cualquiera fuese la fecha del diagnóstico o del dictamen de incapacidad. Estas incapacidades y muertes deberán considerarse en la evaluación de la entidad empleadora en que ocurrió el accidente o se contrajeron las enfermedades, siempre que ello haya ocurrido dentro de los cinco años anteriores al 1° de julio del año en que se efectúe el Proceso de Evaluación.

b) *Entidad Empleadora:*

Las entidades empleadoras a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 16.744 y los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por dicha ley.

c) *Periodo Anual:*

El lapso de 12 meses comprendido entre el 30 de junio de un año y el 1° de julio del año precedente.

d) *Periodo de Evaluación:*

Los tres periodos anuales inmediatamente anteriores al 1° de julio del año respectivo. Tratándose de entidades empleadoras que hubieran estado adheridas al seguro de la Ley N° 16.744 por menos de tres años, se considerarán sólo dos periodos anuales.

e) *Proceso de Evaluación:*

Proceso por el cual los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores determinan la magnitud de la siniestralidad efectiva de una entidad empleadora en el Periodo de Evaluación.

f) *Promedio Anual del Trabajadores:*

El que resulte de la suma del número de trabajadores, con remuneración o renta sujeta a cotización, de cada uno de los

meses de un Periodo Anual, dividida por doce y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

Cualquiera que sea el número de contratos que un trabajador suscriba en el mes con la misma entidad empleadora se le deberá considerar, para estos efectos, como un solo trabajador.

g) *Día Perdido:*

Aquel en que el trabajador, conservando o no la calidad de tal, se encuentra temporalmente incapacitado debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, sujeto a pago de subsidio, sea que éste se pague o no.

h) *Tasa de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:*

Es el cociente entre el total de días perdidos en un Periodo Anual y el Promedio Anual de Trabajadores, multiplicado por cien y expresado con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco.

i) *Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales:*

Es el promedio de las Tasas de Siniestralidad por Incapacidades Temporales de los años considerados en el Periodo de Evaluación, expresado sin decimales, elevándolo al entero inmediatamente superior si el primer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el primer decimal si fuere inferior a cinco.

j) *Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes:*

Es la que se determina conforme al siguiente procedimiento:

1. A cada incapacidad se le asignará según su grado de invalidez, el valor que le corresponda según la siguiente tabla:

Grado de Invalidez	Valor
15,0% a 25,0%	0,25
27,5% a 37,5%	0,50
40,0% a 65,0%	1,00
70,0% o más	1,50
Gran Invalidez	2,00

2. Por la muerte corresponderá el valor 2,50.
3. La suma de los valores correspondientes a todas las incapacidades de cada Período Anual se multiplicará por cien y se dividirá por el Promedio Anual de Trabajadores y se expresará con dos decimales, elevando el segundo de éstos al valor superior si el tercer decimal es igual o superior a cinco y despreciando el tercer decimal si fuere inferior a cinco. Este cociente se denominará Factor de Invalideces y Muertes.
4. Al promedio de Factores de Invalideces y Muertes de los años considerados en el Período de Evaluación, expresado con dos decimales y ajustado a la centésima más próxima en los términos señalados en la letra h), corresponderá el valor que se denominará Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes, señalado en la siguiente tabla:

Promedio de Factores de Invalideces y Muertes	Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes
0,00 a 0,10	0
0,11 a 0,30	35
0,31 a 0,50	70
0,51 a 0,70	105
0,71 a 0,90	140
0,91 a 1,20	175
1,21 a 1,50	210
1,51 a 1,80	245
1,81 a 2,10	280
2,11 a 2,40	315
2,41 a 2,70	350
2,71 y más	385

- k) *Tasa de Siniestralidad Total:*

Es la suma de la Tasa Promedio de Siniestralidad por Incapacidades Temporales y la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes.

Artículo 3º.- Para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes se considerarán aquellas invalideces declaradas por primera vez en el Período de Evaluación siempre que sean iguales o superiores al 15%.

En caso de aumento del grado de incapacidad en el Período de Evaluación, para la aplicación de la tabla contenida en el número 1 de la letra j) del artículo anterior, se considerará el nuevo grado de invalidez profesional y al valor que le corresponda en dicha tabla deberá descontársele el valor que se hubiere computado anteriormente. ⁽²⁾

En el caso que el aumento del grado de incapacidad se produzca en una entidad empleadora distinta a aquella en que se originó la anterior incapacidad, para los efectos de la aplicación de la tabla de la letra j), número 1.- del artículo anterior, el grado de invalidez profesional a considerar, será el que resulte de la diferencia entre el nuevo grado de invalidez y el grado de invalidez anterior.

La muerte se considerará siempre que no hubiere mediado una declaración de invalidez igual o superior al 15%, derivada del siniestro que la causó.

Artículo 4º.- La magnitud de la siniestralidad efectiva existente en la entidad empleadora se medirá en función de la Tasa de Siniestralidad Total.

Artículo 5º.- La Tasa de Siniestralidad

(2) El artículo único N° 1 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 reemplazó al final del inciso segundo del artículo 3º, la frase "en un anterior Proceso de Evaluación", por la palabra "anteriormente", como figura en el texto.

Total calculada conforme a los artículos anteriores determinará la exención de cotización adicional, su rebaja o recargo conforme a la siguiente tabla:

Tasa de Siniestralidad Total Cotización Adicional (%)

0	a	32	0,00
33	a	64	0,34
65	a	96	0,68
97	a	128	1,02
129	a	160	1,36
161	a	192	1,70
193	a	224	2,04
225	a	272	2,38
273	a	320	2,72
321	a	368	3,06
369	a	416	3,40
417	a	464	3,74
465	a	512	4,08
513	a	560	4,42
561	a	630	4,76
631	a	700	5,10
701	a	770	5,44
771	a	840	5,78
841	a	910	6,12
911	a	980	6,46
981	y	más	6,80 ⁽³⁾

Si durante el Período de Evaluación en una entidad empleadora hubieren ocurrido una o más muertes por accidentes del trabajo, el respectivo Organismo Administrador deberá investigar las causas de los siniestros y, si se formare la convicción de que éstos se han originado por falta de prevención por parte del empleador, la tasa de Cotización Adicional resultante del Proceso de Evaluación se elevará al porcentaje inmediatamente superior de la tabla precedente.

TITULO II

Procedimiento de evaluación

Artículo 6°.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores evaluarán cada

(3) El artículo único, N° 2 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 reemplazó la tabla contenida en el inciso primero del artículo 5° por la inserta en este texto.

dos años la siniestralidad efectiva ocurrida en las respectivas entidades empleadoras en el Período de Evaluación. Dicho proceso se realizará durante el segundo semestre del año calendario que corresponda efectuar la evaluación.

La evaluación la efectuarán obligatoriamente respecto de todas las entidades empleadoras con las solas excepciones que se indican en este Reglamento.

Respecto de aquellas entidades empleadoras afiliadas al Instituto de Normalización Previsional, la evaluación que realicen los Servicios de Salud, se hará teniendo en cuenta el informe emitido por dicho Instituto en que éste proponga la tasa de cotización a aplicar y contenga los antecedentes en que se funde. Este informe deberá ingresar a los Servicios de Salud a más tardar el 15 de agosto del año en que se realice la evaluación.

Para la emisión del informe por parte del Instituto de Normalización Previsional, los Servicios de Salud proporcionarán a aquél, semestralmente, la información respecto del número de días de subsidio otorgados por ellos conforme a la Ley N° 16.744, desglosado por entidad empleadora y dentro de ésta por trabajador, indicando en cada caso el período a que corresponde cada subsidio. La información anterior deberá ingresar al Instituto de Normalización Previsional, a más tardar el 15 del mes siguiente al término del semestre al cual corresponda.

Artículo 7°.- Sólo deberá evaluarse la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que, al 1° de julio del año en que se realice la evaluación, hayan estado adheridas a algún Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 o tengan la calidad de administradores delegados, por un lapso que en conjunto abarque, al menos, dos Períodos Anuales consecutivos.

Las entidades empleadoras cuya siniestralidad efectiva no pueda evaluarse conforme a lo dispuesto en el inciso precedente,

mantendrán, hasta el 31 de diciembre del año subsiguiente, la cotización adicional a que se encontrasen afectas.

No obstante, si la entidad empleadora deriva de otra que podría ser evaluada y de la cual tenía carácter de sucursal o dependencia, será evaluada si mantiene la misma actividad, considerando los antecedentes estadísticos de los tres periodos anteriores al 1° de julio del año respectivo, correspondientes a esta última entidad.

Artículo 8°.- Las rebajas y exenciones de la cotización adicional procederán sólo respecto de las entidades empleadoras que hayan acreditado ante el Organismo Administrador, al 31 de octubre del año en que se realiza el Proceso de Evaluación, que cumplen los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al día en el pago de las cotizaciones de la Ley N° 16.744;
- b) Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para lo cual las entidades empleadoras deberán haber enviado los antecedentes requeridos en el artículo 10 de este decreto, y
- c) El cumplimiento, cuando procediere, de las disposiciones establecidas en los Títulos III, V y VI del Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante informe de la entidad empleadora respecto de las medidas adoptadas al efecto en los últimos dos Periodos Anuales considerados en el Proceso de Evaluación.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades empleadoras que no puedan acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional por no haber dado cumplimiento a lo requerido en el inciso anterior y que lo hagan con posterioridad pero antes del 1° de enero del año

siguiente, tendrán derecho a que la tasa de cotización adicional determinada en el Proceso de Evaluación se les aplique a contar del 1° del tercer mes siguiente a aquel en que hayan acreditado el cumplimiento de todos los requisitos y hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

Artículo 9°.- Cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en sus planillas mensuales de declaración y pago de cotizaciones.

Si la entidad empleadora no declarase sus cotizaciones en uno o más meses del Período Anual, el Promedio Anual de Trabajadores se obtendrá dividiendo por doce el número total de Trabajadores declarados en los restantes meses del Período.

Artículo 10.- Las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán enviar en el mes de octubre del año en que se realice la evaluación, al Instituto de Normalización Previsional o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, las copias de las actas de constitución de todos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se hayan constituido por primera vez o renovado en los dos últimos Periodos Anuales en la entidad empleadora, y una declaración jurada ante Notario del representante legal de ésta, suscrita también por los miembros de dichos Comités, en que se certifique el funcionamiento de cada uno de los Comités Paritarios existentes en la entidad empleadora en los correspondientes Periodos Anuales. ⁽⁴⁾

Artículo 11.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores remitirán por carta certificada a las respectivas entidades empleadoras, o por carta entregada personal-

(4) El artículo único, N° 3 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, reemplazó en el artículo 10, la frase "cada entidad empleadora deberá" por "las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán", como figura en el texto.

mente al representante legal de ellas, a más tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación, el Promedio Anual de Trabajadores y una nómina de sus trabajadores que durante el Período de Evaluación hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. La nómina señalará respecto de cada trabajador, el número de Días Perdidos y los grados de invalideces.

Además, en dicha carta los organismos administradores deberán informar a las entidades empleadoras respecto del inicio del Proceso de Evaluación, y a las que pudieran acceder a rebaja o exención de la cotización adicional se lo señalarán expresamente y les comunicará, además, los requisitos que deben acreditar para acceder a dicha rebaja o exención, indicándoles el plazo para ello. ⁽⁵⁾

No regirá esta obligación respecto de las entidades empleadoras que no cumplen el requisito para ser evaluadas, señalado en el artículo 7°. Sin embargo, en tales casos los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores emitirán una resolución fundada acerca de las causas por las que no procede la evaluación, la que notificarán a la correspondiente entidad empleadora.

La entidad empleadora podrá solicitar la rectificación de los errores de hecho en que hayan incurrido el Servicio de Salud respectivo o la Mutualidad de Empleadores, dentro de los quince días siguientes a la recepción de la carta certificada o a la notificación personal efectuada al representante legal, a que se refiere el inciso primero de este artículo. Para tales efectos, se entenderá que la carta certificada ha sido recibida al tercer día de recibida por la Oficina de Correos de Chile.

Artículo 12.- Los Servicios de Salud y las

(5) El artículo único, N° 4 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, reemplazó el inciso segundo del artículo 11 por el inserto en este texto.

Mutualidades de Empleadores notificarán a las respectivas entidades empleadoras durante el mes de noviembre del año en que se realice la evaluación, la resolución mediante la cual hayan fijado la cotización adicional a la que quedarán afectas, para lo cual deberán considerar la información señalada en el artículo anterior actualizada considerando los dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social que incidan en ella. Junto a dicha resolución les remitirán todos los antecedentes que hayan considerado para el cálculo de la Tasa de Siniestralidad Total.

Remitirán, asimismo, a las entidades empleadoras que no cumplan con alguno de los requisitos a que se refiere el artículo 8° para la procedencia de la exención o rebaja de la cotización, la resolución que señale cuál es el requisito no cumplido.

Artículo 13.- La cotización adicional regirá entre el 1° de enero del año siguiente al del respectivo Proceso de Evaluación y el 31 de diciembre del año subsiguiente al de dicho Proceso, no obstante la existencia de los recursos pendientes en contra de las resoluciones dictadas por el Servicio de Salud correspondiente o la Mutualidad de Empleadores.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de recursos cuya resolución no haya alcanzado a ser considerada en la fijación de la tasa de cotización adicional y que incidan en el Período de Evaluación, el Servicio de Salud o la Mutualidad de Empleadores, según corresponda, deberá proceder a efectuar en su oportunidad el recálculo pertinente, fijando la nueva tasa en reemplazo de la anterior con su misma vigencia, debiendo notificar de ello a la entidad empleadora.

Artículo 14.- El aporte que deberán efectuar las empresas administradoras delegadas del seguro, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley N° 16.744, será el porcentaje que se establezca en el decreto que apruebe el presupuesto anual de esa ley, el que se calculará sobre la suma de la cotiza-

ción básica y la cotización adicional que resulte de la aplicación de las disposiciones del D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de este Reglamento.⁽⁶⁾

TITULO III

Recargos por incumplimiento de las medidas de seguridad, prevención e higiene

Artículo 15.- Los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores, de oficio, o por denuncia del Instituto de Normalización Previsional, cuando corresponda, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, de la Dirección del Trabajo, del Servicio Nacional de Geología y Minería, de la Dirección del Territorio Marítimo y Marina Mercante o de cualquier persona, podrán, además, imponer recargos de hasta un 100% de las tasas que establece el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las causales que más adelante se indican. Dichos recargos deberán guardar relación con la magnitud del incumplimiento y con el número de trabajadores de la entidad empleadora afectada con el mismo.

Las causales por las que se podrá imponer el recargo a que alude este artículo son las siguientes:

- a) La sola existencia de condiciones inseguras de trabajo;
- b) La falta de cumplimiento de las medidas de prevención exigidas por los respectivos Organismos Administradores del Seguro o por el Servicio de Salud correspondiente;

(6) El artículo único, N° 5 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001, sustituyó el artículo 14 por el inserto en este texto.

- c) La comprobación del uso en los lugares de trabajo de las sustancias prohibidas por la autoridad sanitaria o por alguna autoridad competente mediante resolución o reglamento.
- d) La comprobación que la concentración ambiental de contaminantes químicos ha excedido los límites permisibles señalados por el reglamento respectivo, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.
- e) La comprobación de la existencia de agentes químicos o de sus metabolitos en las muestras biológicas de los trabajadores expuestos, que sobrepasen los límites de tolerancia biológica, definidos en la reglamentación vigente, sin que la entidad empleadora haya adoptado las medidas necesarias para controlar el riesgo dentro del plazo que le haya fijado el organismo competente.

Los recargos señalados en este artículo, se impondrán sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16.- El recargo a que se refiere el artículo anterior regirá a contar del 1° del mes siguiente al de la notificación de la respectiva resolución y subsistirá mientras la entidad empleadora no justifique ante el Servicio de Salud o Mutualidad a la que se encuentre adherida, según corresponda, que cesaron las causas que lo motivaron. Para este último efecto, la entidad empleadora deberá comunicar por escrito a la entidad competente las medidas que ha adoptado. El Servicio de Salud o la Mutualidad, según corresponda, emitirá y notificará la resolución que deje sin efecto el recargo de la cotización adicional.

En todo caso, estos recargos subsistirán hasta dos meses después de haberse acreditado que cesaron las causas que le dieron origen. Para estos efectos, dicho plazo se

contará a partir de la fecha en que el Servicio de Salud o la Mutualidad reciba la comunicación escrita de la entidad empleadora a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 17.- Las variaciones que experimente la cotización adicional de una entidad empleadora, como consecuencia de la evaluación de su siniestralidad efectiva, no afectará al recargo impuesto conforme al artículo 15. Aquella cotización se sumará a este recargo, pero si la suma excede el 6,8% se rebajará dicho recargo hasta alcanzar ese porcentaje. En caso que la sola cotización adicional por siniestralidad efectiva alcance al 6,8% quedará sin efecto el recargo impuesto de acuerdo al artículo 15.

TITULO IV

Notificaciones, plazos y recursos

Artículo 18.- Las resoluciones a que se refiere este decreto se notificarán por carta certificada dirigida al domicilio de la entidad empleadora o personalmente al representante legal de la misma. Si se hubiere notificado por carta certificada se tendrá como fecha de notificación el tercer día de recibida dicha carta en la Empresa de Correos de Chile.

Respecto de las entidades empleadoras que se encuentran adheridas a una Mutualidad de Empleadores, su domicilio será para estos efectos el que hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquella, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo en comunicación especialmente destinada al efecto.

Tratándose de las demás entidades empleadoras, su domicilio será el que hayan consignado ante el respectivo Organismo Administrador.

Artículo 19.- En contra de las citadas resoluciones procederá el recurso de reconsideración, el que deberá interponerse ante el Servicio de Salud o la Mutualidad que emitió

la resolución, dentro de los quince días siguientes a su notificación, señalando las razones que fundamentan la reconsideración solicitada. Dicho recurso deberá resolverse dentro de los treinta días siguientes a su interposición.

Lo anterior, es sin perjuicio del recurso de reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social, establecido en el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744. La Superintendencia podrá solicitar, si lo estima pertinente, informe del Servicio de Salud correspondiente, el que deberá informar en el plazo de quince días.

En caso de haberse solicitado la reconsideración de la resolución, el plazo para interponer la reclamación correrá a contar desde la notificación de la resolución que se pronuncie sobre la reconsideración.

Artículo 20.- Las diferencias de cotización originadas al resolverse un recurso, se restituirán o integrarán, según corresponda, durante el mes siguiente al de la notificación respectiva, sin reajuste, ni intereses, ni multas.

TITULO V

Disposiciones varias

Artículo 21.- Las entidades empleadoras no podrán cambiar de Organismo Administrador durante el segundo semestre del año en que se realice el Proceso de Evaluación.

Asimismo, no podrán cambiarse de Organismo Administrador entre el 1° de enero y el 31 de marzo del año siguiente al de la aplicación de un Proceso de Evaluación, las entidades empleadoras a las que, como resultado de dicho Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el D.S. N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 22.- Cuando una entidad empleadora cambie de Organismo Administrador, el anterior Organismo Administrador deberá proporcionar al nuevo los antecedentes estadísticos necesarios para la aplicación de este Reglamento y la tasa de cotización adicional a que se encuentra afecta, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que ellos le sean requeridos.

Artículo 23.- Las referencias que las normas legales o reglamentarias hagan a las disposiciones del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se entenderán hechas a las del presente decreto.

Artículo 24.- Este Reglamento regirá a contar del 1° de julio del año 2001, fecha a contar de la cual se deroga el Decreto Supremo N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

No obstante, el inciso primero del artículo 9° entrará en vigencia a contar del primer día del tercer mes siguiente al mes de la publicación en el Diario Oficial de este Reglamento.

Artículo 25.- Las resoluciones sobre fijación de la cotización adicional dictadas por los Servicios de Salud y Mutualidades de Empleadores conforme al Decreto Supremo N° 173 en consideración a la tasa de riesgo, que se encuentren vigentes al 1° de julio del año 2001, regirán hasta el 31 de diciembre de dicho año.

Artículos Transitorios

Artículo 1°.- El primer Proceso de Evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva en las entidades empleadoras que se efectúe conforme a este Reglamento, se hará a contar del 1° de julio del año 2001 sobre las bases de los tres Períodos Anuales inmediatamente anteriores, vale decir, de los comprendidos entre el 1° de julio de 2000 y el 30 de junio del año 2001; entre el 1° de julio de 1999 y el 30 de junio de 2000 y entre el 1°

de julio de 1998 y el 30 de junio de 1999. En caso que el Período de Evaluación deba considerar sólo dos Períodos Anuales, éstos corresponderán a los dos primeros indicados. Para tales efectos, las nóminas a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento corresponderán, según el caso, a las de los tres o dos períodos a que se refiere este artículo.

No estarán afectas a la aplicación del primer Proceso de Evaluación, precisado en el inciso anterior, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados sólo a los trabajadores de casa particular, ni los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por la Ley N° 16.744, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2001 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al segundo Proceso de Evaluación. ⁽⁷⁾

Por su parte, no estarán afectas a la aplicación del segundo Proceso de Evaluación, iniciado el 1° de julio de 2003, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados a trabajadores de casa particular y exclusivamente por éstos, ni a los trabajadores independientes afectos al seguro social señalado en el inciso anterior, las cuales mantendrán vigentes la tasa de cotización adicional a que se encuentren afectas al 30 de junio de 2003 hasta el día anterior a la entrada en vigencia de la resolución correspondiente al tercer Proceso de Evaluación. ⁽⁸⁾

Las cotizaciones adicionales a que dé lugar el primer Proceso de Evaluación regirán a partir del 1° de enero del año 2002.

No obstante lo dispuesto en el inciso

(7) El artículo único, N° 6 del Decreto N° 34, D.O. 11.08.2001 agregó el inciso segundo del artículo primero transitorio.

(8) El artículo único del Decreto N° 41, de 2003, D.O. 30.01.2004, agregó el inciso tercero del artículo 1° transitorio.

segundo del artículo 21, las entidades empleadoras a las que, como resultado del primer Proceso de Evaluación, se les haya recargado la tasa de Cotización Adicional a tasas superiores a las que les corresponderían en conformidad con el citado D.S. N° 110, de 1968, no podrán cambiar de Organismo Administrador hasta el segundo semestre del año siguiente.

Artículo 2°.- En los cálculos de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes correspondientes a los Procesos de Evaluación se excluirán las incapacidades permanentes y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1° del mes siguiente al de la publicación de este Reglamento.

Asimismo, en el primer Proceso de Evaluación a que se refiere el artículo anterior, en el cálculo de la Tasa de Siniestralidad por

Invalideces y Muertes, se excluirán las invalideces y muertes causadas por enfermedades profesionales, evaluadas, en su caso, con menos de un 40% de incapacidad antes de la fecha indicada en el inciso anterior.

Las entidades empleadoras deberán proporcionar al Instituto de Normalización Previsional a solicitud de éste, la información sobre número de trabajadores de la empresa y de días sujetos a pago de subsidio, que se requiera para efectuar el primer Proceso de Evaluación.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.- Saluda a Ud., Patricio Tombolini Véliz, Subsecretario de Previsión Social.

DEL DIARIO OFICIAL

24 Enero

- Decreto N° 893, de 20.10.03, del Ministerio de Hacienda. Modifica Decreto N° 55, del Ministerio de Hacienda, de 1977, reglamento del D.L. N° 825, de 1974, Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios estableciendo forma y plazo en que debe presentarse la declaración de impuestos a que se refiere el artículo 68 de la Ley sobre Impuestos a las Ventas y Servicios.
- Decreto, N° 1.174, de 17.12.03, del Ministerio de Hacienda. Fija en 0,95% el porcentaje en que deberán reajustarse, a contar del 1° de diciembre del año 2003, las pensiones de regímenes previsionales a que se refieren los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979. El inciso segundo de este decreto precisa que el referido porcentaje, en lo que respecta a las pensiones afectas al sistema del artículo 2° del D.L. N° 2.547, de 1979, deberá otorgarse con sujeción a lo establecido en la Ley N° 18.694.

26 Enero

- Decreto N° 396, de 17.11.03, del Ministerio de Educación. Aprueba modificación a Decreto de Educación N° 73, de 2001, que aprueba Reglamento del Fondo Concursable para Escuelas Artísticas.
- Decreto N° 413, de 1°.12.03, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 665, de 1977, modificado por Decretos N°s. 1.000 de 1985 y 766 de 1990, que instituye la Orden al Mérito Docente y Cultural "Gabriela Mistral".

27 Enero

- Extracto de Resolución exenta N° 6, de 21.01.04, del Servicio de Impuestos Internos. Fija procedimiento, plazo y formulario, para efectos de las normas sobre exceso de endeudamiento.
- Extracto de Resolución exenta N° 7, de 21.01.04, del Servicio de Impuestos Internos. Establece forma, plazo y condiciones sobre aviso de recepción de utilidades tributables reinvertidas.

29 Enero

- Decreto N° 58, de 4.04.03, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Reformula y actualiza Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica para la Región Metropolitana (PPDA).

30 Enero

- D.F.L. N° 42, de 22.12.03, del Ministerio de Hacienda. Determina para los servicios públicos Dirección General del Crédito Prendario; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo; Instituto de Normalización Previsional y Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, dependientes o relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los cargos que tendrán la calidad de altos directivos públicos.
- Decreto N° 41, de 9.09.03, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional Diferenciada, contenido en el Decreto N° 67, de 1999 (*publicado en esta edición del Boletín*).

31 Enero

- Ley N° 19.928. Sobre Fomento de la Música Chilena.

2 Febrero

- Decreto N° 268, de 15.12.03, del Ministerio de Salud. Fija establecimientos de desempeño difícil de atención primaria de salud para el año 2004.

3 Febrero

- Ley N° 19.932. Modifica la Ley General de Urbanismo y Construcciones, en materia de contrato de promesa de compraventa de determinados bienes raíces y criminaliza conducta constitutiva de estafa en el artículo 470 del Código Penal.

4 Febrero

- Ley N° 19.930. Modifica disposiciones de los Decretos Leyes N° 1.939, de 1977 y N° 2.695, de 1979, en lo relativo a costos de procedimientos de regularización de propiedad y de recaudación de las rentas de arrendamiento de inmuebles fiscales.
- Extracto de Resolución N° 9 exenta, de 2004, del Servicio de Impuestos Internos. Sobre declaración jurada anual sobre Impuesto Adicional de la Ley sobre Impuesto a la Renta que grava a las rentas de fuente nacional percibidas o devengadas por personas sin domicilio ni residencia en Chile.
- Extracto de Resolución N° 14 exenta, de 2004, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone obligación de presentar Declaración jurada sobre aportes entregados a organismos técnicos intermedios de capacitación, si el 1% de las remuneraciones

imponibles es menor o igual a 13 U.T.M. de diciembre del año comercial correspondiente.

- Extracto de Resolución N° 22 exenta, de 2004, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone presentación de declaraciones juradas, formularios 1811, 1812, 1823, 1850, 1879, 1884, 1885 y 1887 que indica mediante transmisión electrónica de datos, establece procedimiento alternativo que indica.
- Extracto de Resolución N° 23 exenta, de 2004, del Servicio de Impuestos Internos. Dispone que a partir del año tributario 2004, los contribuyentes obligados a proporcionar la información requerida en los formularios declaración jurada 1813, 1818, 1821, 1822, 1851, 1853, 1854, 1886, 1888, 1893, 1897, podrán cumplir con esta obligación a través de la transmisión electrónica de datos vía Internet.
- Resolución N° 365 exenta, de 26.01.04, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución exenta N° 176 de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Arancel de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.
- Resolución N° 366 exenta, de 26.01.04, del Fondo Nacional de Salud. Establece Normas Técnico Administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la Modalidad de Libre Elección.
- Resolución N° 367 exenta, de 26.01.04, del Fondo Nacional de Salud. Establece Normas Técnico Administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la Modalidad de Atención Institucional.

5 Febrero

- Decreto N° 1.177, de 17.12.02, del Ministerio de Hacienda. Aprueba el Reglamento para la aplicación del sistema de evaluación de programas públicos, a que se refiere el artículo 52 del D.L N° 1.263, de 1975, Orgánico de Administración Financiera del Estado.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES. IMPROCEDENCIA DETRASLADO DE DIRIGENTES SINDICALES, SIN QUE EXISTA CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en contra de la empresa Temsel S. A.

Doctrina

De acuerdo con los hechos establecidos... debe necesariamente concluirse que la empresa denunciada incurrió en los hechos que corresponde calificar como práctica desleal por parte del empleador, toda vez que trasladó a los dirigentes sindicales en abierta infracción a lo que dispone el artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo, y por sus efectos importa una medida de presión o amedrentamiento en contra de los dirigentes afectados.

Sentencia

Santiago, 13 de marzo de 2003.

Vistos:

A fojas uno comparece don Gabriel Contreras Romo, Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ambos domiciliados en calle Moneda 723, piso 2, Santiago, interponiendo denuncia por práctica antisindical en contra de la empresa Temsel S.A. Servicios, representada legalmente por don Jorge Medina de la Barra, cuya profesión ignora, ambos domiciliados en calle Merced 22, departamento 601, Santiago, en razón de haber ejercido respecto de los dirigentes sindicales Juan Sánchez Cabezas, presidente del sindicato, domiciliado en Pasaje Berna 1863, Conchalí; don Cristián Morales Morales, secretario del sindicato, domiciliado en Pasaje Isla Hannover 1436, Puente Alto y de don Mario Bown Garrido, tesorero, domiciliado en Pasaje Río Nalon 0682, Puente Alto, las facultades que le

confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, sin que hubiere existido caso fortuito o fuerza mayor; expresa que los dirigentes sindicales se desempeñaban en las dependencias del Banco de Chile, como auxiliares, en el local de Ahumada 251, y el 1 de octubre de 2002 fueron cambiados sin explicación alguna a la casa matriz de la empresa denunciada en calle Merced 22 piso 7, donde no cumplen función alguna; el día 3 de octubre de 2002 se efectuó una fiscalización a la empresa denunciada y se constató que los trabajadores habían sido cambiados de lugar de trabajo, se entrevistó a la gerente de servicio al cliente, quien argumentó que el cambio de lugar respondió a instrucciones del Banco de Chile, sin explicación alguna, y que dos de los trabajadores se desempeñaban desde hace cinco años en esa institución, y por ello se le cursó multa administrativa. En la actualidad los tres dirigentes asisten diariamente a firmar el libro de asistencia sin cumplir función alguna, produciendo en ellos un evidente menoscabo moral y la imposibilidad de ejercer las funciones sindicales que les son propias. Como fundamento de su denuncia cita

la Constitución Política del Estado, artículo 1º inciso tercero; artículo 19 N° 19, artículo 5º inciso 2º; el Convenio N° 87 artículo 2º de la O.I.T. y el Convenio 98 artículos 1.1 y 1.2 parte inicial letra b) de la O.I.T.; el Convenio N° 135 de la O.I.T. artículos 1, 3 y 43. Por todo ello solicita se declare que la denunciada ha incurrido en práctica lesiva de la libertad sindical, debiendo restituir en sus funciones a los tres directores sindicales a sus funciones en el Banco de Chile, en calidad de auxiliares ya que respecto de ellos no se puede ejercer la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo porque no ha existido caso fortuito ni fuerza mayor; y que se condene a la denunciada al pago de una multa equivalente a ciento cincuenta Unidades Tributarias Mensuales por la práctica antisindical denunciada o lo que se estime en justicia.

En la audiencia de estilo, cuya acta rola a fojas cincuenta y cinco y siguientes y a la que no compareció la denunciada, se interroga a don Juan Bernardo Sánchez Cabezas, presidente del Sindicato de Trabajadores de la empresa Temsel S.A., afectado por la denuncia indicada y expone desde el mes de noviembre de 1996, fecha en que se formó el sindicato, la empresa lo ha hostigado, indica que en la actualidad tienen cincuenta asociados de un total de cincuenta y siete trabajadores de la empresa, que cuando comenzaron el sindicato eran ochenta, de los cuales sólo quedan cinco, ya que los otros o han renunciado o han sido despedidos; agrega que la empresa no ha cumplido los beneficios pactados en el contrato colectivo celebrado en el mes de julio de 2002 respecto de cuarenta y siete trabajadores que se desempeñan en el Banco del Estado, socios del sindicato; además el 6 de septiembre la empresa llamó a los dirigentes sindicales e hizo que tomaran vacaciones porque el Banco de Chile había "pedido sus cabezas", nunca han tenido problemas en el Banco, ya que habían sido empleados del Banco del Estado antes que éste decidiera externalizar los servicios y se formara la empresa denunciada; que se les dijo que se iba a arreglar en el

periodo de vacaciones, pero el 1 de octubre al volver a trabajar a las dependencias del banco, el supervisor de la empresa Hugo Bravo les dijo que no podían estar ahí y que iba a llamar a los guardias de seguridad para sacarlos; en las oficinas de ésta les dijeron que no había solución y que tenían que entrar a trabajar en la administración de la empresa; señala que no han tenido problemas para ingresar al banco y para hablar con sus asociados; que en las oficinas de administración no están haciendo ninguna labor; y la denunciada les ha dicho que no pueden ponerlos a trabajar en otro lado. Por último, agrega que al volver de vacaciones, se enteraron que la denunciada había solicitado a la Dirección del Trabajo la disolución del sindicato, petición que no fue aceptada.

En la misma audiencia, a fojas cincuenta y ocho, se interroga a don Cristián Adrián Morales Morales, secretario del sindicato afectado, el que sólo agrega que hace un mes el abogado de la denunciada los llamó para conversar sobre el finiquito y les presentó un proyecto con las cantidades a pagar que no aceptaron.

A continuación, a fojas cincuenta y ocho se interroga a don Mario Roberto Bown Garrido, tesorero del sindicato afectado, él también agrega que en junio de 2000 se despidió a dos trabajadores por salir en un párrafo en el diario La Cuarta a en que se referían a la huelga; el 31 de enero fue despedido otro trabajador sindicalizado aún estando de vacaciones; además han hecho dos denuncias a la Inspección del Trabajo porque a los trabajadores afiliados a su sindicato la empresa no le está descontando las cuotas sindicales a pesar de haberlo solicitado, por esto se le han cursado dos multas.

A fojas cincuenta y nueve, y en la misma audiencia se interroga a doña Gabriela Alejandra Flores, a quien no se le aceptó su comparecencia en representación de la denunciada por no contar con poder suficiente, declarando en calidad de testigo que la empresa presta servicios al Banco de Chile

en virtud de un contrato civil, el que tiene una cláusula que le permite pedir la baja de la dotación, por lo que solicitaron la rebaja de tres cupos y que, por no despedir a otro personal, hicieron el traslado de los tres dirigentes sindicales a las oficinas centrales considerando que no existía menoscabo porque seguirían cumpliendo las mismas funciones y con los mismos beneficios. El Banco de Chile no solicitó específicamente a quién debía despedir; agrega que la demandada presta servicios distribuidos en tres empresas distintas con R.U.T. distintos y no sabe el giro de las otras empresas que son Temsel S.A. de la cual es gerente don Jorge Medina; Temsel S.A. Servicios, la denunciada y de la cual es gerente general don Ignacio Fernández; y Temsel S.A. Operaciones, ignorando el nombre del gerente de esa empresa. Señala que los trabajadores que se desempeñan en el Banco del Estado no son miembros del sindicato que dirigen los afectados y por eso están demandando ante el Noveno Juzgado del Trabajo. Tampoco es efectivo que se haya despedido a nadie por aparecer en el diario, y señala que en la negociación del año 2000 los dirigentes sindicales hurtaron las tarjetas de asistencia para que los trabajadores no pudieran registrar su ingreso, lo que también se está demandando en el Noveno Juzgado del Trabajo; que efectivamente se les pasaron dos multas por no descontar las cotizaciones sindicales, pero también se reclamaron; no sabe si se les ofreció un finiquito a los afectados; indica también que los dirigentes firman el libro de asistencia y se dedican durante las ocho horas a su actividad sindical y perciben los mismos beneficios; que el señor Morales es un trabajador más reciente, sin señalar fechas, y que los otros dos afectados se desempeñaban en el Banco de Chile desde el año 1996 cuando decidieron externalizar el servicio y fueron contratados por la denunciada.

Considerando:

Primero: Que, será única materia de esta sentencia resolver si la empresa denunciada

incurrió en las prácticas antisindicales denunciadas.

Segundo: Que, la Inspección con el objeto de acreditar su denuncia, ha acompañado la prueba DOCUMENTAL, sin objetar, consistente en: 1.- a fojas once certificado de la Inspección Provincial del Trabajo en que consta que los señores Sánchez, Bown y Morales conforman la directiva del Sindicato Interempresa de Trabajadores Empresa de Servicios y Afines Sitesa, actual nombre del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Temsel S. A.; 2.- a fojas doce y trece, informe de fiscalización manual de 3 de octubre de 2002, en que se deja constancia que el empleador ha cambiado a los tres dirigentes sindicales de lugar de trabajo y se aplicó sanción; 3.- a fojas catorce y quince, comprobante de ingreso de comisiones de fiscalización atendida la denuncia de los dirigentes sindicales; 4.- de fojas dieciséis a dieciocho, denuncia de práctica antisindical planteada por los dirigentes sindicales y el acta de comparecencia respectiva de 2 de octubre de 2002; 5.- a fojas diecinueve, acta de constatación de hechos de 3 de octubre de 2002; 6.- de fojas veinte a veintitrés, resolución de multa administrativa N° 13.01.3133.02.081-1 cursada a la denunciada por ejercer las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo a dirigentes sindicales, sin que exista caso fortuito o fuerza mayor.

Tercero: Que, la testigo interrogada en la audiencia de estilo, a nombre de la denunciada ha acompañado la siguiente prueba DOCUMENTAL, sin objetar, consistente en: 1.- de fojas treinta y uno a treinta y tres contrato de trabajo suscrito por la denunciada y don Cristián Morales Morales el 25 de abril de 1997; 2.- de fojas treinta y cuatro a treinta y seis contrato de trabajo suscrito por la denunciada y don Mario Bown Garrido el 11 de octubre de 1996; 3.- de fojas treinta y siete a treinta y nueve, contrato de trabajo suscrito por la denunciada y don Juan Sánchez Cabezas el 11 de octubre de 1996; 4.- de fojas cuarenta a cuarenta y nueve, contrato de servicios suscrito entre la empresa

Temsel S.A. y el Banco de Chile, en este contrato, en la cláusula sexta, se estipula que "el Banco se reserva el derecho de solicitar el cambio, en cualquiera oportunidad, y sin expresión de causa, de aquellos trabajadores que le merezcan reparos, obligándose la empresa a proceder a su inmediato reemplazo" y en su cláusula decimonovena estipula la obligación de otorgar una opción preferencial a los ex empleados del banco para ser contratados en los servicios que se externalizan; y 5.- de fojas cincuenta a cincuenta y cuatro, copia de demanda presentada ante el Noveno Juzgado del Trabajo por reclamación de multa administrativa.

Cuarto: Que, los dirigentes sindicales afectados no han rendido prueba alguna.

Quinto: Que, ponderando la prueba rendida en conciencia, debe tenerse por acreditado que los tres dirigentes sindicales afectados prestaban servicios para la empresa denunciada en calidad de auxiliares en el Banco de Chile; que la denunciada los trasladó de dicho lugar hasta su oficina central, sin que hubiera demostrado justificación alguna para ello, ni menos el caso fortuito o la fuerza mayor que lo hubiera podido permitir; refuerza lo anterior la declaración prestada por doña Gabriela Alejandra Flores, presentada por la empresa, en el sentido de que la decisión de cambiar el lugar de trabajo a los dirigentes sindicales obedeció a la voluntad unilateral de la propia denunciada, ya que esta testigo ha expresado que el Banco de Chile no señaló específicamente a las personas que debían ser dadas de baja, limitándose solamente a pedir la baja de tres cupos de trabajo; tampoco se rindió prueba sobre esta alegación.

Sexto: Que, de acuerdo con los hechos establecidos precedentemente debe necesariamente concluirse que la empresa denunciada incurrió en los hechos que corresponde calificar como práctica desleal por parte del empleador, toda vez que trasladó a los dirigentes sindicales en abierta infracción a lo que dispone el artículo 243 inciso segundo del Código del Trabajo, y por sus efectos importa una medida de presión o amedrentamiento en contra de los dirigentes afectados.

Y teniendo presente además, lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo;

Se declara:

I. - Que, se acoge la denuncia interpuesta a fojas uno y se declara que la denunciada, Temsel S.A. Servicios, ha incurrido en prácticas antisindicales y como consecuencia de ello deber: a) restituir a sus labores, en el lugar de trabajo el Banco de Chile en calidad de auxiliares, a los tres dirigentes sindicales afectados; y b) pagar una multa ascendente a sesenta Unidades Tributarias Mensuales a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

II.- Que, copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo.

III.- Que, la denunciada deberá pagar las costas de la reclamación.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Pronunciada por doña Isabel Correa Fuentes, Juez Titular del Sexto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Rol N° L-347-2003.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES. IMPROCEDENCIA DETRASLADAR A DIRIGENTE SINDICAL, SIN HABERACREDITADO PREVIAMENTE LA EXISTENCIA DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, en contra de la empresa Aseo Industrial Casino Ltda.

Doctrina

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, "los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa, y en el inciso 2º se agrega que durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales, las facultades que establece el artículo 12 de este Código". Este último artículo dispone a su vez que "el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Sentencia

San Bernardo, 13 de enero de 2003.

Vistos:

A fs. 13 rola denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por don René Rubén Díaz Guler, funcionario público, Inspector Provincial del Trabajo del Maipo, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo San Bernardo, ambos domiciliados en Freire N° 473, segundo piso, San Bernardo en contra de la empresa Aseo Industrial Casino Ltda., representada por don Enrique Bettoni Necochea, ambos domiciliados en camino Rosa Ester N° 02741, La Pintana, por haber negado el trabajo convenido al trabajador José Miguel Pérez Mercado, domiciliado en E. Riquelme N° 26, departamento

N° 1641, San Bernardo. Ocurre que éste fue privado del trabajo convenido el 14 de junio de 2002, no obstante ser tesorero de la organización sindical existente en la empresa, solicita se decrete el cese de la conducta atentatoria de libertad, así como la aplicación de la multa respectiva, con costas. Con fecha 23 de julio de 2002, don José Miguel Pérez Mercado, tesorero del sindicato existente en la empresa, presentó una denuncia en la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, por cuanto la empleadora no le proporcionaba el trabajo convenido desde el 14 de junio de 2002; con ocasión de esta denuncia, la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo generó la comisión N° 13.13.2002/1783 de fecha 23 de julio de 2002, la cual fue asignada a don Ricardo Suárez Martínez, fiscalizador dependiente de la Inspección del

Trabajo referida, quien se constituyó en el establecimiento de la empresa referida y constató con fecha 25 de julio de 2002, que la empleadora no otorgaba el trabajo convenido al director sindical denunciante desde el día 14 de junio de 2002 y que no llevaba registro control de asistencia con relación al mismo trabajador y desde la misma fecha, finalmente la empresa fiscalizada tampoco mantenía en el establecimiento la documentación laboral de rigor con relación al trabajador denunciante; infracciones laborales fueron sancionadas con multas laborales, las cuales constan en resolución administrativa N° 13.13.4334.02.114-1-2-3, ascendentes a 10 UTM, 3 UTM y 01 ingreso mínimo mensual, respectivamente. Añade que la empresa argumenta que el trabajador aforado debía presentarse a partir de junio de 2002 a prestar servicios en la comuna de Maipú, siendo esta alteración unilateral del lugar de trabajo, una conducta que atenta en contra la "libertad sindical", pues el empleador no puede alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto donde deban prestarse o alterar la distribución de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la empresa denunciada impuso unilateralmente al director sindical denunciante la obligación de laborar a partir del 14 de junio de 2002 en la comuna de Maipú, negándose a otorgarle trabajo alguno en su lugar habitual. De acuerdo a lo expuesto y citas legales que señala, pide se tenga por interpuesta denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa denunciada, por haber negado el trabajo convenido a un trabajador protegido con fuero sindical, en razón de poseer el cargo de tesorero de la organización sindical existente en el interior de la empresa, declarando en definitiva que la denunciada ha incurrido en las prácticas lesivas de la libertad sindical antes descrita, debiendo poner término a las mismas y permitir que el trabajador aforado se reincorpore inmediatamente a sus funciones en el establecimiento que la empresa denunciada posee en Rosa Ester N° 02741, La Pintana, si ello no hubiere ocurrido con posterioridad a la primera resolución, con costas, pide también que se condene al em-

pleador a pagar las remuneraciones y demás beneficios devengados y adeudados con los reajustes e intereses legales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, al trabajador don José Miguel Pérez Mercado, y por último, que se condene a la demandada al pago de una multa equivalente a 150 UTM o lo que el tribunal estime.

A fs. 22 consta que se remitió carta al denunciado.

A fs. 24 y 24 vta. rola acta de audiencia decretada en autos.

A fs. 26 se cita a las partes para oír sentencia.

Considerando:

Primero: Que don René Rubén Díaz Guler en representación de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo se presenta e interpone denuncia de práctica antisindical en contra de la empresa Aseo Industrial Casino Ltda., representada por don Enrique Bertoni Necochea, por haber negado el trabajo convenido al trabajador José Miguel Pérez Mercado, domiciliado en E. Riquelme N° 26, departamento N° 1641, San Bernardo. Ocurre que éste fue privado del trabajo convenido el 14 de junio de 2002, no obstante ser tesorero de la organización, poner término a las mismas y permitir que el trabajador aforado se reincorpore inmediatamente a sus funciones en el establecimiento que la empresa denunciada posee en Rosa Ester N° 02741, La Pintana, si ello no hubiere ocurrido con posterioridad a la primera resolución, con costas, pide también que se condene al empleador a pagar las remuneraciones y demás beneficios devengados y adeudados con los reajustes e intereses legales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, al trabajador don José Miguel Pérez Mercado, y por último, que se condene a la demandada al pago de una multa equivalente a 150 UTM o lo que el tribunal estime.

Segundo: Que para acreditar la denuncia instaurada en autos, la Inspección Provincial

del Trabajo del Maipo ha acompañado los siguientes documentos: 1.- informe de fiscalización N° 13.13.02/1783/1334 de fecha 25 de julio de 2002, 2.- comprobante de ingreso de comisiones fiscalización de fecha 23 de julio de 2002, 3.- acta de entrevista a trabajadores de fecha 25 de julio de 2002, 4.- acta de revisión documental de fecha 25 de julio de 2002, 5.- acta de constatación de hechos de fecha 25 de julio de 2002, 6.- Resolución de Multa Administrativa N° 13.13.4334.02/114 de fecha 25 de julio de 2002 en la cual constan las tres infracciones y los montos de las multas para cada una y 7.- carta informativa en la cual el fiscalizador actuante comunica al director sindical denunciante lo resuelto de la fiscalización solicitada.

Tercero: Que la audiencia de rigor decretada en aulas, se efectúa con los apoderados del denunciante don Rodrigo Bravo Acevedo y don Fernando Araya Quinta y en rebeldía de la parte demandada, el primero señala que de conformidad a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, ratifica la denuncia presentada ante este tribunal con fecha 6 de diciembre último y solicita que se dicte sentencia dentro de tercero día.

Cuarto: Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, "los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa, y en el inciso 2° se agrega que durante el lapso a que se refiere el inciso precedente el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales, las facultades que establece el artículo 12 de este Código". Este último artículo dispone a su vez que "el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares,

que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Quinto: Que con el mérito de las pruebas acompañadas al proceso, apreciadas en conciencia, se ha establecido que la empresa Aseo Industrial Casino Ltda. pretendió trasladar al señor José Miguel Pérez Mercado a la comuna de Maipú, sin haber acreditado previamente la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, única situación en la cual el empleador puede hacer efectiva, respecto de un director sindical o respecto de un trabajador aforado, las facultades de modificación de los elementos del contrato prevista en el citado artículo 12.

Sexto: Que, en consecuencia, resulta procedente tener por configurada la práctica antisindical por parte de la empresa Aseo Industrial Casino Ltda., debiendo tenerse por ratificado el monto de la multa ya impuesta por la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, ascendentes a 10 UTM, según se desprende de la copia del informe agregado a fs. 1 de estos autos.

Octavo: Que corresponde asimismo ratificar lo decretado por este tribunal al proveerse el primer otrosí de la presentación de fs. 13.

Por estas consideraciones y vistos, además, lo que disponen los artículos 7°, 14, 243, 289 y 292 del Código del Trabajo, se declara:

Que ha lugar a la denuncia deducida a fs. 13 en todas sus partes; salvo en cuanto al monto de la multa, a lo cual deberá estarse a los términos señalados en el motivo sexto.

Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, en su oportunidad.

Regístrese y notifíquese.

Dictada por doña Carmen Edith Astorga Méndez, Juez Titular del 3^{er} Juzgado Laboral de San Bernardo.

Rol N° 2.344-02.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Comisiones	351/023	22.01.04	96
Derechos fundamentales. Principio no discriminación	352/024	22.01.04	98
Derechos fundamentales. Principio no discriminación	543/031	2.02.04	112
Descanso compensatorio. Días domingo. Cumplimiento	542/030	2.02.04	110
Descanso semanal. Duración	227/018	16.01.04	82
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación. Causales	599/037	3.02.04	126
Estatuto de Salud. Calificación. Competencia Dirección del Trabajo	228/019	16.01.04	84
Estatuto de Salud. Directores. Jornada de trabajo	547/035	2.02.04	123
Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento	547/035	2.02.04	123
Estatuto Docente. Asignación de experiencia. Oportunidad de pago	484/028	28.01.04	107
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Feriado	543/031	2.02.04	112
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Jornada de trabajo. Proporcionalidad	320/020	21.01.04	87
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Jornada. Distribución. Modificación	599/037	3.02.04	126
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Jornada. Distribución. Modificación	599/037	3.02.04	126
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Reducción carga horaria	320/020	21.01.04	87
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Titulares. Carga horaria. Renuncia	320/020	21.01.04	87
Feriado cómputo. Sistema excepcional	350/022	22.01.04	93
Feriado progresivo. Otorgamiento	532/029	2.02.04	108
Feriado. Remuneración íntegra. Cálculo	551/036	3.02.04	126
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Devolución. Facultades Dirección del Trabajo	482/026	28.01.04	102
Negociación Colectiva. Instrumento coletivo. Vigencia Ley N° 19.759. Duración	349/021	22.01.04	90

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación colectiva. Objeción de legalidad	545/033	2.02.04	118
Negociación colectiva. Sindicato interempresa	600/038	3.02.04	129
Organizaciones sindicales vigentes entrada en vigor Ley N° 19.759. Directores. Número. Aumento. Proce- dencia	483/027	28.01.04	104
Organizaciones sindicales. Sindicato de trabajadores in- dependientes. Afiliación	601/039	3.02.04	132
Organizaciones sindicales. Vigentes entrada en vigor Ley N° 19.759. Directores. Número. Aumento. For- malidades	483/027	28.01.04	104
Protección a la maternidad. Salas cunas. Irrenunciabili- dad	546/034	2.02.04	121
Protección a la maternidad. Salas cunas. Obligación. Cumplimiento.....	546/034	2.02.04	121
Registro de asistencia. Sistema computacional. Caracte- rísticas	481/025	28.01.04	101
Remuneraciones. Comisiones. Cálculo	351/023	22.01.04	96
Responsabilidad subsidiaria. Alcance	544/032	2.02.04	115

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

Descanso semanal. Duración.

227/18, 16.01.04.

El sistema de turnos rotativos aplicable a los trabajadores del área de producción de la Compañía..., descrito en el cuerpo del presente informe, se encuentra ajustado a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 35, 36 y 37.

Concordancias: Dictámenes N°s. 487/36, de 26.01.99; 3.552/189, de 16.06.97 y 1.666/64, de 13.03.95.

Mediante presentación citada en el antecedente... solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se encuentra ajustado a derecho el sistema de turnos rotativos semanales implementado por la recurrente, particularmente respecto al descanso de los trabajadores que prestan sus servicios en el área de producción, conforme a lo establecido en los artículos 35 y 36 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo expresa:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.

Por su parte, el artículo 36 del mismo Código, prescribe:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21

horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éste, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos de trabajo”.

A su vez, el artículo 37 del citado Código, establece:

“Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor”.

“Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como “extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se desprende, por una parte, que el descanso dominical y de días festivos, por regla general, debe comenzar, a más tardar, a las 21 horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo y que debe terminar a las 06:00 horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo.

Se infiere, asimismo, que sólo en el evento de que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán abarcar parte de aquellas horas

en que rige el descanso dominical y de días festivos, excepción esta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado o de aquel que precede a un festivo, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, dicha excepción no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo y las 00:00 horas del lunes o del día que sigue al festivo, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso dominical y de días festivos, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que *el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día domingo o festivo.*

Por otra parte, de las mismas normas en comento se infiere que a las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical les está prohibido distribuir la jornada ordinaria de trabajo de manera tal que incluya los días domingo o festivos.

Igualmente, fluye que dicha prohibición reconoce una excepción, cual es, que exista fuerza mayor, la que, en todo caso, deberá ser calificada "a posteriori" por la Dirección del Trabajo, señalándose que en el evento de que este Organismo estableciera que no hubo fuerza mayor, las horas trabajadas en días domingo o festivos deberán ser pagadas como

extraordinarias por el empleador, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente.

Lo expresado en acápites anteriores se encuentra en armonía con lo sustentado por esta Dirección, entre otros, en Dictamen N° 1.666/64, de 13.03.95.

Ahora bien, en la especie, del análisis de los antecedentes reunidos en torno a la situación que nos ocupa, en especial del informe de fiscalización evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo Santiago, se tiene que el 31 de mayo del año 2002, la empresa y el sindicato de trabajadores existente en ella convinieron, a fin de adelantarse a la entrada en vigencia de la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, que a partir del 1° de septiembre del año 2002 la jornada ordinaria de los trabajadores que laboran en producción será de 45 horas semanales, distribuida en tres turnos rotativos semanales, a saber:

Primer Turno (denominado "de noche")
Lunes de 00,00 a 08,00 horas
Lunes de 23,00 a martes 07,00 horas
Martes de 23,00 a miércoles 07,00 horas
Miércoles de 23,00 a jueves 07,00 horas.
Jueves de 23,00 a viernes 07,00 horas
Viernes de 23,00 a sábado 07,00 horas.

Segundo Turno (denominado "de mañana")
De lunes a sábado de 07,00 a 15 horas.

Tercer Turno (denominado "de tarde")
De lunes a sábado de 15,00 a 23,00 horas.

Cabe señalar que la semana se inicia con el turno nocturno que comienza a las 00,00 del lunes hasta las 08,00 horas de dicho día y el mismo personal ingresa a las 23,00 del lunes hasta las 07,00 horas del martes. Asimismo que, cuando el día lunes sea festivo la jornada semanal de trabajo se inicia a las 00,00 del día martes y si además del día lunes también fuese festivo el martes u otros días consecutivos, la jornada ordinaria se iniciará a las 00,00 horas del primer día hábil de la semana. Es del caso agregar que con el sistema de turnos rotativos semanales

descrito los trabajadores involucrados laboran 45 horas semanales.

En estas circunstancias, aplicando la doctrina reseñada en párrafos que anteceden al caso en consulta, no cabe sino concluir que el sistema de turnos rotativos de que se trata se encuentra ajustado a derecho, toda vez que, por una parte, permite descansar integralmente el día domingo y el descanso en días festivos se encuentra asegurado al trasladarse, en tal caso, el inicio de la jornada al primer día hábil de la semana y, por otra, el tercer turno, esto es, el "de tarde" que termina el día sábado a las 23,00 horas y que

sería el cual podría prestarse a dudas en cuanto al descanso, se encuentra justamente en la excepción ya comentada que permite prestar servicios en el lapso que media entre las 21,00 horas y las 24,00 horas del día sábado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el sistema de turnos rotativos aplicable a los trabajadores del área de producción de la Compañía..., descrito en el cuerpo del presente informe, se encuentra ajustado a derecho.

Estatuto de Salud. Calificación. Competencia Dirección del Trabajo.

228/19, 16.01.04.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamiento, por ahora, sobre supuestas irregularidades cometidas en el proceso de calificación del personal dependiente de la Corporación Municipal "Ramón Freire" de Dalcahue, para no interferir en la resolución de la apelación interpuesta por el funcionario afectado sobre la base de las mismas irregularidades denunciadas.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 46. Decreto N° 1.889, de 1995, artículos 63 y 64.

Concordancias: Dictámenes N°s. 272/13, de 20.01.2000 y 540/33, de 5.02.97.

A través de la presentación del antecedente..., se solicita pronunciamiento sobre materias reguladas por la Ley 19.378, particularmente:

- 1) ¿Quién es el jefe directo para los efectos de la calificación del Director del Consultorio General Rural de la Comuna de Dalcahue, si el Secretario General de la Corporación Municipal de Dalcahue que

administra dicho consultorio, o la Jefa de Personal de la misma entidad que sólo habría sido designada en este cargo con posterioridad a la fecha en que aquel funcionario se desempeña como director de dicho establecimiento?

- 2) ¿Está legalmente permitido que una funcionaria que no es parte de la dotación de salud de la Ley N° 19.378, califique al Director de un consultorio cuando, además, en el contrato de trabajo de éste figura como jefe directo el Secretario General de la entidad administradora de salud municipal, y cuál es la posición jerárquica de la jefa de personal respecto al Director del Consultorio?

- 3) En el caso que la ley faculte a la Jefa de personal para calificar al Director del Consultorio ¿puede esta jefa de personal calificar a dicho funcionario en el período 1° de septiembre de 2002 al 31 de agosto de 2003 cuando el cargo lo asumió el 22 de enero de 2003, más aún si a la época de la consulta se le había hecho entrega de la primera precalificación del período por parte de la jefa de personal que comprende los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2002, fechas en que no existía el cargo de jefa de personal?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 272/13, de 20.01.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "En el sistema de salud municipal, la precalificación del trabajador sujeto a calificación debe efectuarla su jefe directo que tenga la calidad de funcionario, y no por personas que cumplan tareas o funciones en cargos no contemplados por la ley en la estructura funcional de la salud municipal".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 59 y 67 del Decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, la precalificación debe efectuarse por el jefe directo del funcionario sujeto a calificación, esto es, quien es habitualmente el jefe directo del funcionario a precalificar en cuyo caso deberá establecerse en los hechos la persona que ejerce esa habitualidad, toda vez que el proceso técnico de la Calificación del personal que contempla la ley, la precalificación constituye el antecedente previo y necesario a considerar por la Comisión de Calificación, por así disponerlo expresamente el artículo 67 del Decreto N° 1.889.

En la especie, el Director del Consultorio General Rural de Dalcahue impugnó el procedimiento legal de calificaciones ejerciendo el recurso de apelación que contempla el ar-

tículo 65 del Decreto N° 1.889 según lo manifiesta en su presentación de 15.12.2003, porque las precalificaciones realizadas en su caso como director de ese establecimiento y como tecnólogo médico, por la jefa de personal de la Corporación Municipal de Dalcahue que administra dicho consultorio, es una persona que a su juicio no estaría habilitada para realizar esas precalificaciones.

En efecto, precisa que dicha persona no tiene la calidad de funcionaria ni pertenece a la dotación de atención primaria, su designación en el cargo se realizó a partir del 22 de enero de 2003 como da cuenta el Ord. N° 103, de 22.01.2003 de la Corporación Municipal de Dalcahue y, en consecuencia, con posterioridad al período a calificar comprendido entre el 1°.09.2002 hasta el 31.08.2003, y porque a su juicio, dicha persona no tendría los conocimientos técnicos para evaluar el desempeño del Tecnólogo Médico como tal y como director del Consultorio, y por esas mismas razones considera que tampoco estaría habilitada para presidir la Comisión de Calificación, por todo lo cual el funcionario afectado concluye que en su caso, debía realizar esas precalificaciones el Alcalde o el Secretario General de la Corporación, en su caso.

Sobre el particular, cabe consignar que el funcionario ocurrente ha señalado en su presentación de 15.12.2003, que por no estar de acuerdo con la precalificación realizada por la Jefa de Personal, interpuso las apelaciones correspondientes, recurso que habría fundamentado sobre la base de las mismas irregularidades que supuestamente se habrían cometido en el último proceso de calificación como lo denuncia en ambas presentaciones singularizadas en el antecedente 2).

En este contexto, corresponde precisar que a través de la respuesta 1) del Dictamen N° 540/33, de 5.02.97, se ha resuelto que "La Dirección del Trabajo se abstendrá de emitir pronunciamiento sobre materia cuyo conocimiento y resolución, está sujeto a un procedimiento legal que no ha agotado todas

sus instancias”, criterio que aparece reiterado en Dictamen N° 1.593/97, de 24.05.2002.

Ello, porque cuando se encuentra pendiente la vista de la apelación interpuesta por un funcionario, para que se revise un proceso legal que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y no obstante la facultad contenida en la letra b) del artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, dicho organismo fiscalizador debe abstenerse de emitir pronunciamiento sobre el particular, precisamente con el propósito de no interferir en un procedimiento legal que no ha agotado todas sus instancias.

De acuerdo con lo expresado por el mismo trabajador afectado, en sus presentaciones ante la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República, respectivamente, se encuentra en pleno vigor el proceso de calificación del personal de atención primaria de salud correspondiente al período septiembre de 2002-agosto de 2003, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 46 de la Ley N° 19.378 y 63 y 64 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y cada una de las supuestas irregularidades cometi-

das en dicho procedimiento habrían sido invocadas por el mismo trabajador como argumentos para formalizar la apelación y solicitar la revisión de su calificación.

Lo anterior, implica que de acuerdo con la doctrina administrativa más arriba citada, la suscrita está impedida de emitir el pronunciamiento sobre cada una de las materias consultadas, toda vez que todas ellas están vinculadas al recurso de apelación interpuesto por el funcionario, donde eventualmente puede corregirse el procedimiento de la manera que pretende el recurrente y, en todo caso, porque no corresponde interferir en un procedimiento legal que no ha agotado todas las instancias que contempla la Ley N° 19.378 y su reglamento de la carrera funcionaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamiento, por ahora, sobre supuestas irregularidades cometidas en el proceso de calificación del personal dependiente de la Corporación Municipal “Ramón Freire” de Dalcahue, para no interferir en la resolución de la apelación interpuesta por el funcionario afectado sobre la base de las mismas irregularidades denunciadas.

Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Jornada de trabajo. Proporcionalidad. Reducción carga horaria. Titulares. Renuncia.

320/20, 21.01.04.

- 1) A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les son aplicables las normas sobre proporcionalidad de la jornada de trabajo contenidas en los incisos 2° y 4° del artículo 69 de la Ley N° 19.070.
- 2) A los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales que han cumplido 30 o más años de servicios y que tienen una jornada de 32 o más horas cronológicas semanales, les asiste el beneficio a la rebaja de la carga horaria prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070.
- 3) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 69, incisos 1°, 2°, 3° y 4° y 76.

Concordancias: Dictamen N° 956/45, de 14.03.2001.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales:

- 1) Si les son aplicables las normas sobre proporcionalidad de la jornada de trabajo, contenidas en el Estatuto Docente, cuando la labor a desempeñar es la docente propiamente tal.
- 2) Si los docentes que han cumplido 30 o más años de servicios y que tienen una

jornada de 32 o más horas cronológicas semanales, les asiste el beneficio a la rebaja de la carga horaria prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070.

- 3) Si los docentes titulares tienen derecho a renunciar a parte de las horas por las que se encuentran contratados, reteniendo la titularidad de las restantes:

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que los incisos 1°, 2° 3° y 4° del artículo 69 de la Ley N° 19.070, disponen:

“La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

“La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.

“Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

“La docencia de aula semanal para los docentes que se desempeñen en establecimientos educacionales que estén afectos al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna, no podrá exceder de las 32 horas con 15 minutos excluidos los recreos, cuando la jornada contratada fuere igual a 44 horas semanales. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales e igual o superior a 38 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva”.

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable a los contratos celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, se infiere que la jornada máxima ordinaria de trabajo de quienes ejercen actividades docentes es de 44 horas semanales, existiendo una limitante en relación con la jornada destinada a docencia de aula, en el sentido que no puede sobrepasar de 33 horas semanales excluidos los recreos, destinándose el horario restante a labores curriculares no lectivas.

De la misma disposición aparece que si la jornada que se conviniere fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de aula debe determinarse proporcionalmente.

Finalmente, se infiere que tratándose del personal docente que labora en establecimientos educacionales afecto al régimen de jornada escolar completa diurna, la jornada de 44 horas cronológicas semanales, no puede comprender para docencia de aula una carga superior a 32 horas con 15 minutos o proporcionalmente si la jornada fuere inferior a 44 horas e igual o superior a 38 horas semanales, debiendo destinarse el horario restante a actividades curriculares no lectivas y recreos.

De esta suerte, atendida la imperatividad de la norma legal antes transcrita y comentada, en el sentido que la jornada ordinaria semanal de los profesionales de la educación que desarrollan labores docentes propiamente tal necesariamente debe contemplar una parte para efectuar docencia de aula y otra parte para actividades curriculares no lectivas, preciso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que los profesionales de la educación sean contratados exclusivamente para labores de docencia de aula sin considerar horas destinadas a actividades curriculares no lectivas.

- 2) En lo que dice relación con esta consulta, adjunto se remite a Ud. copia de Dictamen N° 956/45, de 14.03.2001, que contiene la doctrina del servicio en relación con la materia de que se trata.
- 3) Finalmente y en lo referente a esta pregunta, cabe señalar que de conformidad a lo previsto en el artículo 76 de la Ley N° 19.070, los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su carga horaria, manteniendo la titularidad de las restantes.

Dicha reducción, sin embargo, no puede exceder del 50% del total de su carga horaria, pudiendo el empleador, en todo caso, negar lugar a dicha renuncia cuan-

do con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.

En efecto, la referida disposición legal, prevé:

“Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes.

“El derecho señalado en el inciso anterior no regirá cuando la reducción exceda del 50% de las horas que desempeñan de acuerdo a su designación o contrato. En todo caso, el empleador podrá rechazar la renuncia cuando afecte la continuidad del servicio educacional.

“La renuncia parcial a la titularidad de horas deberá ser comunicada al empleador a lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que deba producir sus efectos, quien procederá, si la autoriza, a modificar los decretos alcaldicios a los contratos según corresponda”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas, cumpla en informar a Uds., lo siguiente:

- 1) A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les son aplicables las normas sobre proporcionalidad de la jornada de trabajo contenidas en los incisos 2º y 4º del artículo 69 de la Ley N° 19.070.
- 2) A los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales que han cumplido 30 o más años de servicios y que tienen una jornada de 32 o más horas cronológicas semanales, les asiste el beneficio a la rebaja de la carga horaria prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070.
- 3) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.

Negociación Colectiva. Instrumento colectivo. Vigencia Ley N° 19.759. Duración.

349/21, 22.01.04.

Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración superior al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una vigencia superior a cuatro años contados a partir de esa fecha. Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01, de esta Dirección. Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.2001.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5°, inciso 2°, 347, inciso 1°. Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes N°s. 814/36, 6.02.92 y 736/28, de 3.02.92.

Mediante presentación citada en el antecedente solicita la reconsideración de la doctrina contenida en el punto 1) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.2001, de esta Repartición, conforme a la cual, *“Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una vigencia superior a cuatro años a partir de esa fecha”*.

Fundamenta su solicitud en las disposiciones constitucionales y legales que indica, entre otras, en el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, artículos 9°, 1545, 1560 del Código Civil y, en especial, en el artículo 22 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, que a la letra establece:

“En todo contrato se entenderán incorporadas las leyes vigentes al tiempo de su celebración.

“Exceptúanse de esta disposición:

“1° Las leyes concernientes al modo de reclamar en juicio los derechos que resultan de ellos; y

“2° Las que señalan penas para el caso de infracción de lo estipulado en ellos; pues ésta será castigada con arreglo a la ley bajo la cual se hubiere cometido”.

Sobre la base de dicha disposición legal y de las otras normas invocadas, se estima que la doctrina impugnada es errónea y debe ser reconsiderada teniendo presente que con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.759, que estableció que el plazo máximo de duración de los contratos colectivos y fallos arbitrales no podía ser superior a cuatro años, no existía tal límite, de manera tal que las partes pudieron válidamente pactar un plazo superior a dicho máximo.

En lo sustancial, se aduce que el fundamento de la doctrina impugnada, cual es, el efecto inmediato de las leyes laborales, el que importa aplicar la nueva ley desde su promulgación, incluso a situaciones jurídicas nacidas antes de su vigencia, implica dar a ésta efecto retroactivo ya que afecta o modifica los acuerdos válidamente contraídos conforme a la ley vigente a la fecha de su celebración, lo cual, a su juicio, no resulta

jurídicamente procedente teniendo presente que la retroactividad es una excepción y, como tal, debe ser aplicada en forma restringida y a los casos expresamente señalados por el legislador, lo que no ocurre con la Ley N° 19.759.

Se señala finalmente que más allá del análisis de las diferentes teorías existentes en materia de retroactividad, no se debe omitir que, según el sentido que uniformemente se ha dado al artículo 22 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, resulta claro que los efectos de un contrato se deben regir por la ley vigente a la época de su celebración y que, por lo tanto, no corresponde que se señale que los plazos acordados por las partes se han visto alterados por una nueva disposición legal de vigencia posterior a dicho acuerdo.

Sobre el particular, cúpleme expresar lo siguiente:

La conclusión que se contiene en el dictamen impugnado es jurídicamente correcta si se analizan los argumentos y consideraciones que le sirven de fundamento, los cuales, contrariamente a lo que sostiene el recurrente, no implican dar a las normas del artículo 347 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por la Ley N° 19.759, efecto retroactivo.

En efecto, para arribar a la señalada conclusión se consideró, por una parte, el carácter eminentemente protector del derecho del trabajo y la naturaleza de orden público de las normas que lo conforman, lo que se traduce en la irrenunciabilidad de los derechos consagrados por las leyes laborales, recogida en el Código del Trabajo en su artículo 5°, inciso 2°, el cual establece:

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

Ahora bien, la señalada irrenunciabilidad trae como necesaria consecuencia que la ley laboral rija in actum y, por lo tanto, deje sin

efecto, todas las normas que la contravengan y que se encuentran establecidas en los contratos individuales y/o colectivos de trabajo celebrados con anterioridad a su entrada en vigencia, con excepción, obviamente, de aquellas estipulaciones que pudieren ser más favorables al trabajador, como ocurriría, por ejemplo, con una cláusula contractual que estableciera un régimen de jornada, descansos o feriado más favorables al trabajador que los contemplados en la nueva normativa o beneficios superiores a aquellos que ésta consagra.

Lo anterior se explica fácilmente si se considera que la protección al trabajador se perdería si las estipulaciones convencionales pudieren prevalecer sobre las normas legales dictadas con posterioridad a la celebración del contrato.

Cabe agregar que el carácter de orden público de las normas reguladoras del Código del Trabajo, y su vigencia in actum, tienen consagración constitucional según se desprende de la disposición contenida en el inciso 4° del artículo 62 de la Constitución Política que nos rige, el cual confiere al Presidente de la República la iniciativa exclusiva, entre otras, para fijar remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos.

Como es dable apreciar y tal como lo ha sostenido el tratadista nacional y profesor de Derecho del Trabajo Sr. Francisco Walker Errázuriz, el referido precepto *“está dando claramente el carácter de norma de orden público a las disposiciones reguladoras del contrato de trabajo, puesto que el imperio de la ley prevalecerá por sobre la voluntad de las partes que hubieren dado origen a los contratos vigentes a la fecha de dictación de la ley que modifique las remuneraciones o las bases sobre las cuales ellas se determinan”.*

Ello permite afirmar, que en nuestro ordenamiento jurídico la vigencia in actum de

la legislación laboral se encuentra amparada constitucionalmente.

Al respecto, el mencionado autor señala que mediante fallo de 29.11.82 del Tribunal Constitucional, dictado con ocasión del proyecto que dio origen a la Ley N° 18.198, se sentó el precedente relativo a que "tanto de acuerdo a la Constitución actual como a la de 1925 las leyes laborales rigen in actum". En corroboración de ello, el mismo autor agrega que el informe de la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado, evacuado bajo la presidencia del jurista don Fernando Alessandri Rodríguez, en lo pertinente, expresa:

"la ley que estatuye estos beneficios (se refiere a los otorgados a los servidores públicos o a los asalariados en general), como asimismo, la que los modifica, tienen el carácter de administrativa y de orden público, respectivamente, según el caso y, en consecuencia, rige in actum, porque en estas materias, como lo reconoce la doctrina y la jurisprudencia, no hay derechos adquiridos".

Por su parte, el tratadista Paul Roubier, en su obra "Los conflictos de las leyes en el tiempo (Tomo I, págs. 558 y siguientes) sostiene que el efecto inmediato de la ley encuentra su fundamento en que "nosotros vivimos bajo el régimen de la unidad de la legislación y no se concibe que leyes diferentes puedan regir simultáneamente situaciones jurídicas de la misma naturaleza, porque ello constituiría un peligro para el comercio jurídico. El efecto inmediato se justifica también, pues, por una necesidad de seguridad jurídica".

De esta forma, resulta claro que por el efecto inmediato de la ley, ya analizado, el nuevo texto del artículo 347 del Código del Trabajo, fijado, como ya se expresara, por la Ley N° 19.759, vigente a partir del 1°.12.2001, resulta aplicable a los contratos colectivos vigentes a la fecha indicada.

La conclusión anterior se corrobora aún más si tenemos presente la opinión susten-

tada por el tratadista Américo Plá Rodríguez en su obra "Curso de Derecho Laboral", Tomo 1, Volumen 1, págs. 173 y siguientes, referida a la aplicación de las normas laborales en el tiempo, el que, después de analizar las diferentes posiciones doctrinarias al respecto, una de las cuales propugna que la nueva ley debe regir todos los efectos de los contratos que se celebren con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley, criterio que no comparte, señala que ello "significaría postergar la aplicación de la nueva norma a los contratos que se celebrarían con posterioridad" agregando que "Ello no sólo contraría el carácter de orden público que generalmente tiene la norma laboral, sino que llegaría a una situación caótica: en un establecimiento, cada trabajador se regiría por una norma distinta, según la época en que hubiere ingresado a él".

Ahora bien, en opinión de este Servicio, la conclusión expuesta en párrafos precedentes no puede verse desvirtuada por lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, invocada en la presentación que nos ocupa, toda vez que dicho precepto sólo tiene aplicación cuando los contratos representan instrumentos de diferenciación, es decir, cuando su contenido queda entregado a la voluntad creadora de los individuos, lo que no ocurre con los contratos de trabajo.

En otros términos, dicha norma resulta aplicable a los contratos en que prima la autonomía de la voluntad de los contratantes, los que obviamente, no pueden verse afectados por leyes dictadas con posterioridad a su celebración, debiendo, en consecuencia, continuar rigiéndose por la normativa vigente a esa época.

No ocurre lo mismo con los contratos de trabajo en los cuales, a diferencia de los anteriores, no prima la autonomía de la voluntad de las partes, sino que su principal efecto es provocar la aplicación de un estatuto legalmente establecido generando para

éstas los derechos y obligaciones que en él se contemplan.

En relación con lo anterior, el tratadista William Thayer Arteaga, en su obra "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo II, pág. 85, analizando las características del contrato de trabajo, señala que una de ellas es la de ser un contrato dirigido", *pues compete a la legislación estatal regular los elementos básicos del contrato, con fines tutelares, lo que implica el consiguiente decaimiento de la autonomía de la voluntad o libertad contractual*".

Todo lo anteriormente expuesto autoriza para concluir que el punto 1) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01, se ajusta plena-

mente a derecho, por lo cual no procede su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración superior al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una vigencia superior a cuatro años contados a partir de esa fecha. Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01, de esta Dirección.

Feriado cOmputo. Sistema excepcional.

350/22, 22.01.04.

Los trabajadores de la empresa..., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado colectivo, deben iniciar el cómputo del mismo una vez concluido el ciclo de descanso al que pudieran encontrarse afectos en ese momento y reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio, en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el periodo de descanso que contempla el respectivo sistema.

Fuentes: Código del Trabajo artículos 38 inciso final y 76.

Concordancias: Ord. N° 1.420/0113, de 10.04.2000. Ord. N° 6.959/299, de 3.11.95. Ord. N° 6.752/390, de 10.12.93.

Mediante Ordinario del antecedente... se han remitido presentaciones signadas con los números 2) y 3) en las que se solicita un pronunciamiento acerca de la forma de otorgar el feriado colectivo en la empresa.... que

está sujeta a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, consistente en 7 días de trabajo, seguidos de 7 días de descanso.

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

El artículo 76 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en

parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso de del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa”.

Del precepto legal preinserto se colige que feriado colectivo es aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.

Se infiere, además, que el feriado colectivo no puede tener una duración menor de quince días hábiles y que debe concederse a todos los dependientes que laboran en la empresa o sección correspondiente, entendiéndose que se anticipa a aquellos que aún no cumplen los requisitos para gozar del descanso.

A su vez, el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, relativo a trabajadores que se desempeñan en empresas o faenas exceptuadas del descanso dominical, prescribe:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema”.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha entregado al Director del Trabajo la facultad de

autorizar, mediante resolución fundada, la implementación de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, lo que podrá hacer cuando exista una situación calificada, previo acuerdo de los trabajadores involucrados.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que este Servicio, pronunciándose sobre el alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el mencionado precepto, en Ordinario N° 6.959/299, de 3.11.95, ha sostenido que la implantación de los mismos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí.

De acuerdo a dicha jurisprudencia, las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos, y que se desarrolla durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con los presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

Conforme al citado pronunciamiento jurídico, el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente y, en consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de que se trate, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

La citada jurisprudencia agrega que en cada período, la alteración de la distribución de los descansos que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial que laboren,

derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

Cabe agregar que en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores que, como en la especie, se encuentran afectos a dichos sistemas excepcionales, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 6.752/390, de 10.12.93 ha precisado que dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo, la cual prescribe que *“Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil”*.

Sobre la base de la doctrina enunciada, esta Dirección en Ordinario N° 1.420/0113, de 10.04.2000 sostiene: *“De esta suerte, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y los festivos que incidan en el período, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello, por cuanto, como ya se dijera, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.*

“Por consiguiente, analizada la situación en análisis a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en relación al alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo en uso de la facultad que le otorga el inciso final del artículo 38 ya citado, forzoso resulta concluir que una vez extinguido el plazo del feriado, computado en la forma

precedentemente señalada, el personal sujeto a uno de dichos sistemas deberá reincorporarse a sus labores al día siguiente a aquél en que se produjo la expiración de dicho beneficio, en cuanto el turno o equipo de trabajo al cual esté adscrito se encuentre cumpliendo el período de trabajo que comprende el respectivo ciclo, debiendo por el contrario, reasumir sus funciones una vez cumplido el período de descanso correspondiente, en el evento de que al día siguiente del término de su período de feriado su turno o equipo de trabajo esté haciendo uso del descanso que les garantiza el sistema excepcional al que se encuentran afectos”.

“En otros términos, las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, según ya se señalara”.

La doctrina enunciada precedentemente, relativa al feriado individual, en opinión de la suscrita, resulta plenamente aplicable al feriado colectivo, de suerte que la forma en que éste debe concederse es la señalada en los acápite que anteceden.

Ahora bien, como el feriado colectivo se concede a todos los dependientes que laboran en la empresa o sección correspondiente a contar de un día determinado, el cómputo correspondiente, para aquellos que están haciendo uso de los días de descanso, se inicia una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional.

Por su parte, el reintegro de los mismos dependientes, dependerá, según se ha señalado, de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo.

En la especie, considerando que los trabajadores de la empresa... se encuentran

afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, posible resulta sostener, que en el evento de hacer uso de feriado colectivo, les resulta aplicable toda la doctrina reseñada en los párrafos anteriores, de suerte que tanto su inicio como el correspondiente reintegro, debe realizarse en la forma ya señalada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que los trabajadores de la empresa..., afectos a un

sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado colectivo, deben iniciar el cómputo del mismo una vez concluido el ciclo de descanso al que pudieran encontrarse afectos en ese momento y reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio, en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema.

Contrato individual. Legalidad de cIAusula. Comisiones. Remuneraciones. CAlculo.

351/23, 22.01.04.

- 1) El pacto relativo a comisiones inserto en los contratos individuales de trabajo de los vendedores de la empresa..., conforme al cual la comisión pactada se calcula sobre las ventas netas, esto es, excluido el Impuesto al Valor Agregado IVA, se ajusta a derecho.**
- 2) El alza del mencionado tributo carece de incidencia en la aplicación de la referida norma convencional, atendidas las consideraciones señaladas en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 42, letra c). D.L. N° 825, de 1974 y modificaciones. Ley N° 19.888, artículo 1°.

Concordancias: Dictamen N° 2.538/191, de 20.06.2000.

Mediante presentación citada en el antecedente..., han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la incidencia del alza del valor agregado IVA, en las remuneraciones de los trabajadores de la misma, afectos a comisiones que se calculan sobre las ventas netas.

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

El artículo 42 del Código del Trabajo, en su letra c), dispone:

“Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador”.

De la disposición legal antes transcrita se infiere que dentro de las distintas especies de remuneración que reconoce nuestro ordenamiento jurídico laboral se encuentra la

comisión, estipendio de carácter variable cuya esencia es hacer participe al trabajador de un porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones que realice el empleador con la colaboración del trabajador.

Precisado lo anterior cabe hacer presente a Uds. que este Servicio, pronunciándose sobre la procedencia de considerar el IVA para los efectos de calcular las comisiones de los trabajadores afectos a este sistema remuneracional ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 2.538/191, de 20.06.2000, que tales estipendios “deben calcularse sobre el valor neto de venta al público, excluido de dicho valor el Impuesto al Valor Agregado”, salvo que las partes hubieren convenido que dicho cálculo se efectúe sobre valores brutos, en cuyo caso deberá estarse a lo pactado.

Es necesario destacar que para arribar a la conclusión precedentemente aludida se tuvo en consideración que conforme a las disposiciones del D.L. N° 825, de 1974 y sus posteriores modificaciones, el Impuesto al Valor Agregado IVA es un tributo que afecta a las ventas y servicios, estando obligado a su pago el vendedor, sea que se trate de una venta propiamente tal o de otro acto que se equipare a ésta.

Se tuvo presente, asimismo, que el referido impuesto es, en definitiva, de cargo del comprador, constituyendo la persona que vende o transfiere el dominio un mero recaudador del mismo para los efectos de enterarlo en arcas fiscales.

En la misma línea de razonamiento se consideró que al ser dicho tributo un impuesto de retención provisorio, el vendedor no lo ingresa a su patrimonio, sino que opera como recaudador de éste para un tercero, vale decir, el Fisco y que por su parte el comprador no puede ni debe considerar su monto como costo de adquisición, “ya que adquiere un crédito fiscal que, posteriormente, al transferir el bien de que se trata, lo compensará con el nuevo impuesto cobrado”. “En síntesis,

el impuesto es siempre pagado por el consumidor y en las sucesivas transferencias, tanto el industrial como el comerciante, están sólo recaudando un tributo, por sí o por intermedio de sus dependientes, recaudación ésta que se le impone obligatoriamente”.

Sobre dicha base se concluye que el cálculo de las respectivas comisiones debe efectuarse sobre las ventas netas, salvo acuerdo en contrario.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente el traslado evacuado por la empresa empleadora y el informe inspectivo emitido por el fiscalizador Sr. L. C., se ha podido establecer que hasta el mes de julio de 1999 la empresa contrató a sus vendedores en base a comisiones calculadas sobre el valor de las ventas brutas, vale decir, incluido IVA, y que los ingresados con posterioridad a esa fecha convinieron un sistema remuneracional conformado por comisiones calculadas sobre las ventas netas.

Analizada la situación en consulta a la luz de la jurisprudencia administrativa anteriormente citada, forzoso es convenir, primeramente, que la cláusula convencional sobre comisiones a que se encuentran afectos los trabajadores a que se refiere la presentación que nos ocupa y conforme a la cual dichas remuneraciones se calculan sobre la venta neta, sin IVA, se encuentra plenamente ajustada a derecho, teniendo presente los fundamentos y consideraciones que le sirven de base y las cuales se ha hecho referencia precedentemente.

Las mismas consideraciones y el carácter legal del alza de dicho tributo de un 18 a 19% a contar de octubre de 2003, según lo dispone el artículo 1° de la Ley N° 19.888, publicada en el Diario Oficial de 13.08.03, permiten sostener que el empleador se encuentra obligado a aplicarlo, no pudiendo imputársele, por ende, que con ello está provocando una alteración del sistema de pago de las comisiones convenidas, las cuales se siguen calculando de acuerdo a la norma convencional expresa-

mente pactada por las partes, esto es, sobre las ventas netas efectuadas.

De esta suerte, forzoso es concluir que el alza del valor del Impuesto al Valor Agregado, por ser una situación generada al margen de la relación laboral que une a las partes e inimputable para el empleador no puede implicar para éste responsabilidad frente a la estipulación contractual que regula el sistema remuneracional de los afectados, como tampoco, dar lugar a una infracción susceptible de ser observada, y eventualmente sancionada por este Servicio, aun cuando la misma, indirectamente, pudiere importar para los respectivos trabajadores una disminución del monto real de la suma que perciban por tal concepto.

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

- 1) El pacto relativo a comisiones inserto en los contratos individuales de trabajo de los vendedores de la Empresa..., conforme al cual la comisión pactada se calcula sobre las ventas netas, esto es, excluido el Impuesto al Valor Agregado IVA, se ajusta a derecho.
- 2) El alza del mencionado tributo carece de incidencia en la aplicación de la referida norma convencional, atendidas las consideraciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

Derechos Fundamentales. Principio no discriminación.

352/24, 22.01.04.

La exigencia del curso de capacitación en seguridad minera o de prevención de riesgos laborales denominado Curso Baprever o cualquier otro de similares características, como requisito previo a la contratación de trabajadores del sector de la minería, constituiría un acto discriminatorio, toda vez, que las actividades de prevención, incluyendo en ellas aquellas que dicen relación con la capacitación y adiestramiento del personal, constituyen una obligación del empleador, no pudiendo por tanto entenderse éstas como una exigencia basada en la "capacidad o idoneidad personal" o una "calificación" inherente al ejercicio de un determinado empleo, únicas condiciones admitidas como elementos diferenciadores por nuestro ordenamiento jurídico.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 1º, inciso primero y 19, números 2 y 16, inciso tercero; *Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación*, de 1958, (núm. 111), de la OIT, y la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada en 1998; y Código del Trabajo, artículos 2º y 5º, inciso primero.

Concordancias: Ordinario N° 2.856/162, 30.08.2002.

Mediante solicitudes individualizadas en los Antecedentes..., se ha requerido a esta Dirección un pronunciamiento sobre la posibilidad de utilizar el denominado *Curso Baprever* como condición o exigencia previa a la contratación de trabajadores del sector de la minería.

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

Nuestro ordenamiento constitucional reconoce como valor superior de nuestro sistema jurídico el principio de *igualdad*: artículo 1º, inciso primero: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"; y artículo 19: "La constitución asegura a todas las personas: N° 2: La igualdad ante la ley". La Constitución Política efectúa un reconocimiento expreso de la *dignidad humana* en relación estrecha con la idea de *libertad* e *igualdad*, ...conformándose de esta manera, una verdadera "trilogía ontológica" (Humberto Nogueira Alcalá, *Dogmática Constitucional*, Universidad de Talca, Talca, 1997, p. 113) que determina y da cuerpo al reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, erigiéndose como factor modelador y fundante de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (Ord. N° 2.856/162, 30.08.2002).

A su vez, dicho principio inspirador y modelador de nuestra convivencia nacional es recepcionado, aunque con individualidad propia en el ámbito laboral a través de la configuración del derecho fundamental a lo *no discriminación*: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos" (artículo 19, N° 16, inciso tercero, de la Constitución Política).

Por su parte, en el plano infraconstitucional el legislador ha desarrollado con mayor amplitud el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2º, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y quinto:

"Son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación.

"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad,

estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

"Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación".

De esta manera, nuestro sistema jurídico configura un tratamiento completo del derecho a la no discriminación en perfecta consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe cumplimiento, en particular a lo prevenido en el *Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación*, de 1958, (núm. 111), de la OIT, y la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada en 1998, instrumento éste que considera el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental.

Es decir, se reconoce el *derecho a la no discriminación* como un derecho fundamental y como tal en una expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana y en "una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona". De esta manera el derecho a la no discriminación se constituye en un verdadero derecho subjetivo "en tanto amparan y tutelan los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero "status jurídico" para los mismos, irrenunciable e irreductible" (Ord. 2.856/162, 30.08.2002).

Por último, y como una norma de cierre del diseño normativo en relación a los derechos fundamentales, el inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo, otorga al derecho a la no discriminación, como derecho fundamental que es, un contenido preciso e ineludible, propio de este tipo de garantías, constituirse en límite a los poderes empresariales. Dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de

una verdadera *vis expansiva* que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio *favor libertatis*, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Esta norma se constituye así en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral (Ord. N° 2.856/162, 30.08.2002).

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, esto es la posibilidad de exigir cursos de capacitación en seguridad minera o de prevención de riesgos laborales como requisito previo a la contratación de trabajadores del sector de la minería, específicamente el denominado Curso *Baprever*, es posible concluir que dicha exigencia constituiría un acto discriminatorio, toda vez, que las actividades de prevención, incluyendo en ellas aquellas que dicen relación con la capacitación del personal, es una obligación del empleador, no pudiendo por tanto entenderse éstas como una exigencia basada en la "capacidad o idoneidad personal" o una "calificación" inherente al ejercicio de un determinado empleo, únicas condiciones admitidas como elementos diferenciadores por nuestro ordenamiento jurídico.

Como principio general nuestro ordenamiento laboral consagra en el inciso primero, del artículo 184, del Código del Trabajo, el deber de protección del empleador en los siguientes términos: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, ...", destacándose entre estas medidas aquellas destinadas a la formación y capacitación de trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

En efecto, como ha tenido ocasión de pronunciarse la Superintendencia de Seguridad Social, mediante Ord. N° 30.161, de fecha 14.08.2003, el *derecho a saber* del trabajador, consagrado por la Ley N° 16.744, es responsabilidad del empleador lo que deberá materializarse a través de alguno de los instrumentos de prevención de riesgos contemplados por la normativa vigente.

Por su parte, de conformidad a los citados pronunciamientos el "*adiestramiento de los trabajadores* deberá llevarse a cabo, ..., mediante la realización de los cursos de capacitación profesional en organismos autorizados para cumplir con esa finalidad o en la misma empresa. Industria o faena bajo control y dirección de esos organismos técnicos especializados". Por tales organismos técnicos especializados, se deben considerar a "los organismos administradores del seguro (Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, Instituto de Seguridad del Trabajo, Instituto de Normalización Profesional y los Servicios de Salud), al Instituto Nacional de Capacitación INACAP, filial CORFO y al Servicio de Cooperación Técnica, filial CORFO". Todo ello, de conformidad a lo dispuesto en el D.S. N° 206, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, la exigencia que pudiere hacerse por parte de las empresas del denominado curso *Baprever* o cualquier otro relacionado con seguridad minera o prevención de riesgos laborales, como condición previa a la contratación de trabajadores constituiría un acto discriminatorio y una transgresión al artículo 5°, inciso primero, del Código del Trabajo.

Registro de Asistencia. Sistema computacional. Características.**481/25, 28.01.04.****Un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo debe necesariamente contar con una impresora u otro elemento que permita la emisión automática de un comprobante impreso de las entradas y salidas del trabajador.****Se reconsidera lo expresado en el párrafo 2 de la página 3 del Dictamen N° 3.865/144, de 16.09.2003, en el sentido indicado precedentemente.**

Concordancias: Dictamen N° 3.476/109, de 27.08.2003.

Mediante el e-mail del antecedente usted solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a precisar si la emisión de vales de asistencia en los sistemas computacionales de control de asistencia que el Servicio estima una forma válida de registro es obligatoria o puede quedar entregada a la voluntad del trabajador.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

Esta Dirección fijó, mediante Dictamen N° 696/27 de 24 de enero de 1996, las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo para ser considerado un sistema válido de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

En conformidad a dicho documento, *“el sistema computacional de control de asistencia debe también posibilitar la entrega diaria al trabajador del estado de su asistencia registrada electrónicamente por el reloj incorporado al dispositivo, para lo cual debe contar con una impresora u otro elemento asociado en éste que permita la emisión automática de un comprobante impreso de forma que el trabajador tenga un respaldo diario físico y tangible de su asistencia, cumpliéndose así el objetivo que tuvo en vista el legislador al establecer los sistemas tradicionales de registro de asistencia”.*

dose así el objetivo que tuvo en vista el legislador al establecer los sistemas tradicionales de registro de asistencia”.

En otros términos, la emisión de vales de asistencia en los sistemas computacionales de control de asistencia no puede quedar entregada a la voluntad del trabajador y a que éste presione el botón correspondiente, siendo la incorporación de una impresora de vales (tickets) que imprime el comprobante de entrada-salida en forma automática un requisito indispensable del respectivo sistema.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo debe necesariamente contar con una impresora u otro elemento que permita la emisión automática de un comprobante impreso de las entradas y salidas del trabajador.

Lo expresado se encuentra en armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto, entre otros, el dictamen indicado en la concordancia.

Se reconsidera lo expresado en el párrafo 2 de la página 3 del Dictamen N° 3.865/144, de 16 de septiembre de 2003 en el sentido que la emisión de los aludidos vales debe ser automática y no voluntaria.

Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Devolución. Facultades Dirección del Trabajo.

482/26, 28.01.04.

Atendida la derogación efectuada por la Ley N° 19.759, del Capítulo XI del Título I del Libro III del Código del Trabajo, sobre la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones, en la actualidad este Servicio se encuentra impedido de requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados para recurrir ante los Tribunales de Justicia para que se pronuncien en definitiva sobre la legalidad del procedimiento adoptado por la organización sindical de que se trate para fijar el valor de la cuota sindical sobre cuyo monto se aplica el porcentaje del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo y ordene, en su caso, la restitución de las sumas indebidamente percibidas por tal concepto, por la respectiva organización.

Se reconsidera el punto N° 2 del Ordinario N° 5.934/259, de 29.10.96 y cualquier otro que contenga una doctrina diferente a la enunciada en el presente informe.

Fuentes: Convenio N° 87, Organización Internacional del Trabajo. Constitución Política de la República: artículos 1°, inciso 3°; 7° y 19, N° 19, inciso final.

Concordancias: Ord. N° 2.374/133, de 24.07.2003.

Mediante Memorandum del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si atendida la dictación de la Ley N° 19.759, de 2001 se encuentra vigente la doctrina contenida en el punto N° 2 del Dictamen N° 5.934/259, de 28.10.96, que establece que la Dirección del Trabajo se encuentra legalmente facultada para requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigen-

te en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual.

Lo anterior, por cuanto la mencionada ley derogó el artículo 299 del Código del Trabajo que contemplaba la facultad de fiscalización de este Servicio respecto de las organizaciones sindicales.

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

Tal como se ha señalado en otros pronunciamientos de este Servicio, entre otros, en Ordinario N° 2.374/133, de 24.07.2003, las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.759, en materia de organizaciones sindicales y negociación colectiva han tenido como objetivo fundamental ajustar nuestro

ordenamiento interno a los Convenios N°s. 87 y 98, de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la libertad sindical.

Pues bien, una de las mayores críticas al régimen jurídico que rige a las organizaciones sindicales ha sido la excesiva regulación de la misma que restringe los grados de acción de la autonomía colectiva, en especial, aquellas materias que deben ser objeto de normativa emanada de los estatutos de la propia organización de los trabajadores.

En este orden de ideas, el legislador resolvió derogar aquellas normas que de algún modo pudieran debilitar el principio de libertad y autonomía de que gozan estas entidades en materia administrativa y patrimonial.

Es así como se ha derogado entre otras normas, en su totalidad el Capítulo XI, del Título I del Libro III del Código del Trabajo, que otorgaba facultades a la Dirección del Trabajo, para fiscalizar las organizaciones sindicales en todos los ámbitos.

De lo anterior es posible concluir que la intención del legislador ha sido adaptar la actual normativa a lo señalado en el Convenio N° 87 de la O.I.T., específicamente en esta materia, al artículo 3°, que al efecto señala:

"1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Por su parte la Constitución Política de la República, en su artículo 1°, inciso 3°, establece como uno de los principios bases de la institucionalidad lo siguiente:

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

La misma Constitución, en su artículo 19, N° 19, inciso final, prescribe:

"La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas".

De este modo, del análisis armónico de las normas transcritas precedentemente, es dable colegir que la Dirección del Trabajo, en su calidad de autoridad pública, debe inhibirse de participar frente a los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical y deben ser los propios interesados, de acuerdo con el principio de autonomía sindical que rige a estas organizaciones, los que encuentren solución a los desacuerdos o disputas que se originen.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso recordar que continúan vigentes las normas contenidas en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que en su artículo 1°, letra d), dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponde:

"La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y...".

A su vez, el artículo 10, letra a) del mismo decreto con fuerza de ley, establece como función que corresponde al Departamento de Organizaciones Sindicales de esta Dirección (actual Departamento de Relaciones Laborales):

"El fomento de las organizaciones sindicales y la supervigilancia de su funcionamiento en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral".

De la interpretación armónica de las normas legales citadas precedentemente se desprende que, actualmente, sólo corresponde a esta Dirección del Trabajo supervigilar que el funcionamiento de las organizaciones sindicales se mantenga dentro de los marcos legales vigentes del Derecho Laboral.

Este criterio es perfectamente concordante con el principio de autonomía interna de las organizaciones sindicales, según el cual son éstas las que deben darse las normas de control de su reglamento social, sin que para ello deban intervenir los servicios de la administración laboral.

Aplicando a la especie todo lo expuesto en acápites que anteceden, resulta posible concluir que, en la actualidad este Servicio se encuentra impedido de requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los

beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados para recurrir ante los Tribunales de Justicia para que se pronuncien en definitiva sobre la legalidad del procedimiento adoptado por la organización sindical de que se trate para fijar el valor de la cuota sindical sobre cuyo monto se aplica el porcentaje del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo y ordene, en su caso, la restitución de las sumas indebidamente percibidas por tal concepto, por la respectiva organización.

Se reconsidera el punto N° 2 del Ordinario N° 5.934/259, de 29.10.96 y cualquier otro que contenga una doctrina diferente a la enunciada en el presente informe.

Organizaciones sindicales vigentes entrada en vigor Ley N° 19.759. Directores. Numero. Aumento. Procedencia. Formalidades.

483/27, 28.01.04.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen N° 335/26, de 30.01.2002, el cual concluye que "El Sindicato de Trabajadores del BancoEstado se encuentra facultado para aumentar el número de directores a 11, o al que la asamblea estime pertinente, debiendo para ello reformar el estatuto de la organización, señalando en éste el número preciso de directores que compondrá la respectiva directiva".

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 235. Ley N° 19.759, artículo 2° transitorio.

Mediante ordinario citado en el antecedente... se solicita la reconsideración del Dictamen N° 335/26, de 30.01.2002, el cual concluye que "El Sindicato de Trabajadores del BancoEstado se encuentra facultado para au-

mentar el número de directores a 11, o al que la asamblea estime pertinente, debiendo para ello reformar el estatuto de la organización, señalando en éste el número preciso de directores que compondrá la respectiva directiva".

Tal petición se funda, entre otras consideraciones, en que la tesis sustentada por

este Servicio en el referido dictamen contiene, en su opinión, *“un argumento que es lapidario en torno a la libertad sindical”*.

Para sostener lo anterior se recurre al artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.759, que establece el plazo de dos años, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la referida ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos, norma de la cual se infiere que el aumento del número de dirigentes de 9 a 11 no podrá verificarse si no se cumple con la referida adecuación, agregando el recurrente que *“aun si esos directores fuesen nombrados con posterioridad al plazo establecido en la ley, no gozarían de fuero, con lo cual, además, una norma permanente tendría menor valor que una norma transitoria, lo cual, aparte de no adecuarse a lo medular en materia de ley, va en directo perjuicio de la actividad sindical”*.

Señala, por último, que un argumento como el descrito entrega implícitamente a los sindicatos la facultad de renunciar al fuero laboral de sus directores, lo cual atenta contra el ejercicio de la libertad sindical. En segundo término, vulnera el artículo 5° del Código del Trabajo, que en su inciso segundo establece la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales, mientras subsista el contrato y en tercer lugar, entrega a las asambleas de las organizaciones sindicales una facultad que no tienen, que es la de renunciar al fuero de los directores, señalando, por último, que tal interpretación atenta contra las ideas matrices de la reforma laboral, esto es, el fortalecimiento de la autonomía sindical, con resguardo de los derechos básicos de los trabajadores, como es el fuero laboral.

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

La doctrina sustentada en el Dictamen N° 335/26, de 30.01.2002, cuya reconsideración se solicita, se funda en que, en conformidad con lo dispuesto en el inciso 2° del

nuevo artículo 235 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759, el legislador ha conferido a las propias organizaciones sindicales, en virtud del principio de autonomía sindical consagrado constitucionalmente, la facultad de establecer, a través de sus estatutos, el número de directores que compondrá su directorio, con la sola excepción de aquellas organizaciones que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, las que sólo podrán elegir a uno y sin perjuicio de consignar, en la misma norma aludida, el número de aquellos directores que gozarán del fuero previsto por el artículo 243 del Código del Trabajo y de los permisos y licencias contemplados en los artículos 249, 250 y 251 del mismo cuerpo legal, beneficios éstos que en el caso de aquellas organizaciones sindicales que cuentan con tres mil o más afiliados, les asistirán a nueve directores, o a once, cuando tales organizaciones tuvieren presencia en dos o más regiones y hubieren hecho uso de la facultad legal de aumentar en dos el número de sus dirigentes.

Ahora bien, para los efectos de ejercer tal facultad y de prevenir los conflictos entre la ley antigua y la nueva, se dictó el artículo 2° transitorio de la citada Ley N° 19.759, que, según se señalara, otorga el plazo de dos años a las organizaciones sindicales para adecuar sus estatutos a la nueva normativa legal; disposición ésta que determina la forma en que deberá cumplirse con lo dispuesto en la normativa permanente y, de esta manera, poder ejercer el derecho que les otorga la citada ley en su artículo 235.

De este modo, la circunstancia que una organización sindical no haya efectuado dentro de dicho plazo la correspondiente reforma de estatutos para establecer el número de dirigentes que compondrá su directorio, no puede implicar de manera alguna que ha existido por su parte una renuncia a ejercer tal facultad. Lo que allí se configuraría, en todo evento, no sería más que el no ejercicio de dicho derecho, cuestión muy distinta y que no cabe confundir con la renuncia.

Precisado lo anterior, cabe señalar que esta Dirección, mediante Circular N° 131, de 20.11.2003, y atendido que a partir del 1° de diciembre de este año, expiraba el plazo que dispone el artículo 2° transitorio antes citado para que las organizaciones sindicales adecuen sus estatutos al texto de la Ley N° 19.759, sostuvo, en síntesis, que la falta de readecuación de éstos acarrea, entre sus efectos más importantes, la imposibilidad jurídica de llevar a cabo la renovación de los directorios sindicales, dado que la modificación del artículo 235 y la derogación de los artículos 240 y 241, todos del Código del Trabajo, entrega a los respectivos estatutos, en forma privativa, la regulación de todo el proceso de renovación de sus directivas, atribución que abarca tanto el establecimiento del número de miembros que la conformarán, la modalidad de reemplazo, en su caso, el número de votos a que tiene derecho cada socio, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, como el establecimiento de los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales.

De este modo, agrega la citada circular, al desaparecer la función supletoria del Código del Trabajo, aquellas organizaciones que no efectuaron la readecuación estatutaria prevista por la ley, se encontrarán ante la imposibilidad legal de renovar, total o parcialmente sus directivas, quedando, en consecuencia, en receso progresivamente, a partir de la fecha de expiración de los mandatos de los dirigentes respectivos.

Por último, señala el oficio en referencia, que, en atención a lo antes señalado, aquellas organizaciones sindicales cuyas directivas cuentan con mandato vigente, podrán efectuar la reforma de sus estatutos, mientras dure dicha vigencia, aun cuando tal período exceda largamente la fecha fijada por el artículo 2° transitorio de la citada Ley

N° 19.759. En tanto que en el caso de las organizaciones acéfalas, la referida reforma estatutaria podrá ser llevada a efecto con el acuerdo de los trabajadores afiliados, adoptado en asamblea extraordinaria, convocada por el 20% de los socios, en conformidad a lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 231 del Código del Trabajo, sin que exista inconveniente jurídico para que dicha modalidad de reforma opere con posterioridad al 30 de noviembre de 2003.

A la luz de lo antes manifestado, no cabe sino concluir que, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 19.759, normativa legal que tuvo por finalidad, entre otras, el fomento de la autonomía sindical, consagrada tanto constitucionalmente como a través de los Convenios N°s. 87 y 98 ratificados por Chile, en opinión de la suscrita, no existe inconveniente jurídico para que una organización sindical pueda determinar el número de miembros que compondrá su directorio, debiendo para ello reformar su estatuto. Asimismo, la circunstancia de efectuar dicha reforma con posterioridad al plazo fijado para tal efecto por el citado artículo 2° transitorio, no afecta el fuero que asiste a los dirigentes en conformidad al artículo 235 del Código del Trabajo, ni los restantes beneficios que les otorga dicho cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración de Dictamen N° 335/26, de 30.01.2002, el cual concluye que *“El Sindicato de Trabajadores del BancoEstado se encuentra facultado para aumentar el número de directores a 11, o al que la asamblea estime pertinente, debiendo para ello reformar el estatuto de la organización, señalando en éste el número preciso de directores que compondrá la respectiva directiva”*.

Estatuto Docente. Asignación de experiencia. Oportunidad de pago.**484/28, 28.01.04.**

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.372/170 de 21.10.2003, que concluye que "No resulta procedente pagar, en forma retroactiva, diferencias por concepto de la asignación de experiencia prevista y regulada en el artículo 48 del Estatuto Docente, por el período que media entre la fecha de contratación de la profesional de la educación y la data en que acompañó nueva documentación para acreditar un mayor número de bienios".

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 48.

En relación con su presentación del antecedente, mediante el cual solicita reconsideración del Dictamen N° 4.372/170 de 21.10.2003, de este Servicio que concluye que *"No resulta procedente pagar, en forma retroactiva, diferencias por concepto de la asignación de experiencia prevista y regulada en el artículo 48 del Estatuto Docente, por el período que media entre la fecha de contratación de la profesional de la educación y la data en que acompañó nueva documentación para acreditar un mayor número de bienios"*, informo a Ud. lo siguiente:

Un nuevo estudio de las normas contenidas en el Estatuto Docente y en el Decreto Reglamentario N° 264, de 1991 sobre la asignación de experiencia, permite establecer que la doctrina contenida en el referido dictamen se encuentra ajustada a derecho, no existiendo nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan acceder a su solicitud.

En consecuencia, atendido lo expuesto, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.372/170 de 21.10.2003, de este Servicio.

Feriado progresivo. Otorgamiento.

532/29, 2.02.04.

Los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases..., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 67, 68, 69 y 70.

Concordancias: Ord. N° 4.551/222, de 21.07.95. Ord N° 1.760, de 15.05.78.

Se ha consultado por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Envases... cual es la oportunidad en que pueden hacer uso los dependientes de esa empresa de los días de feriado progresivo que les corresponden de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo.

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

El artículo 67 del Código del Trabajo dispone:

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

“El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del Servicio”.

A su vez, su artículo 69, señala:

“Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil”.

Por su parte, el artículo 70 del señalado Código, prescribe:

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

“El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos.

“El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos periodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período”.

Finalmente el artículo 68 del mismo cuerpo legal establece:

“Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

“Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere, en primer término, que todo trabajador que haya cumplido un año de servicios

tiene derecho a gozar de un descanso anual equivalente a 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra y que para los efectos del cómputo de dicho beneficio el día sábado debe ser considerado inhábil.

Se infiere además, que el feriado debe ser continuo, y que, por excepción, se admite su fraccionamiento en las condiciones que en dicha normativa se establecen, vale decir, con acuerdo de las partes y sólo por el exceso sobre diez días hábiles.

De iguales normas se desprende asimismo, que la ley permite acumular el feriado hasta por dos períodos consecutivos siempre que exista acuerdo de las partes en tal sentido.

Finalmente, de los preceptos transcritos se colige que todo trabajador, con diez años de servicio, sean continuos o discontinuos para uno o más empleadores, tiene derecho a gozar de un día adicional de descanso, cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez y que la ley sólo permite hacer valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores para tal efecto.

Tras todo lo señalado, resulta claro que el efecto del beneficio denominado feriado progresivo es que se adicione un día al feriado básico del trabajador por cada tres nuevos años trabajados cumpliéndose los requisitos establecidos por el artículo 68 del Código del Trabajo, ello por su carácter accesorio que le impide subsistir independientemente del feriado anual de 15 días hábiles del trabajador.

Lo anterior ha sido resuelto en Dictamen N° 1.760, de 15.05.78, al señalar que *“el feriado progresivo existe sólo en función del feriado completo, pudiendo solamente adicionarse a los días de feriado propiamente tal que correspondan al trabajador”*.

De igual forma, posible es sostener que los días en que se incrementa el feriado básico, como consecuencia de dicho beneficio, pasan a formar parte de aquél, sin perjui-

cio de que el citado artículo 68 establezca que tales días podrán ser objeto de negociación individual o colectiva.

Luego, habiendo pasado los días de feriado progresivo a incrementar el feriado anual de 15 días hábiles, necesariamente deberán ser otorgados conforme a lo que dispone la ley para hacer uso del mismo, por lo que posible será sostener que no habiendo sido objeto de negociación individual o colectiva los días de feriado progresivo que aumentaron el feriado legal, deberán ser otorgados conjuntamente con aquéllos.

Por último, considerando que el legislador ha precisado que el feriado básico deberá ser continuo y sólo podrá fraccionarse de común acuerdo el exceso sobre diez días hábiles, no resultará jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente fraccione su otorgamiento y de hacerlo incurrirá en una infracción a la legislación laboral sancionable por este Servicio.

Ahora bien, en la especie, se encuentra acreditado que los trabajadores de la Empresa Envases ... se acogieron al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, por lo que se mantienen vigentes las cláusulas del antiguo contrato colectivo de trabajo suscrito entre ellas, perdurando dentro de las mismas, al igual que en contratos colectivos anteriores aquella referida a los días de feriado progresivo, que se contiene en la cláusula décima y que en lo pertinente establece:

“Décimo Bono de Vacaciones.

“Los días progresivos se manejarán de común acuerdo con cada trabajador, en los casos que corresponda”.

Como se aprecia, la norma contractual precitada contradice la doctrina administrativa antes comentada conforme a la cual los días de feriado progresivo forman un todo con aquellos que comprenden el feriado básico.

En efecto, en tanto faculta a las partes para decidir la oportunidad en que se hará uso

del feriado progresivo, ello se ha traducido en la práctica, en que este beneficio se ha otorgado siempre separadamente del feriado básico.

Lo expuesto permite sostener que la cláusula precitada no se encontraría ajustada a derecho, circunstancia que se ve corroborada por el informe de inspección practicado por fiscalizadora M.T.U., de 16.10.03, que se contiene en el ant. 1), conforme al cual se acredita que la empresa Envases... ha otorgado a requerimiento de sus trabajadores los días de feriado progresivo en fechas diversas a aquellas en que les correspondió gozar de su feriado básico, lo que resulta jurídicamente improcedente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases..., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico.

Descanso compensatorio. Dias domingo. Cumplimiento.

542/30, 2.02.04.

Niega lugar a solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio en relación al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, contenida entre otros, en Ord. N° 2.019/126, de 1°.07.02, en el punto 3.1, conforme a la cual el empleador podrá acordar con los respectivos dependientes compensar los días festivos laborados, otorgándoles descansos en día domingo del mismo mes calendario o de otro distinto dentro del mismo año calendario.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38.

Concordancias: Ord. N° 2.019/126, de 1°.07.02.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado reconsideración de la doctrina de este Servicio en relación al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.019/0126, de 1°.07.02, en su punto 3.1, conforme a la cual el empleador podrá acordar con los respectivos dependientes compensar los días festivos laborados, otorgándoles descansos en día domingo del mismo mes calendario o de otro distinto dentro del mismo año calendario.

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

El artículo 38, del Código del Trabajo, que se refiere a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, en los incisos 3° y 4°, en su texto fijado por la Ley N° 19.759, disponen:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán

ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

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

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos fluye que a partir de la entrada en vigor de la citada ley, esto es, a contar del 1º de diciembre de 2001, los trabajadores comprendidos en los N°s. 2 y 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, tienen derecho a que en el respectivo mes calendario, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar por los días domingo y festivos laborados en dicho período, se otorguen en día domingo.

Como se aprecia, el tenor literal del precepto en análisis se limita solamente a establecer que dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario debe otorgarse en día domingo, sin modificar la regla general que regula la materia, lo que a la vez, autoriza para sostener, que se mantiene inalterable el número de descansos compensatorios que corresponden por los días domingo y festivos laborados en el respectivo mes.

Por consiguiente, posible es convenir que el otorgamiento de dos de los días de descanso compensatorio que deben impetrar en domingo los trabajadores que se desempeñan en la explotaciones, labores o servicios a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y aquellos que prestan servicios en los establecimientos de comercio y servicios a que alude el N° 7 del mismo precepto legal, no confiere a los mismos el

derecho a dos días adicionales de descanso semanal.

Por otra parte, necesario es hacer presente que, tal como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia de este Servicio, la modificación introducida a la norma en análisis no puede significar alterar las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo, manteniéndose de esta forma los topes máximos de la jornada ordinaria de 48 horas semanales y de 10 horas diarias y su distribución semanal en no menos de cinco ni en más de seis días.

Conforme a lo anterior la reiterada doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Ord. N° 2.219/0126, de 11.07.02, en el punto 3.1., ha resuelto que para los efectos de dar cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, el empleador podrá acordar con los respectivos dependientes compensar los días festivos laborados, otorgándoles los descansos correspondientes en día domingo del mismo mes calendario o de otro distinto dentro del mismo año calendario.

Ahora bien, no aportándose antecedentes de hecho ni de derecho que permitan alterar la conclusión antes expuesta, no resulta jurídicamente procedente reconsiderar la citada doctrina.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, normas legales precitadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar que se niega lugar a solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio en relación al inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, contenida, entre otros, en Ord. N° 2.019/0126, de 1º.07.02, en el punto 3.1, conforme a la cual el empleador podrá acordar con los respectivos dependientes compensar los días festivos laborados, otorgándoles descansos en día domingo del mismo mes calendario o de otro distinto dentro del mismo año calendario.

Derechos fundamentales. Principio no discriminación. Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Feriado.

543/31, 2.02.04.

- 1) Las Corporaciones Municipales no se encuentran facultadas para exigir que los docentes que postulan a la dotación docente en calidad de contrata, presenten una declaración jurada ante notario que no mantengan contrato de trabajo vigente con otro empleador, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, tienen derecho a impetrar el beneficio del feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículo 19 N° 16. Código del Trabajo, artículos 160 N° 1; 2°, incisos 2° y 3°. Ley N° 19.070, artículo 41.

Concordancias: Dictámenes N°s. 352/24, de 22.01.2004 y 3.840/194, de 18.11.2002.

Mediante presentaciones de los antecedentes..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta procedente que las Corporaciones Municipales exijan que los docentes que postulan a la dotación docente en calidad de contrata, presenten una declaración jurada ante notario que no mantienen contrato de trabajo vigente con otro empleador.
- 2) Forma de impetrar el beneficio del feriado legal del personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada

con este número, cabe señalar que el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de Chile, en su parte pertinente, prescribe:

“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

“Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así...”.

Del precepto constitucional precedentemente transcrito se colige que la Constitución Política de la República de Chile consagra el derecho a todo persona a la libre contratación y a la libre elección del trabajo, de suerte tal que el trabajador puede decidir libremente la actividad por él a desarrollar.

Asimismo, se deduce que ninguna labor o servicio puede ser prohibida, a menos que sea contraria a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Por otra parte, es necesario señalar que

el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo previene:

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

“2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador”.

Del precepto legal preinserto se deduce que al empleador sólo le está permitido prohibir a sus dependientes, mientras se mantenga vigente la relación laboral, el ejercicio de labores que estén dentro del giro del negocio y siempre que dicha prohibición conste por escrito en el contrato de trabajo respectivo.

De la norma legal transcrita se deduce que al empleador sólo le está permitido prohibir a sus dependientes, mientras se mantenga vigente la relación laboral, el ejercicio de labores que estén dentro del giro del negocio y siempre que dicha prohibición conste por escrito en el contrato de trabajo respectivo.

A su vez, el mismo numerando 16 del artículo 19 de la referida Constitución Política, señala que “Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

Recoge este principio el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 3° al señalar que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, agregando que “los actos de discriminación son las distinciones, preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión políti-

ca, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

De lo anterior se sigue, entonces, que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, las personas se encuentran dotadas de un derecho constitucional a no ser objeto de discriminaciones arbitrarias, esto es, según señala el precepto del texto fundamental, cualquier discriminación que no diga relación con la idoneidad o capacidad personal.

Por consiguiente, aplicando lo expuesto al caso en análisis, forzoso resulta convenir que la declaración jurídica en comentario no se ajustaría a derecho, toda vez, que con ella se infringirían aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación, de elección del trabajo y la no discriminación arbitraria.

Lo expresado en párrafos que anteceden permite afirmar que las Corporaciones Municipales no pueden exigir como requisito de ingreso a la dotación docente, en calidad de contratado, una declaración jurada ante notario que dé cuenta que no tiene relación laboral vigente con otro empleador, por cuanto ello implicaría obligar al profesional de la educación a abstenerse de desempeñar otra actividad remunerada fuera de la empresa, exceptuándose únicamente las labores que éste pudiese ejecutar dentro del giro de la empresa y siempre que dicha prohibición conste por escrito en el respectivo contrato de trabajo, como asimismo, se estaría vulnerando el principio de la no discriminación arbitraria.

En relación con la materia es del caso hacer presente que eventualmente no existiría inconveniente legal alguno para que las Corporaciones Municipal, con el fin de pagar correctamente algunos beneficios legales, tales como la Unidad de

Mejoramiento Profesional requieran al personal docente una declaración jurada en que conste la carga horaria contratada con otros establecimientos educacionales.

- 2) En cuanto a la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 41 de la Ley N° 19.070, inserto en el Título III de la citada ley, que regula las relaciones laborales de los profesionales de la educación, entre otros, de los que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta, dispone:

“Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero, o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras, que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por un período de tres semanas consecutivas”.

De la disposición legal precedentemente anotada se infiere que por expreso mandato del legislador, el feriado legal del personal docente de que se trata comprende el período de interrupción de las actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero de cada año o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, período en el cual, sólo por excepción, el profesional de la educación podrá ser convocado a reali-

zar actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, por un lapso no superior a tres semanas consecutivas.

De ello se sigue que tratándose de profesionales de la educación que, como en la especie, se rigen por la citada norma legal, el período de interrupción de actividades escolares constituye su feriado legal circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que el empleador no puede limitar el goce de dicho beneficio, salvo en el caso de excepción que contempla la ley, cual es, como ya se dijere, la convocatoria a actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, por un lapso no superior a tres semanas consecutivas durante dicho período.

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

- 1) Las Corporaciones Municipales no se encuentran facultadas para exigir que los docentes que postulan a la dotación docente en calidad de contrata, presenten una declaración jurada ante notario que no mantienen contrato de trabajo vigente con otro empleador, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, tienen derecho a impetrar el beneficio del feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 de la Ley N° 19.070.

Responsabilidad subsidiaria. Alcance.

544/32, 2.02.04.

- 1) Para efectos de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista, del artículo 64 del Código del Trabajo, se entiende por obligaciones laborales las que emanan de los contratos individuales o colectivos del trabajo, y del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, de los trabajadores del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena.
- 2) Asimismo, son obligaciones previsionales todas las relacionadas con el integro o declaración de las cotizaciones de seguridad social, y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de los mismos trabajadores empleados en la obra, empresa o faena.
- 3) La indicada responsabilidad subsidiaria subsiste con posterioridad al término de la relación laboral, y mientras no se extinga por el correspondiente finiquito debidamente cumplido, o por la alegación de la prescripción.
- 4) Las remuneraciones, vacaciones proporcionales, gratificación, horas extraordinarias, indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, constituyen obligaciones laborales que se encuentran comprendidas en la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista según el caso, por los trabajadores ocupados en las mismas y por el período en que trabajaron en ellas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 64, incisos 1° y 2°. Código Civil, artículo 20.

Concordancias: Dictámenes Ordinarios N°s. 2.049/50, de 28.05.2003; 3.450/170, de 12.09.2001; 5.445/361, de 5.11.98; 5.028/224, de 4.09.96, y 4.546/220, de 21.07.95.

Mediante Ord. N° 42, de 6.01.2004, del Ant..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca del sentido de las expresiones "obligaciones laborales y previsionales", en la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, del artículo 64 del Código del Trabajo, y si esta responsabilidad persiste después que la relación laboral

se ha extinguido.

En la misma presentación se adjunta el Ant..., por el cual se consulta la aplicación de la mencionada responsabilidad en relación al pago de remuneraciones, mes de desahucio, indemnización por años de servicio, vacaciones proporcionales, gratificación y horas extraordinarias.

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

El artículo 64, incisos 1° y 2°, del Código del Trabajo, dispone:

"El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obli-

gaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de las obligaciones de éstos”.

De la disposición legal citada se desprende la responsabilidad subsidiaria de que la ley inviste al dueño de la obra, empresa o faena, respecto de las obligaciones laborales y previsionales por los trabajadores del contratista ocupados en la obra, empresa o faena.

De igual modo, se deriva que a su vez el contratista responderá subsidiariamente de similares obligaciones por los trabajadores del subcontratista de la obra, empresa o faena, y si esta responsabilidad no pudiere hacerse efectiva, responderá en la misma forma de dichas obligaciones el dueño de la obra, empresa o faena.

Ahora bien, el objeto de la responsabilidad subsidiaria que afecta tanto al dueño de la obra, empresa o faena, como al contratista respecto del subcontratista, se refiere a obligaciones laborales y previsionales por los trabajadores de tal contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena.

De este modo, se hace pertinente consultar el sentido y alcance de las expresiones “obligaciones laborales y previsionales,” que utiliza el legislador, como objeto de las responsabilidades subsidiarias antes anotadas, términos que no ha definido, por lo que de acuerdo a la regla de interpretación de la ley, del artículo 20 del Código Civil, deberán entenderse “en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”, para lo cual, acorde a la reiterada jurisprudencia contenida, entre otros, en Ord.

Nº 5.445/361, de 5.11.98, deberá estarse al significado que les otorga el Diccionario de la Lengua Española, que, para laboral, señala: “es lo perteneciente o relativo al trabajo”.

De esta manera, serían obligaciones laborales todas las propias de la prestación de servicios de los trabajadores del contratista o subcontratista, empleados en la ejecución de la obra, empresa o faena, lo que involucra, consiguientemente, según el caso, las derivadas de la relación contractual individual o colectiva de trabajo, y del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

De esta suerte, toda obligación que compete al empleador contratista o subcontratista, que emane de los contratos individuales o colectivos del trabajo, y del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, por los trabajadores ocupados en la obra, empresa o faena, conformarían obligaciones laborales que serían exigibles subsidiariamente del dueño de ellas, o del contratista, según la circunstancia.

En cuanto a las obligaciones previsionales, la acepción del vocablo previsión contenida en el Diccionario de la Lengua Española es: “acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles”.

De este modo, todo aquello que se pueda disponer para cubrir contingencias o necesidades previsibles que puedan afectar a la persona del trabajador durante sus labores, conformarían obligaciones previsionales del empleador.

Entre tales obligaciones se podría comprender no sólo el pago o declaración de las cotizaciones previsionales, que de acuerdo al artículo 22 de la Ley Nº 17.322, en general, y artículo 19 del D.L. Nº 3.500, de 1980, para las A.F.P., y 30 de la Ley Nº 18.933, para las Isapre, corresponde efectuar al empleador, si con ellas se prevé la cobertura de contingencias o necesidades previsibles del trabajador, sino además, la obligación que le asiste de prevenir accidentes del trabajo y

enfermedades profesionales.

Estas últimas medidas serían las consagradas en la Ley N° 16.744, de Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, citada en el Título III el Libro II del Código del Trabajo, *"De la Protección a los Trabajadores"*.

Cabe acotar, que las demás obligaciones que imponen al empleador los Títulos I y II del indicado Libro II del Código del Trabajo, de deber general de seguridad de la vida y salud del trabajador, y de protección a la maternidad, respectivamente, estarían comprendidas dentro de las obligaciones laborales anteriormente analizadas, si se encuentran básicamente en el Código del Trabajo.

De esta manera, serían obligaciones previsionales, exigibles subsidiariamente del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista, según el caso, tanto el pago o declaración de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores ocupados en ellas como las vinculadas a la higiene y seguridad en el trabajo para la prevención de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En cuanto a la consulta si la responsabilidad subsidiaria subsiste después de la terminación del contrato de trabajo, cabe expresar que tal circunstancia no podría afectar su vigencia posterior, si el legislador no ha dispuesto regulación o limitación especial alguna al respecto, por lo que deberá aplicarse los principios y la legislación general sobre el particular, relativo a la vigencia de las obligaciones laborales y previsionales mientras no se extingan las primeras por el finiquito legal debidamente cumplido, o por el transcurso de los plazos legales de caducidad, o por acogerse la alegación de las prescripciones del artículo 480 del Código del Trabajo, o de las cotizaciones previsionales, respecto de las instituciones de previsión, del artículo 49 de la Ley N° 15.386.

En relación con la consulta sobre aplicación de la responsabilidad subsidiaria en casos específicos como pago de remuneracio-

nes adeudadas; mes de desahucio; indemnización por años de servicio; vacaciones proporcionales; gratificación y horas extraordinarias, cabe precisar, en primer término, que respecto de todos ellos rige la indicada responsabilidad subsidiaria, si constituyen obligaciones laborales en favor de los trabajadores del contratista o subcontratista, convenidas en los contratos individuales o colectivos de trabajo, o emanan del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

En especial, en materia de pago sustitutivo del mes de aviso previo o de desahucio, y de indemnización por años de servicio, esta Dirección ya se ha pronunciado, y su doctrina uniforme y reiterada, consta, entre otros, en Ord. N° 2.049/50, de 28.05.2003: *"La responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena por obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista o subcontratista, si es el caso, alcanzan también al pago de las indemnizaciones por años de servicio y falta de aviso previo correspondientes al período de ejecución de aquéllas, por los trabajadores ocupados en las mismas"*.

Pues bien, corresponde agregar, en todo caso, en relación a lo anteriormente expuesto en este Oficio, que la doctrina de esta Dirección ha precisado, igualmente, en Ord. N° 3.450/170, de 12.09.2001, entre otros, que la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista por el subcontratista, *"sólo puede estar referida a los trabajadores ocupados por éstos en la respectiva obra, empresa o faena, y por los montos de tales obligaciones devengados durante la ejecución de las mismas"*.

Asimismo, se hace necesario también añadir a lo expresado, que la doctrina ha manifestado, en Ords. N°s. 5.028/224, de 4.09.96 y 4.546/220, de 21.07.95, que *"la responsabilidad subsidiaria que se consigna en el artículo 64 del Código del Trabajo, sólo puede hacerse efectiva a través del correspondiente requerimiento judicial, es decir, previa presentación de la demanda respectiva,*

no resultando por ende jurídicamente procedente que los fiscalizadores hagan exigible dicha responsabilidad subsidiaria respecto del dueño de la obra o del contratista".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Ud.:

- 1) Para efectos de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista, del artículo 64 del Código del Trabajo, se entiende por obligaciones laborales las que emanan de los contratos individuales o colectivos del trabajo, y del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, de los trabajadores del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena.
- 2) Asimismo, son obligaciones previsionales todas las relacionadas con el integro o declaración de las cotizaciones de seguridad social, y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de los mismos trabajadores empleados en la obra, empresa o faena.
- 3) La indicada responsabilidad subsidiaria subsiste con posterioridad al término de la relación laboral, y mientras no se extinga por el correspondiente finiquito debidamente cumplido, o por la alegación de la prescripción.
- 4) Las remuneraciones, vacaciones proporcionales, gratificación, horas extraordinarias, indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, constituyen obligaciones laborales que se encuentran comprendidas en la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista según el caso, por los trabajadores ocupados en las mismas y por el período en que trabajaron en ellas.

Negociación colectiva. Objeción de legalidad.

545/33, 2.02.04.

- 1.- En un proceso de negociación colectiva reglado, si la comisión negociadora laboral, frente a una observación de fondo efectuada por el empleador, decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad o lo hiciera extemporáneamente deberá entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso.**
- 2.- En la misma situación anterior, si la comisión negociadora laboral resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que deberá ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 329 y 331.

Concordancias: Ordinario N° 4.431/106, de 20.06.1988.

Mediante Memorándum citado en el antecedente, el Departamento de Relaciones Labo-

rales, ha solicitado un pronunciamiento respecto de los efectos jurídicos que acarrea, dentro de un proceso de negociación colectiva reglado, la inacción de la comisión negociadora laboral frente a la interposición de observaciones de fondo por parte del empleador en su respuesta, que impedirían que dicho proceso continuara desarrollándose.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud., que el Código del Trabajo en su artículo 329, inciso 1º, dispone:

“El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente”.

Por su parte el 331, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo dispone:

“Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación

deberá ser resuelta por el Director del Trabajo”.

Del análisis de ambas disposiciones es posible concluir que el empleador en su respuesta puede formular las observaciones que le merezca el proyecto de contrato colectivo. De los alcances expresados, la comisión negociadora puede reclamar, ante el Inspector del Trabajo o ante el Director del Trabajo si se trata de una negociación que involucre más de mil trabajadores, en el plazo de cinco días contados desde la recepción de la respuesta.

Además se advierte del tenor literal de la norma analizada, que la comisión negociadora laboral goza del derecho de reclamación de las observaciones formuladas por el empleador y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse a las disposiciones del Código del Trabajo. Lo dicho significa que puede o no hacer valer esta facultad, pero si decide hacerlo el plazo de que dispone es de carácter fatal.

En efecto, el precepto en estudio señala expresamente que *“la reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta”*, de lo cual cabe concluir que si no hace uso de la prerrogativa que le concede la ley de reclamar de las observaciones formuladas por el empleador al proyecto de contrato colectivo y de las que le merezca la respuesta en el citado plazo, esto es, cinco días corridos contados desde la recepción de la respuesta y ante la Inspección del Trabajo respectiva, se entiende que acepta las observaciones que se hubieren formulado en ella.

Ahora bien, las observaciones que el empleador puede incorporar en su respuesta pueden ser de forma o de fondo. Se entiende por observaciones de forma aquellas que pueden ser enmendadas por la comisión negociadora laboral dentro del plazo que le otorgue el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, en la respectiva resolu-

ción. Como ejemplo se puede mencionar la falta de suscripción del proyecto por algún integrante de la comisión negociadora; ausencia de la nómina de trabajadores, falta de precisión en la individualización del empleador y otras.

Por su parte, las llamadas observaciones de fondo pueden llegar, incluso, a impedir que el proceso pueda continuar su normal desarrollo. A vía ejemplar se puede mencionar, entre otros, el caso del empleador que observa a los trabajadores involucrados en el proceso alegando que éstos se encuentran sujetos a un instrumento colectivo vigente y puede probar sus dichos acompañando los documentos respectivos; grupos de trabajadores unidos para negociar colectivamente y a quienes el empleador les objeta el quórum o la situación de aquellas empresas que se encuentran impedidas por ley de negociar colectivamente y que, a pesar de esto, sus trabajadores deciden presentar un proyecto de contrato colectivo o, la presentación del proyecto fuera de plazo.

Pues bien, ante objeciones de esta naturaleza los trabajadores pueden avenirse a lo expuesto por su empleador y, como consecuencia de ello, desistirse de negociar en esa oportunidad, o, rechazar los argumentos de su contraparte exponiendo sus propios puntos de vista. Ambas alegaciones deben ser analizadas y resueltas por la autoridad competente.

Ahora bien, si la comisión negociadora laboral frente a una observación de fondo efectuada por el empleador decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad, debe entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso.

En este último caso, si la comisión negociadora laboral decidiera, aun cuando no ha hecho uso de su derecho a objetar de legalidad la respuesta o lo hiciera extemporánea-

mente, continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que debe ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en el artículo 391 del Código del Trabajo, que al efecto señala:

“Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- En un proceso de negociación colectiva reglado, si la comisión negociadora laboral, frente a una observación de fondo efectuada por el empleador, decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad o lo hiciera extemporáneamente deberá entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso.
- 2.- En la misma situación anterior, si la comisión negociadora laboral resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que deberá ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento.

Protección a la maternidad. Salas cunas. Irrenunciabilidad. Obligación. Cumplimiento.

546/34, 2.02.04.

- 1) El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal.
- 2) El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203 incisos 1°, 5° y 6°.

Concordancias: Ord. N° 1.399/76, de 8.05.2002.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio acerca de la obligación que asistiría a la empresa consultante para otorgar el beneficio de sala cuna a sus trabajadoras, teniendo en consideración que las mujeres que trabajan en ella provienen de otras regiones y, por tal razón, se van a trabajar por los meses de noviembre, diciembre y enero, sin sus hijos. Además las faenas donde éstas desarrollan sus labores se encuentran ubicadas a 60 kilómetros de Copiapó, que es el lugar más próximo en que existen salas cunas autorizadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En opinión de la requirente, las circunstancias señaladas precedentemente hacen impracticable el uso de dicho beneficio, por lo que solicita se le exima de la señalada obligación.

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

El inciso 1° del artículo 203, del Código del Trabajo, establece:

“Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter”.

Del precepto legal preinserto se colige que, por regla general, las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo con el objeto de que las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.

La misma obligación corresponde a los

centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras y, en este caso, el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Por su parte los incisos 5° y 6° del mismo precepto, disponen:

“Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

“El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles”.

De las normas legales precedentemente transcritas, se colige que, en el evento que el empleador por cualquier motivo no disponga de sala cuna en los términos previstos en el inciso 1° de la norma en estudio, cumple con la obligación a que se alude en los párrafos precedentes si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al cual la dependiente lleve a sus hijos menores de dos años, el que debe ser determinado por el empleador, eligiéndolo de entre aquellos que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En estas circunstancias, preciso es convenir que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por el empleador a través de tres modos:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna.
- b) A través de una sala cuna colectiva, esto es, establecimientos que hayan sido construidos o habilitados, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, por varios empleadores que se encuentren en la misma zona

geográfica.

- c) Pagando, cuando las circunstancias lo permitan, directamente los gastos de sala cuna al establecimiento designado por el mismo empleador al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años, el que debe ser elegido de entre aquellos que cuentan con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe de don Pedro Melo Lagos, Director Regional del Trabajo Región de Atacama, se ha podido establecer que en el fundo Apacheta, de propiedad del consultante, se encuentra ubicado el Packing donde se concentra en temporada de cosecha, la mayor cantidad de trabajadoras mujeres. Asimismo, que el empleador tiene convenio vigente con una sala cuna de la ciudad de Copiapó, razón por la cual las trabajadoras, que en un porcentaje de 50% son de la provincia del mismo nombre, pueden dejar en ella a sus hijos menores de dos años. El mismo informe agrega, que la posibilidad de habilitar una sala cuna entre varios empresarios del valle de Copiapó se ha conversado en la mesa agrícola que funciona con participación de empresarios, trabajadores, SEREMIS del Trabajo y Agricultura y la Dirección del Trabajo, caso en el que las trabajadoras foráneas podrían ir con sus hijos a trabajar en cada temporada.

Pues bien, al respecto cabe hacer presente que el beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que esta Dirección en forma reiterada ha sostenido que no puede ser objeto de desistimiento por parte de la mujer trabajadora ni ser cambiado por otro.

Por su parte, la reiterada doctrina de este Servicio ha precisado, además, que el empleador en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio en comento, sino que atendido que tiene la opción de escoger, cuando las circunstancias lo permiten, la ma-

nera de dar cumplimiento a su obligación si una de esas modalidades se torna imposible, como puede suceder en el caso en estudio en que la sala cuna autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles y con la cual el empleador tiene convenio, se encuentra muy lejos del lugar de trabajo, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otras modalidades, persistiendo, por tanto, la obligación de entregar el beneficio en la forma que resulte factible.

Por consiguiente, atendido todo lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección exima al consultante de cumplir con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud.,

lo siguiente:

- 1) El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal.
- 2) El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de ellas se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento. Jornada de trabajo.

547/35, 2.02.04.

- 1) **Las entidades administradoras pueden ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla la Ley N° 19.378, y mientras se convoca y resuelve el concurso público respectivo y, en ningún caso, designar provisionalmente en el cargo a un funcionario que cumple otras funciones en la misma entidad.**
- 2) **La persona designada provisionalmente en el cargo de director de consultorio, administrado por la Corporación Municipal de Punta Arenas, debe cumplir la jornada de 33 horas semanales propias del cargo y las 11 horas asistenciales adicionales, y percibirá por toda esa jornada la misma remuneración que percibía el director titular del mismo consultorio.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14 y 33.

Concordancias: Dictamen N° 1.630/132,

de 20.04.2000.

A través de la presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley

Nº 19.378:

- 1) ¿Puede la jefa del área de gestión de la Corporación Municipal de Punta Arenas designar discrecionalmente en la subrogancia de la dirección de un consultorio al último funcionario en ingresar a la dotación, lo que a su juicio, violaría las normas de la Ley Nº 18.883, supletoria de la Ley Nº 19.378?
- 2) ¿Quién debe asumir las 11 horas asistenciales semanales en la dirección del consultorio y en qué condiciones contractuales y remuneratorias, del director de consultorio que es contratado por 33 horas semanales y las 11 horas señaladas, cuando el cargo se ejerce en subrogancia?

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta, a través del Dictamen Nº 1.630/132, de 20.04.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"No existe impedimento legal para ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla la Ley Nº 19.378, mientras se resuelve el concurso público respectivo, nombramiento que sin embargo, no es posible ejercer en calidad de interino"*.

Lo anterior, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Nº 19.378, el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud tiene una duración de tres años, al término del cual se origina técnicamente la vacancia del cargo el que deberá proveerse a la mayor brevedad a través del concurso público que exige la ley, no

obstante lo cual y por razones circunstanciales y ocasionales y para mantener la continuidad de la atención asistencial que exige el sistema, es posible el nombramiento provisional en el referido cargo, mientras la entidad administradora respectiva convoca y resuelve el concurso público.

En la especie, se consulta si la corporación empleadora denunciada puede designar como subrogante en el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud, a un funcionario que se encontraría en el último nivel de la dotación, por lo que a juicio del occurrente se infringiría la Ley Nº 18.883, supletoria de la Ley Nº 19.378.

De acuerdo con la normativa legal citada, en el sistema de salud primaria municipal, no está contemplada la calidad de subrogante ni de interino y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictámenes N.ºs. 1.630/132, de 20.04.2000, 1.764/146, de 4.05.2000, 2244/108, de 18.06.2001, 2.245/109, de 18.06.2001 y 5.428/258, de 18.12.2003, en cuyo caso y tratándose del cargo de director de establecimiento de salud primaria, la entidad administradora está en la obligación de convocar a la mayor brevedad al concurso público de antecedentes, para proveer dicho cargo en los términos exigidos por la Ley Nº 19.378 y su reglamento de la carrera funcionaria.

Sin embargo, toda normativa legal reconoce un contexto y una realidad funcional derivada, entre otras, por circunstancias extraordinarias y ocasionales, como ocurre con la ausencia temporal del director de un establecimiento de atención primaria ya sea porque ha concluido su

período legal en el cargo o por otras causas, en cuyo caso y para favorecer la continuidad de la atención asistencial que exige el sistema, las entidades administradoras pueden designar provisionalmente en dicho cargo a un funcionario mientras se convoca y resuelve el concurso público respectivo destinado a proveer ese cargo.

En ese contexto, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha sido clara para resolver que en tales circunstancias, la entidad administradora tiene facultad para ejercer el nombramiento provisional en el cargo de director de establecimiento, por alguna de las modalidades de contratación que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.378.

Ello significa entonces que, para realizar el nombramiento provisional de director del consultorio administrado por la Corporación Municipal de Punta Arenas, dicha entidad administradora deberá realizar la contratación por alguna de las modalidades que contempla la ley, de la persona que asumirá provisionalmente ese cargo mientras se convoca y resuelve el concurso y, en ningún caso, designar en ese cargo a otro funcionario de la misma corporación que cumple otras funciones dentro de la misma entidad.

- 2) En lo que respecta a la segunda consulta, y consecuente con lo se-

ñalado en la respuesta formulada precedentemente, el director del consultorio nombrado provisionalmente en los términos más arriba explicitados, deberá cumplir con la misma jornada de trabajo asignada al director titular del establecimiento, es decir, las 33 horas semanales propias del cargo y las 11 horas adicionales asistenciales, como igualmente deberá percibir por toda esa jornada la misma remuneración que percibía el director titular del establecimiento.

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

- 1) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, pueden ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.378, mientras se convoca y se resuelve el concurso público de antecedentes para proveer dicho cargo y, en ningún caso, designar en ese cargo a un funcionario que ya cumple otras funciones en la misma entidad.
- 2) La persona designada provisionalmente en el cargo de director de establecimiento, administrado por la Corporación Municipal de Punta Arenas, deberá cumplir la jornada de 33 horas semanales propias del cargo y las 11 horas asistenciales adicionales, y percibirá por toda esa jornada la remuneración que percibía el director titular del consultorio.

Feriado. Remuneración íntegra. Cálculo.**551/36, 3.02.04.**

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 5.409/251, de 16.12.2003, que concluye que "La Empresa... debe pagar tanto los días hábiles como inhábiles incluidos en el período en que el dependiente hace uso de su feriado legal, conforme a la remuneración íntegra, esto es, adicionando al sueldo base el promedio de las remuneraciones variables devengadas en los tres últimos meses laborados".

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 67, inciso 1° y 71.

Mediante presentación citada en el antecedente solicita reconsideración del Dictamen N° 5.409/251, de 16.12.2003, por el cual esta Dirección resolvió que esa Empresa *"debe pagar tanto los días hábiles como inhábiles incluidos en el período en que el dependiente hace uso de su feriado legal, conforme a la remuneración íntegra, esto es, adicionando al sueldo base el promedio de las remuneraciones variables devengadas en*

los tres últimos meses laborados".

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que las alegaciones formuladas en la presentación que nos ocupa, así como los fundamentos de las mismas, fueron debidamente considerados por este Servicio al momento de emitir el pronunciamiento de que se trata no constituyendo los mismos, por tanto, nuevos antecedentes que permitan variar el criterio sustentado.

En consecuencia, atendido lo expuesto, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.409/251, de 16.12.2003. de este Servicio.

Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Jornada. Distribución. Modificación. Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación. Causales.

599/37, 3.02.04.

- 1) La Corporación Municipal de San Joaquín no se encuentra facultada para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos educacionales dependientes de la misma.**
- 2) La referida Corporación Municipal no puede condicionar el derecho del docente a renunciar parcialmente a su carga horaria a la fijación unilateral por parte de la primera de la distribución de la jornada de trabajo.**

Continúa doctrina

3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 29 y 76. Código del Trabajo, artículos 5° y 10 N° 5. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen N° 2.566/117, de 6.07.2001.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la Corporación Municipal de San Joaquín se encuentra facultada para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos dependientes de la misma.
- 2) Si la referida Corporación Municipal puede condicionar el derecho del docente a renunciar parcialmente a su carga horaria a la fijación unilateral por parte de la primera de la distribución de la jornada de trabajo.
- 3) Si constituye causal de terminación del contrato de trabajo, el hecho de que el profesional de la educación no acepte la modificación unilateral del empleador de su carga horaria de trabajo.

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

- 1) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley N° 19.070, es cláusula esencial del contrato de trabajo de los docentes del sector municipal, entre otras, la duración y distribución de la jornada de trabajo.

En efecto, el referido artículo 29, en su parte pertinente, establece:

“Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

“Número de horas cronológicas semanales a desempeñar.

“Jornada de trabajo”.

A su vez, el N° 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, dispone:

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

“5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere un sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno”.

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 3°, establece:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración y distribución de la jornada de trabajo cons-

tituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que, como tal, no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborando lo anterior el artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

De la norma legal anotada se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por acuerdo de voluntad de los contratantes o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, el empleador no se encuentra facultado para determinar en forma unilateral o por su sola voluntad la distribución de la jornada de trabajo pactada en los contratos de trabajo del personal docente.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia de que en los contratos de trabajo del referido personal se contemple una cláusula en virtud de la cual se establezca que el empleador puede modificar unilateralmente la distribución de la carga horaria por necesidades del establecimiento educacional.

Lo anterior por cuanto ello no guardaría relación con la certeza que la distribución de la jornada debe involucrar para el trabajador, al quedar sujeta a las necesidades de la empresa, calificación que correspondería efectuar privativamente a la misma, lo que conlleva a la voluntad de una sola de las partes, alterándose la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

- 2) En lo que respecta a esta pregunta, cabe señalar que el artículo 76, de la Ley N° 19.070, prevé:

“Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes.

“El derecho señalado en el inciso anterior no regirá cuando la reducción exceda el 50% de las horas que desempeñan de acuerdo a su designación o contrato. En todo caso, el empleador podrá rechazar la renuncia cuando afecte la continuidad del servicio educacional.

“La renuncia parcial a la titularidad de horas deberá ser comunicada al empleador a lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que deba producir sus efectos, quien procederá, si la autoriza, a modificar los decreto alcaldicios o los contratos, según corresponda.

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su carga horaria, manteniendo la titularidad de las restantes.

Se infiere, asimismo, que dicha reducción no puede exceder del 50% del total de su carga horaria, pudiendo el empleador, en todo caso, negar lugar a dicho beneficio cuando con ello se afecte la continuidad del servicio educacional.

De este modo, atendido que el beneficio de que se trata ha sido condicionado por el legislador sólo a los requisitos antes referidos, posible es afirmar que el empleador no se encuentra facultado para fijar otros, como lo sería la determinación unilateral de su parte de la distribución de la carga horaria del docente.

- 3) Finalmente y, en lo que respecta a esta

pregunta, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección del Trabajo reiteradamente ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 2.566/117, de 6 de julio de 2001, que está impedida de pronunciarse acerca de si el hecho por el cual se consulta configuraría una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo.

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

1) La Corporación Municipal de San Joa-

quín no se encuentra facultada para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos educacionales dependientes de la misma.

- 2) La referida Corporación Municipal no puede condicionar el derecho del docente a renunciar parcialmente a su carga horaria a la fijación unilateral por parte de la primera de la distribución de la jornada de trabajo.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.

Negociación colectiva. Sindicato interempresa.

600/38, 3.02.04.

- 1.- De acuerdo con lo expuesto en el cuerpo del presente ordinario, no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud de aclaración al punto N° 10 de la materia contenida en el Ordinario N° 1.607/099, de 28 de mayo de 2002.**
- 2.- Teniendo en cuenta las disposiciones expresas contenidas en el inciso 3° del artículo 315 en relación con el artículo 334 bis A, inciso 2°, ambos del Código del Trabajo, los dependientes afiliados a un sindicato interempresa que han decidido negociar colectivamente como grupo, una vez que han recibido la negativa de su empleador a negociar con la organización que les representa, deberán reunir, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.**

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 315, inciso 3°, 334 bis A, inciso 2°.

Concordancias: Ordinarios N°s. 1.607/099, de 28 de mayo de 2002 y 5.241/241, de 3.12.2003.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado una aclaración al punto N° 10 de la materia contenida en el Ordinario N° 1.607/099, de 28 de mayo de 2002, en el sentido que aquellos dependientes que

decidan negociar como grupo después que el empleador ha manifestado su negativa a negociar colectivamente con un sindicato interempresa, a la luz del artículo 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, sólo requerirían conformar un grupo negociador con un mínimo de cuatro trabajadores.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el punto N° 10 de la materia incluida en el ordinario citado en el párrafo precedente responde a la consulta planteada en esa oportunidad, contenida en la página ocho del citado ordinario que al efecto señala:

10.- *“Aclarar como debe estar integrada la comisión negociadora laboral en aquellos casos en que el empleador se niega a negociar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis) y los trabajadores, a su vez, deciden negociar como grupo concertado al efecto”.*

Pues bien, ante esta solicitud la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, procedió a entregar la siguiente respuesta:

“En el evento que el empleador, frente a la presentación de un proyecto de contrato colectivo por un sindicato interempresa, entregue una respuesta negativa, los trabajadores que decidan negociar de acuerdo con las reglas generales del Libro IV del Código del Trabajo, deben conformar una comisión negociadora laboral de acuerdo con las reglas establecidas al efecto por el artículo 326, del Código del Trabajo. Formarán parte, por derecho propio, el o los delegados sindicales que existan en la empresa. Asimismo, por aplicación del inciso final del artículo 327, del Código del Trabajo, al tratarse de un grupo de trabajadores afiliados a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, sin que su participación sea computable para el límite de asesores con que pueden contar las respectivas comisiones”.

Como es dable advertir tanto el texto de

la pregunta como la de su correspondiente respuesta se refiere claramente a la manera en que debe conformarse la comisión negociadora laboral en el caso propuesto y no al quórum mínimo que debe reunir un grupo de trabajadores para negociar colectivamente. Atendido lo anterior, no resulta posible acceder a su solicitud de aclaración en los términos presentados si se considera que la interpretación sugerida no dice relación alguna con lo resuelto anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de un punto que no ha sido tratado de manera especial por este Servicio se procederá a responder a su solicitud.

Sobre el particular cabe hacer presente que recientemente, mediante Ordinario N° 5.241/241, de 3.12.2003, frente a una consulta formulada por Ud. respecto de la interpretación jurídica que debe darse al artículo 334 bis A, incisos 2°, 3° y 4° del Código del Trabajo, cuando el empleador se niega a negociar colectivamente con trabajadores representados por un sindicato interempresa, esta Dirección del Trabajo resolvió lo siguiente:

- 1.- *El legislador resguarda el derecho fundamental a negociar colectivamente de aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa cuyo empleador se niega a negociar teniendo como contraparte a dependientes representados por este tipo de organización, permitiéndoles reiniciar su proceso mediante la presentación de un nuevo proyecto de contrato colectivo a la luz de las disposiciones generales contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, aplicables a la negociación de empresa, es decir, en un proceso de carácter vinculante.*
- 2.- *La decisión de acogerse al derecho señalado en el punto precedente, adoptada por los trabajadores perjudicados por la negativa de su empleador a negociar, dará origen a un nuevo procedimiento que se sujetará en su tramitación a to-*

das las normas establecidas respecto de la negociación de empresa iniciada por un grupo de trabajadores unidos para este efecto.

- 3.- Teniendo en cuenta la disposición expresa contenida en el inciso final del artículo 325 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente que por la vía de la interpretación se exima de suscribir la nómina que se acompaña al proyecto de contrato colectivo, a los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa que han decidido negociar colectivamente como grupo".

Ahora bien, para arribar a las conclusiones anotadas precedentemente este Servicio debió realizar un examen exhaustivo de las normas pertinentes, el mismo que le permite concluir frente a su nueva consulta que, atendido que el legislador en el caso planteado se remite expresamente a las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, aplicables a la negociación de empresa, en particular al artículo 315, inciso 3°, del citado cuerpo legal, el quórum mínimo para iniciar un proceso de negociación colectiva de estas características no es otro que el requerido para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

En efecto, el artículo 315, inciso 3°, del Código del Trabajo dispone que los trabajadores que decidan agruparse para el efecto de negociar colectivamente, deberán reunir, "a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso".

Como es posible advertir la disposición citada precedentemente dispone expresamente y sin distingo alguno los quórum y porcentajes mínimos que debe reunir un grupo de trabajadores que decida negociar colectivamente con su empleador.

Al respecto es dable advertir que en materia de hermenéutica legal existen ciertos aforismos jurídicos cuya finalidad es auxiliar la labor de interpretación, encontrándose entre los más recurridos aquel que señala que "donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir".

En virtud de este principio universalmente aceptado, forzoso resulta concluir, en la situación en análisis, que si el legislador en el precepto en estudio utilizó la expresión "podrán presentar proyecto de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.", sin distinguir o señalar si se trata de trabajadores con quienes el empleador se ha negado a negociar colectivamente a la luz del artículo 334 bis y siguientes del Código del Trabajo o, simplemente, de trabajadores no afiliados a ninguna organización sindical que deciden negociar en estas condiciones, no resulta jurídicamente procedente que por la vía de la interpretación se exima del cumplimiento del quórum mínimo requerido para este efecto a los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa que han decidido hacer uso del derecho contenido en el inciso 2° del artículo 334 bis A del mismo cuerpo legal.

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

- 1.- De acuerdo con lo expuesto en el cuerpo del presente ordinario, no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud de aclaración al punto N° 10 de la materia contenida en el Ordinario N° 1.607/099, de 28 de mayo de 2002.
- 2.- Teniendo en cuenta las disposiciones expresas contenidas en el inciso 3° del artículo 315 en relación con el artículo

334 bis A, inciso 2º, ambos del Código del Trabajo, los dependientes afiliados a un sindicato interempresa que han decidido negociar colectivamente como grupo, una vez que han recibido la negativa

de su empleador a negociar con la organización que les representa, deberán reunir, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

Organizaciones sindicales. Sindicato de trabajadores independientes. Afiliación.

601/39, 3.02.04.

Deniega reconsideración del Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96, el cual concluye que resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, letra c) y 216, letra c).

Concordancias: Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96.

Mediante oficio citado en el antecedente... la Dirección Regional del Trabajo Región de Aysén remitió la presentación efectuada por esa organización sindical, en la que solicitan de este Servicio reconsideración de la doctrina contenida en el Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96, relativo a la procedencia jurídica que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical.

Fundan su solicitud en la situación que habitualmente se repite en el gremio de taxistas independientes, a saber: cada taxista independiente tiene más de un vehículo que distribuye en diversas líneas y como sólo uno de ellos puede ser conducido por su dueño,

el o los otros son entregados a choferes, los cuales, por regla general, no se encuentran regidos por contrato de trabajo, lo que implica que estos últimos carecen de los beneficios mínimos de los trabajadores dependientes.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que, de acuerdo a lo expresado en el párrafo que antecede, la situación planteada por Uds. difiere claramente de la contenida en el dictamen cuya reconsideración se solicita, toda vez que éste discurre sobre la base que el mismo trabajador se desempeña efectivamente para dos líneas como taxista independiente y, por tanto, al resultar inaplicable al caso que nos ocupa, no cabe sino rechazar la solicitud en referencia.

No obstante lo anterior, cabe señalar que en el caso que motiva la presentación en cuestión el taxista independiente dueño de más de un vehículo taxi sólo podrá afiliarse a la organización sindical de trabajadores independientes existente en aquella línea en que personal y efectivamente presta servicios conduciendo, toda vez que tales sindicatos

agrupan a trabajadores que no dependen de empleador alguno de conformidad a lo dispuesto por la letra c) del artículo 216 del Código del Trabajo, pero no así a aquéllos en los que sus restantes vehículos prestan servicios a través de terceros por cuanto ya no existe una vinculación a la o las respectivas líneas como trabajador independiente, en los términos de la letra c) del artículo 3° del citado Código.

Finalmente, en cuanto a la naturaleza del vínculo que une al propietario con los choferes de sus vehículos taxis cabe señalar que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia

de esta Dirección sobre la materia, su determinación debe efectuarse sobre el análisis de cada caso particular por cuanto en dicha actividad puede, eventualmente, darse la existencia de una relación de carácter laboral aun cuando, en general, aparece configurada como de tipo civil a través de contratos de arrendamiento o comodato del respectivo vehículo.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96, de esta Dirección.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-829, 09.03.

Informa sobre imposibilidad de otorgar certificación que indica.

Se han recibido en esta Superintendencia varias solicitudes de abogados que requieren se les certifique por parte de este Organismo, la inexistencia de deudas previsionales pendientes.

Lo anterior, con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución N° 38, de fecha 17 de enero de 2003, del Ministerio de Justicia que contiene las Bases Administrativas Generales de Licitación de Defensa Penal Pública, las cuales en las letras a) 6, b)7 y c)4, de los puntos 4.6.B y 4.6.C, respectivamente del párrafo 4.6 Antecedentes Generales, exige presentar "*Certificados Oficiales emanados de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y/o de la Superintendencia de Seguridad Social, que acredite no tener deudas previsionales pendientes, y certificado emanado de la Tesorería General de la República que acredite no morosidad por deudas fiscales*".

Sobre el particular, cabe informar que no obstante que conforme a lo dispuesto en los artículos 93 y 94 del D.L. N° 3.500, de 1980, y el artículo 2° en relación con el artículo 1° del D.F.L. N° 101, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones

es la autoridad técnica de supervigilancia y control de las administradoras de fondos de pensiones, y sus funciones comprenden los órdenes financiero, actuarial, jurídico y administrativo, no dispone de la información para otorgar los aludidos certificados.

Al respecto, debe tenerse presente que en virtud de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 19 del D.L. N° 3.500, corresponde a la Dirección del Trabajo, la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la obligación de los empleadores de descontar a los trabajadores las cotizaciones previsionales y pagarlas en las respectivas administradoras de fondos de pensiones que integran el Sistema, y por otra parte, esta Superintendencia para los efectos propios de la fiscalización que ejerce sobre dichas entidades, no dispone de las bases de datos de empleadores de los trabajadores afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, como las relativas a la deuda previsional que puedan registrar en el Sistema.

Por otra parte, debe señalarse que la Dirección del Trabajo dentro del ámbito de su competencia edita en forma periódica el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, en el que están incluidos los

empleadores que no han enterado las cotizaciones previsionales en las A.F.P. en las siguientes situaciones:

- a) Empleadores con cotizaciones declaradas y no pagadas;
- b) Empleadores con cotizaciones no declaradas ni pagadas que cumplan con estar incluidos en un Acta de Fiscalización constituida por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo.

Por lo tanto, esta Superintendencia al no disponer de la información solicitada, se encuentra imposibilitada de otorgar los certificados exigidos en la Resolución N° 38 de 2003, del citado Ministerio, y por otra parte, no resulta jurídicamente procedente que esta Entidad Fiscalizadora imparta una instrucción general a las A.F.P. que les ordene otorgar este tipo de certificaciones, por ser una materia de competencia de la Dirección del Trabajo.

FIS-833, 09.03.

Se informa acerca de las circunstancias en que trabajadores alemanes temporales en Chile, pueden retirar sus fondos previsionales.

Se ha solicitado información de esta Superintendencia acerca de la forma en que opera el procedimiento de reembolso de aportes efectuados en un Fondo de Pensiones, por ciudadanos alemanes que han desempeñado temporalmente en Chile, una actividad remunerada.

Al respecto, cabe efectuar algunas precisiones:

En primer término, es necesario tener en cuenta si el ciudadano alemán que ha desempeñado alguna actividad laboral en Chile, se ha acogido al Convenio de Pensiones suscrito entre la República de Chile y la República Federal de Alemania, en lo que dice relación a trabajadores desplazados, en cuyo caso, tales trabajadores no están obligados a cotizar en Chile, toda vez que son enviados a desarrollar una actividad temporal en este país y en tal sentido, permanecen cubiertos por el sistema de seguridad social de Alemania por el período que permanecen en Chile, el cual no puede exceder de cinco años, incluida la prórroga a que se refiere el mencionado Convenio. Con respecto a esta situación, el ciu-

dadano alemán que ha trabajado temporalmente en Chile, no debería registrar cotizaciones previsionales en alguna Administradora de Fondos de Pensiones y, por lo tanto, no existirían fondos previsionales que retirar.

Otra situación que puede presentarse es aquella que dice relación con la aplicación de la Ley N° 18.156, que corresponde a una norma de carácter especial, distinta del Convenio de Pensiones y que regula dos situaciones relativas de excepción respecto de la obligación de enterar cotizaciones previsionales en Chile.

El artículo 1° de la Ley N° 18.156, señala que las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad

social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y

- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Por su parte, el artículo 7° de la misma ley otorga la facultad de solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, a los trabajadores extranjeros afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, al cual se hace referencia precedentemente.

FIS-844, 09.03.

Se pronuncia sobre condiciones y requisitos para aplicar a un técnico extranjero las normas de la Ley N° 18.156.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia acerca de la procedencia de que un empleador efectúa obligatoriamente cotizaciones previsionales, no obstante, haber manifestado expresamente el trabajador, su voluntad de continuar afecto al sistema de seguridad social de Ecuador, en los términos señalados en la Ley N° 18.156.

Se agrega en la presentación, que aquél presta servicios para una misma entidad empleadora, una Municipalidad, pero en dos áreas o departamentos diferentes, igualmente sus contratos de trabajo son individuales y con características diferentes.

Al respecto y conforme a los antecedentes acompañados, efectivamente se debe tener en cuenta lo siguiente:

El primer contrato que celebró el interesado con la Municipalidad, con fecha 26 de noviembre de 1999, corresponde a un contrato de trabajo regulado por las disposiciones del Código de Trabajo. Es un contrato a plazo fijo, cuyo período corresponde al comprendido entre el 1° al 31 de diciembre de 1999 y la labor que se obliga a desarrollar es la de médico psicotécnico en el estableci-

miento de dicha Municipalidad. Dicho contrato fue aprobado por Decreto Alcaldicio de 1999.

Con fecha 3 de enero de 2000, y como anexo al contrato anterior, se amplía la vigencia del mismo, a contar del 1° de enero de 2000, hasta el 30 de junio de 2000. Posteriormente, con fecha 3 de julio de 2000, y a través de otro anexo, se amplía nuevamente la vigencia de dicho contrato desde el 1° de julio de 2000, hasta el 31 de diciembre de 2000. Por último, con fecha 2 de enero de 2001, la Municipalidad y el trabajador, suscriben un anexo al referido contrato de trabajo, en el cual se deja expresamente establecido que se amplía el contrato de trabajo, desde el 1° de enero de 2001 y en forma indefinida. Además, se anexa como complemento al contrato original la cláusula octava, en la cual se deja expresa constancia que es su voluntad mantener la afiliación al régimen previsional o seguridad social extranjero, de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 18.156.

Con relación al contrato de trabajo de fecha 26 de noviembre de 1999 y las modificaciones introducidas a través de los men-

cionados anexos, todas relativas a la ampliación de la vigencia del mismo, cabe señalar que es procedente aplicar las disposiciones de la Ley N° 18.156, a contar de la fecha en que el interesado manifiesta su intención de acogerse a dicha ley, esto es, el 2 de enero de 2001, siempre que a su respecto concurren todos y cada uno de los requisitos exigidos por la ley para eximirse de cotizar en Chile y de proceder a la devolución de los fondos previsionales acumulados en su cuenta de capitalización individual desde enero de 2001, hasta la fecha, de encontrarse actualmente vigente, o hasta la fecha en que terminó dicho contrato, de ser esa la actual situación, circunstancias todas, que debe acreditar debidamente ante la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones. Cabe insistir en uno de los requisitos exigidos por la Ley N° 18.156, cual es, el que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Conforme a lo señalado en dicha norma, la cobertura del respectivo régimen de seguridad social debe corresponder al período por el cual se ha cotizado en Chile y respecto del cual se solicita la devolución de las cotizaciones previsionales, ya que de lo contrario, no se habría dado el supuesto de la norma y sólo se trataría de un afiliado a un sistema de seguridad social, pero en definitiva no cubierto por dicho sistema.

Cabe referirse ahora, al nombramiento en forma indefinida desde el 5 de noviembre de 2001, de conformidad a la Ley N° 19.378, que establece el "Estatuto de Atención Primaria, de Salud Municipal". Sobre el particular, es necesario hacer presente que las personas que se encuentran sujetas al referido estatuto, tienen la calidad de funcionarios públicos y en tal sentido no se aplican a su respecto las disposiciones contenidas en la Ley N° 18.156, por lo que corresponde que su empleador descuenta de sus remuneraciones, las cotizaciones previsionales que exige la ley y las entere en la institución de previsión que corresponda. Por otra parte, se debe tener presente que si bien

es cierto, el artículo 13 de la Ley N° 19.378, exige ser ciudadano para tener la calidad de funcionario público y por ende, nacionalidad chilena, en casos de excepción, determinados por la Comisión de Concursos establecida en el artículo 35 de dicha ley, pueden ingresar a la dotación profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido, como en su caso ha ocurrido.

Cabe destacar que la diferencia que hace esta Superintendencia respecto de los contratos que se acompañan, tiene justamente su razón en el hecho que, en el primero de los contratos que se han tenido a la vista, la contratación habría sido efectuada conforme a las normas del Código del Trabajo, en cuyo caso la Municipalidad actuó como empresa, condición que debe tener el empleador para aplicar la mencionada Ley N° 18.156. Por el contrario, el nombramiento como médico cirujano contenido en el Decreto Alcaldicio de 2001, se ha efectuado íntegramente bajo las normas del Estatuto de Atención Primaria de Salud, conforme a la Ley N° 19.378, lo que implica que el trabajador se rige por dicho Estatuto, y en todo lo no regulado expresamente por sus disposiciones, y en forma supletoria, por las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, según lo dispuesto en el artículo 4° del citado cuerpo legal, lo que le otorga la condición de funcionario público, razón por la cual no procede en consecuencia, aplicar a su favor las normas que se consignan en la Ley N° 18.156.

Se debe hacer presente en todo caso, que las fotocopias de los contratos remitidos a este Organismo Fiscalizador no corresponden al parecer, a todos los contratos que ha suscrito el interesado con la Municipalidad, dificultándose para esta Superintendencia determinar si el contrato como médico psicotécnico se mantiene vigente o si el nombramiento como médico cirujano para cumplir funciones relacionadas con la Atención Primaria de Salud, vino a sustituir su labor anterior, o bien, si ambos contratos se encuentran plenamente vigentes, por lo que este Organismo ha debido emitir su pronunciamiento respecto de cada uno de dichos contratos.

FIS-940, 10.03.**Se pronuncia sobre improcedencia de embargar los fondos previsionales correspondientes a ahorro previsional voluntario.**

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia acerca de la procedencia de que un tribunal pueda disponer de los fondos de ahorro previsional voluntario que mantiene un afiliado en una A.F.P., para ser depositados en una cuenta de ahorro de su alimentaria.

Se informa que por Oficio del Cuarto Juzgado de Menores de Santiago se ha ordenado a la Administradora de Fondos de Pensiones, pagar la suma de \$ 5.966.296, con cargo a los fondos de ahorro previsional voluntario que el alimentante registra en ella.

Informando a este Organismo acerca del procedimiento aplicado con relación al requerimiento formulado por el mencionado tribunal, la Administradora manifestó que puso en

conocimiento del Cuarto Juzgado de Menores de Santiago, que dichos fondos eran inembargables, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 D y 34 del D.L. N° 3.500 de 1980, solicitándole en todo caso, al tribunal ratificar la medida de estimarlo procedente.

Al respecto, cabe manifestar que el inciso primero del artículo 20 D del D.L. N° 3.500, dispone expresamente que los recursos previsionales mantenidos por los afiliados en cualquier plan de ahorro previsional voluntario son inembargables. El sentido y finalidad de dicha disposición ha sido el establecer un mecanismo de ahorro con ciertos privilegios tributarios que permita a los afiliados mejorar sus pensiones, por lo que efectivamente constituyen recursos inembargables.

FIS-992, 11.03.**Pago de cotizaciones respecto de trabajador que ha hecho uso de licencia médica. Tope de imponible.**

Se ha consultado acerca de la forma de enterar cotizaciones respecto de las remuneraciones que percibe un trabajador por sobre las 60 U.F., cuando éste ha hecho uso de licencia médica por incapacidad laboral durante 26 días en el mes y además, ha recibido el pago de un bono.

Asimismo, se solicita se informe cómo deben efectuarse las cotizaciones previsionales de un trabajador que tiene dos empleadores y

"con los cuales tiene un ingreso superior a 60 U.F.".

A1 respecto y en relación a la primera consulta efectuada, cabe señalar el artículo 3° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social dispone que los subsidios serán imponibles para previsión y salud y no se considerarán renta para todos los efectos legales.

Por su parte, los incisos tercero y cuarto del artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, establecen la obligación de los afiliados de enterar las cotizaciones para el Fondo de Pensiones con la respectiva cotización adicional, como asimismo, la cotización para salud establecida en los artículos 84 y 92 de dicho cuerpo legal, durante los períodos de incapacidad laboral.

En tanto, conforme a los incisos quinto y sexto del artículo 17, las cotizaciones para pensiones y salud que debe retener y enterar la entidad pagadora de subsidios por incapacidad laboral, deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración o renta imponible correspondiente al mes anterior a aquel en que haya iniciado la licencia o en su defecto, la estipulada en el contrato de trabajo.

De acuerdo a las disposiciones legales antes indicadas, se concluye que corresponde que la entidad pagadora de subsidio retenga y entere las cotizaciones previsionales del trabajador por el período que hizo uso de licencia médica y de acuerdo al monto del subsidio por incapacidad laboral que haya percibido, considerando siempre el tope de 60 U.F. El empleador, por su parte, deberá

retener y enterar las cotizaciones por el resto del período en que el trabajador haya prestado servicios en el mes, siempre y cuando no se exceda con ello, el límite antes aludido.

En cuanto a la segunda consulta planteada, cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 16 del D.L. N° 3.500 y a lo resuelto por esta Superintendencia en su Circular N° 261, en caso que los trabajadores perciban simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores o además declaren rentas como trabajadores independientes, deberán sumar todas éstas para los efectos del pago de sus cotizaciones, hasta el límite máximo imponible de 60 U.F. ya indicado.

Si el afiliado es trabajador dependiente con más de un empleador, se debe cotizar por la remuneración mayor que perciba, excluyendo o limitando las restantes, según corresponda.

En caso de haber remuneraciones iguales, los contratos de trabajo más antiguos prevalecerán sobre los nuevos. Todo lo anterior se deberá acreditar a los empleadores con los respectivos certificados de remuneraciones o de pago de cotizaciones.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

5.556, 10.11.03.

Tratamiento tributario de la entrega de canastas y regalos de Navidad por las empresas en favor de sus empleados.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 21 y 33 N° 1 LIR (Ord. N° 5.556, de 10.11.2003).

- 1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, mediante la cual solicita un pronunciamiento en relación a la situación que pasa a exponer: la empresa que representa XXX, es una compañía cuyo giro es la administración de los beneficios que las empresas otorgan a sus trabajadores, con el propósito de facilitar y hacer más eficiente su gestión.

Agrega que una práctica habitual en las empresas del país, que entre las remuneraciones y beneficios que se pactan con los trabajadores, se incluya la entrega de una canasta de alimentos con motivo de Fiestas Patrias y Navidad y de regalos de Navidad para los hijos menores de los trabajadores, señalando que la entrega de las canastas y regalos de Navidad constituyen gastos aceptados para la empresa, siempre que los montos destinados a ello sean razonables, a juicio del SII.

Continúa, señalando que teniendo en cuenta que la administración de los beneficios de entrega de canastas y regalos de Navidad significa para las empresas

destinar importantes recursos humanos, materiales y de tiempo –adquisiciones, almacenamiento de grandes volúmenes, empaque y distribución–; varias empresas les han solicitado la administración de los citados beneficios, mediante la emisión de vouchers, que representen una suma de dinero, para su canje en establecimientos comerciales, tales como almacenes, supermercados o jugueterías, determinados. Esta alternativa, permitiría además que sea el propio trabajador quien pueda adquirir los alimentos de su preferencia, en el caso de las canastas, o los juguetes que se adecuen a las necesidades concretas de sus hijos, en el caso del beneficio del juguete infantil para Navidad.

Por último, hace presente que previo a la implementación de un sistema alternativo para la administración de los beneficios antes mencionados y con el objeto, por una parte, de cautelar el interés fiscal y por la otra, de asegurar a las empresas que el monto que se destine a estos fines sea susceptible de ser rebajado como gasto, en la determinación de sus impuestos a la renta, vale decir, que no se sobrepasen los montos que, a juicio de este Servicio, se califican como “razonables” para estos efectos, han estimado necesario solicitar al Servicio, que

fije montos, rangos o se establezcan los parámetros que permitan establecer los montos que considerarán razonables, para cada caso –adquisición de mercaderías y juguetes– y, de estimarse necesario, las fechas en que estos vouchers debieran emitirse, para no desvirtuar el propósito del beneficio. Ello por cuanto contar con la certeza jurídica en la materia aludida, sin duda beneficiaría al SII, a las empresas que otorgan el beneficio, a las que intermedian el beneficio y también a los trabajadores.

- 2.- Sobre el particular cabe hacer presente que de acuerdo con las normas de la Ley de la Renta, como norma general, los beneficios que una empresa otorga a sus trabajadores en virtud de un contrato de trabajo, en principio deben considerarse como gastos necesarios para producir la renta por tener éstos el carácter de obligatorios para la empresa que los paga, y consecuentemente, tales desembolsos al efectuarse en cumplimiento del respectivo contrato de trabajo, no deben formar parte de la base imponible del impuesto de Primera Categoría, siempre y cuando, además, se dé cumplimiento a los otros requisitos que exige sobre la materia el artículo 31 de la ley del ramo.

Por el contrario, aquellos beneficios pagados a los trabajadores de una empresa en forma voluntaria, tendrán la calidad de “gasto necesario”, siempre y cuando respeten el concepto de universalidad, entendiéndose que éste se cumple cuando los beneficios son pagados a todos los trabajadores de la empresa bajo normas de carácter general y uniforme. Si tales beneficios no reúnen las condiciones indicadas constituyen un gasto rechazado para quién los paga, sin perjuicio de los impuestos que procedan respecto del beneficiario de dichas rentas. Las referidas sumas, en su carácter de gastos rechazados deben formar parte de la base imponible del impuesto de

Primera Categoría de la respectiva empresa, y considerarse, además, para los efectos de la tributación establecida por el artículo 21 de la ley del ramo.

- 3.- En consecuencia, y atendido lo expresado en el número precedente, no cabe sino colegir que las canastas y regalos de Navidad proporcionadas por una empresa a sus trabajadores, que son entregadas en cumplimiento de un contrato de trabajo, constituirán para ésta un gasto necesario para producir la renta, siempre y cuando se cumplan con las otras condiciones y requisitos señalados por el artículo 31 de la Ley de la Renta.

Por su parte, las cantidades que pague la empresa por dicho concepto constituyen para el trabajador un beneficio o incremento de patrimonio calificado de una renta accesoria o complementaria a su remuneración, toda vez que estos beneficios son una contraprestación que el trabajador recibe por su trabajo. Dicha renta, en consecuencia, deberá adicionarse a la remuneración del trabajador en el período en que se entregan los vales o “vouchers” al trabajador los cuales a su vez deberían ser entregados en el período mensual que se remunera por esa vía, a saber, septiembre y diciembre, toda vez que si son entregados con posterioridad a dichas fechas deberían considerarse remuneraciones pagadas con retraso.

Ahora bien, si el beneficio sólo alcanza a algunos trabajadores de la empresa y sin que tal beneficio se encuentre establecido contractualmente, las citadas sumas no constituyen un gasto necesario para producir la renta, por no cumplir con el requisito de la universalidad comentado en el número anterior, pasando a constituir un gasto rechazado y afecto a la tributación de los artículos 33 N° 1 y 21 de la Ley de la Renta, según sea la naturaleza jurídica de la empresa que incurra en dichos desembolsos.

4.- Por último, este Servicio no puede calificar a priori si determinados gastos cumplen con los requisitos antes indicados o establecer montos para que éstos se califiquen como razonables, ya que además de las condiciones específicas que deben cumplir cada uno de ellos, es necesario

también verificar otras situaciones especiales respecto de cada caso en particular, que necesariamente tienen que ser apreciadas, a su juicio exclusivo, por la Unidad fiscalizadora respectiva en la oportunidad que corresponda, y con los antecedentes que disponga en cada ocasión.

6.524, 19.12.03.

Improcedencia de aplicar la rebaja del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, respecto del sueldo empresarial asignado o pagado al empresario individual y socios de sociedades de personas.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 31 N° 6 y 42 N° 1 Lir (Ord. N° 6.524, de 19.12.2003).

1. Por presentación indicada en el antecedente, expresan que por aplicación de los beneficios tributarios del A.P.V. a los contribuyentes que perciben sueldos empresarial y teniendo en consideración las instrucciones de este Servicio contenidas en el Suplemento Tributario correspondiente a la Operación Renta 2003 en el sentido que el sistema del A.P.V. no resultaba aplicable a los contribuyentes empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comandita por acciones que percibían sueldo empresarial, solicitan dejar sin efecto las instrucciones en razón de las siguientes consideraciones legales:

- a) A su entender el análisis del tratamiento tributario del sueldo empresarial debe efectuarse teniendo en consideración, por una parte la situación de la empresa o sociedad que paga dichas remuneraciones, y por la otra, la del contribuyente que las percibe. La primera, dice relación con el tratamiento de los gastos ne-

cesarios para producir la renta de la empresa que paga el sueldo empresarial, materia tratada en el artículo 31 número 6 de la Ley de Impuesto a la Renta, y la segunda corresponde al tratamiento de dicha renta para quien la percibe, materia tratada en el artículo 42 número 1 del mismo texto legal, por expresa remisión del artículo 31 número 6 ya referido.

- b) En efecto, el inciso tercero del número 6 del artículo 31, que trata acerca de los gastos necesarios para producir la renta para los efectos de la determinación de la renta bruta del impuesto de Primera Categoría, dispone: "No obstante, se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socios gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones provisionales obligatorias. En todo caso dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42 número 1".

- c) Por otra parte, desde la perspectiva del contribuyente que percibe el sueldo empresarial, por propio mandato del artículo 31 número 6, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42 número 1 de la misma Ley de Impuesto a la Renta, y asimiladas para todos los efectos legales a las remuneraciones propias de los trabajadores dependientes, tales como sueldos, sobre sueldos, salarios, premios dietas, gratificaciones, participaciones, etc., quedando éstas afectas al cálculo, retención y pago del impuesto Unico de Segunda Categoría, sin que exista diferencia alguna en esta materia.
- d) Siendo así las cosas, en el caso del sueldo empresarial, por expreso mandato legal, desde la perspectiva del contribuyente que lo percibe, estamos en presencia de una renta del trabajo gravada con impuesto Unico de Segunda Categoría de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 número 1. Por otra parte, dichas rentas al tenor de lo dispuesto en el artículo 42 bis quedan beneficiados con el sistema de A.P.V. en los términos y condiciones de los trabajadores dependientes. Es decir, estos contribuyentes pueden deducir de su base imponible mensual del impuesto Unico de Segunda Categoría hasta la suma de 50 Unidades de Fomento, o proceder a efectuar la reliquidación anual en los mismos términos y condiciones ya analizados al referirnos a los trabajadores dependientes.

Por las razones legales antes expuestas, solicitan dejar sin efecto las instrucciones contenidas en el Suplemento Tributario de la Operación Renta 2003 respecto de las materias que motiva su presentación, y en definitiva resolver con vigencia a contar del Año Tributario 2003, que los contribuyentes que perciben sueldos em-

presarial, en su calidad de contribuyente del impuesto Unico de Segunda Categoría del artículo 42 número 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, tienen derecho a los beneficios tributarios del A.P.V. contemplados en el artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en los mismos términos y condiciones que los restantes contribuyentes del ya referido impuesto Unico de Segunda Categoría.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el N° 1 del inciso primero del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, establece lo siguiente:

“Artículo 42 bis.- Los contribuyentes del artículo 42, N° 1, que efectúen depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias de conformidad a lo establecido en el número 2 del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, podrán acogerse al régimen que se establece a continuación:

1. Podrán rebajar, de la base imponible del impuesto Unico de Segunda Categoría, el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y cotización voluntaria efectuado mediante el descuento de su remuneración por parte del empleador, hasta por un monto total mensual equivalente a 50 Unidades de Fomento, según el valor de ésta al último día del mes respectivo”.

Por su parte, el N° 1 del artículo 42 de la citada ley preceptúa que se aplicará, calculará y cobrará un impuesto conforme a las normas del artículo 43 de la referida ley, sobre las siguientes rentas: “1°.- 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 obliga-

torias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación.”

Finalmente, el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la ley mencionada, dispone que también podrán deducirse como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias. En todo caso, dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1.

3. De acuerdo a lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, se puede arribar a las siguientes conclusiones:

- a) El beneficiario del sueldo empresarial establecido en el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, es una franquicia a favor de la empresa o sociedad, en cuanto a que el legislador con el fin de reconocer el trabajo efectuado por los propietarios o socios a sus respectivas empresas, estableció una ficción laboral entre empresa y propietarios y socios, con el fin de que dichas entidades pudieran asignarles o pagarles un sueldo a las referidas personas y poder rebajarlo como un gasto tributario en la determinación de la base imponible del impuesto de Primera Categoría que les afecta, en la medida que se cumplan los requisitos y condiciones que exige la mencionada norma legal y que este Servicio explicitó mediante la Circular N° 42, de 1990, la que se encuentra publicada en el sitio que este organismo tiene habilitado

en Internet, cuya dirección es www.sii.cl.

La disposición en referencia en ninguna de sus partes califica de trabajadores dependientes o de contribuyentes del artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta a los beneficiarios de las remuneraciones o sueldos empresariales asignados o pagados, sino que establece que tales remuneraciones como una condición más para que la empresa o sociedad pueda deducirlas como gasto, se considerarán rentas de la disposición legal precitada, esto es, que como requisito previo tales sumas deben afectarse con el impuesto Unico de Segunda Categoría que grava a las rentas del trabajo dependiente en general.

- b) Ahora bien, el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, dispone en el N° 1 de su inciso primero, que los contribuyentes que tienen derecho a la rebaja por el ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias que establece dicha norma, son los contribuyentes del artículo 42 N° 1, de la ley precitada, dentro de los cuales no se comprenden los empresarios individuales, socios de sociedades de personas y socios gestores de sociedades en comanditas por acciones, ya que la disposición legal que reglamenta el beneficio del sueldo empresarial no le da tal calidad a las referidas personas, sino que las rentas que se les asignen o paguen, incluso no las clasifica en el N° 1 del artículo 42 en referencia, sino que las considera como rentas de la citada norma, sólo para el cumplimiento de una condición más, esto es, que para que tales sumas puedan ser deducidas como gasto por parte de las mencionadas empresas o sociedades, deben afectarse previamente con el impuesto Unico de Segunda Categoría, cuando corresponda, se-

gún sea el monto de la renta asignada o pagada.

- 4.- En consecuencia, y basado en las consideraciones antes expuestas, este Servicio instruyó a través del Suplemento Tri-

butario del año 2003, que las personas que perciban rentas por concepto de sueldo empresarial, no tienen derecho a acogerse a la franquicia tributaria del ahorro previsional que establece el artículo 42 bis de la Ley de la Renta.

6.534, 19.12.03.

Cotizaciones obligatorias a considerar para los fines del límite de la rebaja del ahorro previsional voluntario que establece el artículo 50 de la Ley de la Renta, en el caso de trabajador independiente.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 42 N° 1, 42 bis y 50 (Ord. N° 6.534, de 19.12.2003).

1. Por oficio indicado en el antecedente, se remite la presentación efectuada ante esa Unidad por el contribuyente que individualiza, quien solicita un pronunciamiento acerca del beneficio del artículo 42 bis de la Ley de la Renta.

Expresa, que el contribuyente en forma independiente realizó cotizaciones obligatorias por los meses de octubre, noviembre y diciembre 2002, las que fueron declaradas y pagadas dentro del plazo establecido en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. En estos mismos periodos, agrega, que efectuó depósitos de ahorro previsional voluntario, los que fueron pagados en el mes, utilizando la rebaja permitida del artículo 50 de la Ley de la Renta, por los tres depósitos.

Señala a continuación, que la A.F.P. mediante el Formulario 1899, informa que enteró cotizaciones obligatorias hasta el mes de noviembre 2002, toda vez que ella debe informar las efectivamente pagadas dentro del año, por lo que la coti-

zación de diciembre la informará en el Año Tributario 2004, motivo por el cual el Servicio objetó la declaración de renta del año tributario 2003, al exceder la rebaja por concepto de depósito de ahorro previsional voluntario.

Esa Dirección Regional, es de opinión que la cantidad máxima a rebajar por concepto de ahorro previsional voluntario está referida a los montos pagados por cotizaciones obligatorias en el año respectivo. Por consiguiente, las cotizaciones correspondientes al mes de diciembre del 2002, que fueron pagadas en enero 2003, no dan derecho a la rebaja a que se refiere el artículo 42 bis de la Ley de Impuesto a la Renta.

2. Sobre el particular, procede indicar en primer término, que el inciso tercero del artículo 50 de la Ley de la Renta, respecto de la materia en consulta dispone lo siguiente: "Asimismo, procederá la deducción de aquellas cantidades señaladas en el artículo 42 bis, que cumpla con las condiciones que se establecen en los números 3 y 4 de dicho artículo, aun cuando el contribuyente se acoja a lo dispuesto en el inciso siguiente. La cantidad que se podrá deducir por este

concepto será la que resulte de multiplicar el equivalente a 8,33 Unidades de Fomento según el valor de dicha unidad al 31 de diciembre, por el número total de Unidades de Fomento que represente la cotización obligatoria que efectúe en el año respectivo de acuerdo a lo dispuesto en el primer inciso del artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Para estos efectos, se convertirá la cantidad pagada por dichas cotizaciones a Unidades de Fomento, según el valor de ésta al último día del mes en que se pagó la cotización respectiva. En ningún caso esta rebaja podrá exceder al equivalente a 600 Unidades de Fomento, de acuerdo al valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo. La cantidad deducible señalada considerará el ahorro previsional voluntario que el contribuyente hubiere realizado como trabajador dependiente”.

3. Atendido el tenor literal de la norma legal transcrita en el número precedente, se puede apreciar que la cantidad que el contribuyente del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta puede rebajar de su renta imponible por concepto de depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias a que se refiere el artículo 42 bis de la ley precitada, está limitada en primer lugar a la cantidad que

resulte de multiplicar el equivalente a 8,33 Unidades de Fomento según el valor de dicha unidad al 31 de diciembre, por el número total de Unidades de Fomento que representen las cotizaciones obligatorias que haya efectuado el trabajador independiente en el año respectivo, entendiéndose por lo antes indicado, aquellas cotizaciones efectivamente pagadas o enteradas en las A.F.P. al 31 de diciembre del período correspondiente, sin considerar, por lo tanto, aquellas que no obstante corresponder al año calendario respectivo cuyo pago o entero en la entidad previsional respectiva, se realizó en una fecha posterior a la data antes señalada.

4. En consecuencia, para el cálculo del referido límite el recurrente sólo debió considerar las cotizaciones obligatorias efectivamente pagadas en el ejercicio comercial 2002, y no aquella correspondiente al mes de diciembre del 2002 que fue pagada en enero del año 2003. Por lo tanto, de acuerdo con los antecedentes que se indican en la presentación de esa Dirección Regional, la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva habría procedido correctamente en cuanto a la información entregada en la Declaración Jurada F1899, respecto del contribuyente consultante.

6.626, 24.12.03.

Consultas relacionadas con el tratamiento tributario del ahorro previsional voluntario.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta. Arts. 42 N°s. 1 y 2, 42 bis, 50 inciso 3° (Ord. N° 6.626, de 24.12.2003).

1. Por presentación indicada en el antecedente, expresa que la sociedad que se indica (C.C.B.), obtuvo la autorización de la Superintendencia de Valores y Seguros mediante Circular N° 1.597 de 15 de abril de 2002 para operar como institución autorizada en la oferta pública de Planes de Ahorro Previsional Voluntario, establecidos por el Título III del D.L. N° 3.500 modificado por la Ley N° 19.768 del 7 de noviembre de 2001.

Conforme a lo anterior, agrega, que su representada obtuvo la autorización correspondiente de la Superintendencia de Valores y Seguros para ofrecer a público el denominado "Ahorro Flexible", lo cual se materializó mediante la Resolución exenta N° 106 del 25 de abril de 2003. En dicha resolución se hace referencia a los documentos que forman parte del Plan de Ahorro Previsional, esto es:

- a) Contrato de Ahorro Previsional Voluntario y Anexo "Aporte y Comisiones" que forma parte integrante del mismo, y
- b) Formulario "Selección de Alternativas de Ahorro Previsional" para el referido plan de ahorro.

Señala a continuación, que el Plan de Ahorro Previsional Flexible consiste en invertir en instrumentos financieros del mercado de capitales nacional transados en la Bolsa de Comercio de Santiago, recursos en dinero efectivo proveniente

de cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario. Dichas inversiones se pueden materializar en acciones, instrumentos de renta fija e instrumentos de intermediación financiera.

Expresa, además que el Cliente puede enterar sus aportes en dinero a C.C.B. en cualquiera de las siguientes formas: a) Directamente concurriendo a ese efecto a sus oficinas; b) Mediante remesas hechas por su empleador, y c) Indirectamente a través de una Administradora de Fondos de Pensiones o de otra institución autorizada.

Seguidamente indica, que C.C.B. registrará los aportes en una cuenta corriente denominada para estos efectos "Cuenta Dos", en la que ingresará además de los recursos provenientes de traspasos recibidos de otras entidades, el producto de la enajenación y liquidación de inversiones ordenadas por el Cliente, y los intereses y beneficios producidos por las inversiones. La contabilización de dichos instrumentos será de acuerdo a los precios de mercado según la metodología de valorización establecida por la Superintendencia de Valores y Seguros. Los instrumentos o activos correspondientes a la inversión de los recursos de propiedad del Cliente, cuyo origen sea el mencionado, serán mantenidos por C.C.B. bajo custodia especial y separada de cualquier otra. Como se ha señalado, expresa, que una de las características del producto autorizado es la flexibilidad, razón por la cual el Cliente podrá ingresar órdenes de compra y/o venta de instrumentos cuantas veces quiera durante la

vigencia de su Plan y modificar a su sola decisión la distribución de los activos de su Plan.

Las comisiones por transacción, costos operacionales, derechos de bolsa y el U.F., serán de cargo del cliente y C.C.B. procederá a cargarlos en la "Cuenta Dos" antes mencionada. Expresamente se establece que el trabajador no podrá ceder a terceros los valores y activos que sean objeto de la inversión de sus cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario. En cuanto a la movilidad de los recursos originados, se acuerda que el trabajador en cualquier tiempo podrá traspasar desde C.C.B. a alguna A.F.P. o a otra institución autorizada, una parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario. Respecto del retiro para fines no previsionales, por una parte se explicita la imposibilidad de efectuar tal procedimiento respecto de los recursos provenientes de Depósitos Convenidos y respecto de los restantes se indica que C.C.B. los pagará previa retención del 15% de su monto en pesos como abono al impuesto Unico que grava esta clase de retiros establecido en el artículo 42 bis de la Ley de Impuesto a la Renta.

Como antecedentes de derecho de la presentación en análisis, señala, que la creación del Ahorro Previsional Voluntario incorporó normas específicas que lo regulan las que están contenidas hoy en día en el número 2 del Título III del Decreto Ley N° 3.500.

Respecto de su tratamiento tributario debe estar a lo señalado en los artículos 42 bis y 42 ter de la Ley de Impuesto a la Renta. Además, cabe tener presente la Circular N° 31 del 20 de abril de 2002, emanada de este Servicio que impartió instrucciones sobre las normas aplicables a esta clase de Ahorro Previsional.

Agrega a continuación, que el Servicio ha emitido un pronunciamiento que expresamente señala que el tratamiento tributario a que se refieren las normas citadas y que fueron objeto de la Circular N° 31, es aplicable tanto a los Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario efectuados, ya sea en una A.F.P. o en alguna "Institución Autorizada" para tales efectos por la Superintendencia del ramo. (N° 4 del Oficio N° 1.536 del 13 de mayo de 2002).

En lo que se refiere al mayor valor que se obtenga como consecuencia de las operaciones que realice su representada, siguiendo las instrucciones de los inversionistas, estima que es posible distinguir entre el origen de los recursos, debidamente reajustados, y los réditos que los mismos produzcan. En efecto, a la Ley de la Renta, simultáneamente con las normas del Ahorro Previsional Voluntario, se le introdujo la norma del artículo 18 ter, en el sentido que: "No obstante lo dispuesto en los artículos 17, N° 8, y 18 bis, no se gravará con los impuestos de esta ley, ni se declarará, el mayor valor obtenido en la enajenación de acciones emitidas por sociedades anónimas abiertas con presencia bursátil, efectuada en una bolsa de valores del país o en otra bolsa autorizada por la Superintendencia de Valores y Seguros o en un proceso de oferta pública de adquisición de acciones regida por el Título XXV de la Ley N° 18.045, siempre que las acciones hayan sido adquiridas en una bolsa de valores, o en un proceso de oferta pública de adquisición de acciones regida por el Título XXV de la Ley N° 18.045 o en una colocación de acciones de primera emisión, con motivo de la constitución de la sociedad o de aumento de capital posterior, o con ocasión del canje de bonos convertibles en acciones considerándose en este caso como precio de adquisición de las acciones el precio asignado al ejercicio de la opción".

De esta forma, expresa, que una sería la situación tributaria de los aportes iniciales, debidamente reajustados, efectuados por el inversionista originados en el denominado A.P.V. y otra sería la que corresponde aplicar al mayor valor que se obtenga producto de las operaciones. Estima que tal distinción es jurídicamente procedente ya que el origen de los recursos no puede alterar la naturaleza jurídica de las situaciones, más aun cuando existen normas expresas para ellas. En otras palabras, si existe una norma expresa relativa al tratamiento tributario del mayor valor en la enajenación de acciones debiera aplicarse no obstante que dicha inversión se efectúe con fondos A.P.V.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, solicita a este Servicio emitir un pronunciamiento sobre lo siguiente:

1. Confirmar que al sistema de "Ahorro Flexible" que ofrecerá Consorcio Corredores de Bolsa y autorizado por la Superintendencia de Valores, le resulta aplicable el tratamiento tributario descrito en los artículos 42 bis, 50 de la Ley de la Renta y 1º y 5º transitorio de la Ley Nº 19.768 del 7 de noviembre de 2001, todo ello conforme a las instrucciones impartidas mediante la Circular Nº 31 del 26 de abril de 2002;
2. Confirmar que el tratamiento tributario antes descrito se aplica a los recursos originalmente invertidos por el cliente;
3. Que a los resultados de la venta de instrumentos financieros por parte de los clientes, entiéndase mayor valor en la enajenación de acciones, se le aplica el tratamiento tributario especial descrito en el artículo 18 ter de la Ley de la Renta;
4. Confirmar que los clientes del sistema de Ahorro Flexible podrán recuperar los créditos incluidos en los dividendos percibidos como consecuencia de las operaciones que se realicen en cumplimiento de sus instrucciones;
5. Aclarar si los trabajadores dependientes, contribuyentes del artículo 42 Nº 1 de la Ley de la Renta, pueden rebajar el máximo de 600 U.F. según el valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo, menos los aportes efectuados conforme al Nº 1 del artículo 42 bis, considerando otras rentas de Global Complementario;
6. Confirmar que el trabajador dependiente, que simultáneamente percibe rentas como profesional independiente, puede efectuar la rebaja máxima de 600 U.F. sobre el total de los ingresos percibidos por sus actividades, y no sólo de sus rentas como trabajador dependiente;
7. Aclarar si el profesional independiente, que sólo percibe rentas clasificadas en el artículo 42 Nº 2 de la Ley de la Renta, para hacer uso del beneficio establecido en el artículo 50 de la Ley de la Renta, debe estar afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones y a una Institución de Salud Previsional y/o FONASA, dado que la norma citada emplea la expresión "se haya acogido a un régimen de previsión";
8. Aclarar si los socios de sociedades de personas, socios gestores de sociedades en comandita por acciones y el empresario individual que perciben el denominado "Sueldo Empresarial", establecido en el artículo 31 Nº 6, inciso tercero, de la Ley de la Renta, pueden hacer efectiva la rebaja que establece el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, habida consideración del hecho que la norma

citada que lo establece considera dichas cantidades como rentas del artículo 42 N° 1;

9. Aclarar si el impuesto Unico establecido en el artículo 42 bis N° 3 se aplica a todos los recursos que sean retirados aun cuando en su origen el contribuyente no hubiere aprovechado las rebajas tributarias establecidas en los N°s. 1 y 2 del artículo 42 bis, por no tener derecho o por excederse de los topes establecidos en dicha norma;

10. Precisar cuáles serían las obligaciones de la sociedad Consorcio Corredores de Bolsa S.A. frente a las siguientes situaciones:

- a) Emisión de certificados al accionista por las acciones en custodia;
- b) Declaración Jurada al Servicio de Impuestos Internos por dichos instrumentos, y
- c) Informe de Facturas emitidas por la sociedad originadas en la compra y venta de las inversiones definidas en el Plan.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, establece lo siguiente:

“Artículo 42 bis.- Los contribuyentes del artículo 42, N° 1, que efectúen depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias de conformidad a lo establecido en el número 2 del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, podrán acogerse al régimen que se establece a continuación:

1. Podrán rebajar, de la base imponible del impuesto Unico de Segunda Categoría, el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y coti-

zación voluntaria efectuado mediante el descuento de su remuneración por parte del empleador, hasta por un monto total mensual equivalente a 50 Unidades de Fomento, según el valor de ésta al último día del mes respectivo.

2. Podrán reliquidar, de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 47, el impuesto Unico de Segunda Categoría, rebajando de la base imponible el monto del depósito de ahorro previsional voluntario y cotización voluntaria que hubieren efectuado directamente en una institución autorizada de las definidas en la letra p) del artículo 98 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o en una Administradora de Fondos de Pensiones, hasta por un monto total máximo anual equivalente a la diferencia entre 600 Unidades de Fomento, según el valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo, menos el monto total del ahorro voluntario y de las cotizaciones voluntarias, acogidos al número 1 anterior.

Para los efectos de impetrar el beneficio, cada inversión efectuada en el año deberá considerarse según el valor de la Unidad de Fomento en el día que ésta se realice.

3. En caso que los recursos originados en depósitos de ahorro previsional voluntario o de cotizaciones voluntarias a que se refiere el número 2 del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, sean retirados y no se destinen a anticipar o mejorar las pensiones de jubilación, el monto retirado, reajustado en la forma dispuesta en el inciso penúltimo del número 3 del artículo 54, quedará afecto a un impuesto Unico que se declarará y pagará en la misma forma y oportunidad que el impuesto

Global Complementario. La tasa de este impuesto será tres puntos porcentuales superior a la que resulte de multiplicar por el factor 1,1, el producto, expresado como porcentaje, que resulte de dividir, por el monto reajustado del retiro efectuado, la diferencia entre el monto del impuesto Global Complementario determinado sobre las remuneraciones del ejercicio incluyendo el monto reajustado del retiro y el monto del mismo impuesto determinado sin considerar dicho retiro. Si el retiro es efectuado por una persona pensionada o, que cumple con los requisitos de edad y de monto de pensión que establecen los artículos 3° y 68 letra b) del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, o con los requisitos para pensionarse que establece el Decreto Ley N° 2.448, de 1979, no se aplicarán los recargos porcentuales ni el factor antes señalados.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las instituciones autorizadas que administren los recursos de ahorro previsional voluntario desde las cuales se efectúen los retiros descritos en el inciso anterior, deberán practicar una retención de impuesto, con tasa 15% que se tratará conforme a lo dispuesto en el artículo 75 de esta ley y servirá de abono al impuesto único determinado. Con todo, no se considerarán retiros los traspasos de recursos que se efectúen entre las entidades administradoras, siempre que cumplan con los requisitos que se señalan en el numeral siguiente.

4. Al momento de incorporarse al sistema de ahorro a que se refiere este artículo, la persona deberá manifestar a las Administradoras de Fondos de Pensiones o a las instituciones autorizadas, su voluntad de acogerse al régimen establecido en este

artículo, debiendo mantener vigente dicha expresión de voluntad. La entidad administradora deberá dejar constancia de esta circunstancia en el documento que dé cuenta de la inversión efectuada. Asimismo, deberá informar anualmente respecto de los montos de ahorro y de los retiros efectuados, al contribuyente y al Servicio de Impuestos Internos, en la oportunidad y forma que este último señale.

5. Los montos acogidos a los planes de ahorro previsional voluntario no podrán acogerse simultáneamente a lo dispuesto en el artículo 57 bis".
- 3.- Ahora bien, este Servicio respecto del mecanismo de ahorro que establece la norma legal antes transcrita impartió las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 31, del año 2002; instructivo que se encuentra publicado en el sitio web que este organismo tiene habilitado en Internet, cuya dirección es: www.sii.cl.
- 4.- De acuerdo a lo dispuesto por la norma legal antes transcrita y lo instruido por este Servicio a través de la circular mencionada, se informa que la franquicia tributaria que establece el artículo 42 bis e inciso tercero del artículo 50 de la Ley de la Renta, consiste en que los contribuyentes de los artículos 42 N°s. 1 y 2 de la ley precitada por los ahorros previsionales voluntarios que efectúen en las instituciones encargadas de su recaudación y administración, hasta los límites máximos que establecen dichas normas legales, tendrán derecho a una rebaja de la base imponible de los impuestos personales que le afecten con el efecto de un menor pago de impuesto, y cuando tales ahorros, incluida, desde luego, la rentabilidad que éstos generen producto de las inversiones realizadas por las instituciones encargadas de su administración, sean retirados al no ser destinados a anticipar o mejorar las pensiones de jubi-

lación, estarán afectos al impuesto Unico que establece el N° 3 del artículo 42 bis de la ley del ramo.

Cabe hacer presente que la franquicia tributaria en comento, es un beneficio integrado y único, es decir, sólo se afecta con los beneficios que establece la norma en comento y se gravan con el impuesto que señala dicha disposición legal en los casos que ella indica, independientemente de los tratamientos tributarios que puedan afectar a las inversiones que efectúen las entidades encargadas de administrar tales ahorros previsionales voluntarios, como pueden ser por ejemplo, las normas del artículo 18 ter de la Ley de la Renta, las cuales no tienen aplicación en el caso en consulta, ya que el contribuyente que se acoja a las normas del artículo 42 bis de la ley del ramo, tanto por el ahorro previsional voluntario que efectúe, como por la rentabilidad que éstos generen, sólo se afectan con las normas del precepto legal antes mencionado, por ser éste una norma especial que prevalece, como ya se señaló, respecto de las demás disposiciones de la Ley de la Renta.

5.- Expuesto el principio básico en que se sustenta el beneficio tributarios del artículo 42 bis de la Ley de la Renta indicado anteriormente, a continuación se pasan a responder las consultas formuladas por el recurrente.

a) Respecto de la primera de ellas, se señala que en la medida que el Plan de "Ahorro Flexible" que describe en su escrito, haya sido autorizado por la Superintendencia del ramo por cumplir con los requisitos para ello, y además, con las condiciones requeridas por el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, este Servicio no ve inconveniente que a los recursos destinados a dicha forma de ahorro les sea aplicable el tratamiento tributario establecido en el citado artículo

42 bis y artículo 50 de la ley precitada y artículos 1° y 5° transitorio de la Ley N° 19.768, en los términos explicados en el N° 4 precedente.

- b) En cuanto a la segunda consulta, se indica que el tratamiento tributario a que se refieren las normas legales antes señaladas, y en concordancia con lo expresado en la letra precedente, sólo le es aplicable a los recursos originales que el contribuyente invierta en cada oportunidad en dicho Plan de Ahorro Previsional Voluntario acogido al artículo 42 bis de la Ley de la Renta, esto es, como una rebaja de la base imponible del impuesto que afecta al contribuyente, exceptuándose del citado régimen de deducción la rentabilidad que generen las inversiones efectuadas con los referidos ahorros, la cual conjuntamente con los citados ahorros en el momento en que sean retirados al no ser destinados a los fines que indica la ley, se afectan con el impuesto Unico que establece el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta.
- c) Referente a la tercera consulta, se expresa que a las rentas que generen los planes de ahorro previsional voluntario a que se refiere el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, no se le aplican las normas del artículo 18 ter de la ley precitada, ya que como se informó anteriormente tanto el ahorro previsional voluntario efectuado por los trabajadores como la rentabilidad que éstos generan, sólo se afectan con la tributación que dispone el N° 3 del artículo 42 bis, cuando sean retirados antes que el contribuyente se someta a pensión o jubilación.
- d) En cuanto a la cuarta consulta planteada, se señala que los inversionis-

tas acogidos al Plan de Ahorro Previsional Voluntario a que se refiere en su presentación, no pueden recuperar los créditos asociados a los dividendos que se generen con motivo de las inversiones efectuadas con fondos enterados en dicho plan en acciones de sociedades anónimas, atendido a que según lo señalado precedentemente, la rentabilidad del ahorro previsional voluntario se grava exclusivamente de conformidad al artículo 42 bis supracitado y, esta disposición no reconoce ningún crédito en contra del impuesto que establece.

- e) En relación a la quinta consulta, se expresa que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, los trabajadores dependientes del artículo 42 N° 1 de la ley del ramo, tienen derecho a rebajar mediante la modalidad que indica dicha norma, un límite máximo anual de 600 U.F. vigente al término del ejercicio, límite que en el caso que se utilice la modalidad de ahorro vía empleador no debe exceder de 50 U.F. mensuales vigente al último día del mes respectivo. Ahora bien, si el trabajador efectúa dicho ahorro directamente en una institución recaudadora autorizada para la administración de dichos planes de ahorro, la rebaja no puede exceder de 600 U.F. anuales, vigente a la misma fecha antes indicada, pudiendo bajo esta última modalidad exceder del límite de 50 U.F. mensuales el depósito efectuado en un mes determinado, con la condición de que tal deducción al término del ejercicio no pueden exceder de 600 U.F., menos los ahorros previsionales realizados vía empleador; todo ello de acuerdo a lo expresado por este Servicio mediante el Oficio N° 1.536, de fecha 13.05.2002 de conocimiento del recurrente.

- f) Respecto de la sexta consulta, se informa que de acuerdo con lo establecido en el inciso tercero del artículo 50° de la Ley de la Renta, los contribuyentes del artículo 42 N° 2, que sean personas naturales, también tienen derecho a deducir de las rentas de la Segunda Categoría afectas al impuesto Global Complementario los depósitos de ahorro previsional voluntario y cotizaciones voluntarias que efectúen, de la forma y bajo el cumplimiento de las condiciones indicadas en dicha norma, con un tope de 600 U.F. La cantidad máxima a deducir por este concepto debe considerar el ahorro previsional voluntario que el contribuyente hubiere realizado como trabajador dependiente.
- g) En el caso de los trabajadores independientes clasificados en el artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, para poder hacer uso del beneficio tributario establecido en el inciso tercero del artículo 50 de la ley antes referida, tales personas naturales deben encontrarse afiliadas a una A.F.P., ya que la norma legal citada en último término exige para que opere el citado beneficio que el trabajador independiente tenga cotizaciones obligatorias enteradas en una institución de previsión, conforme a las normas del D.L. N° 3.500, de 1980.
- h) Respecto de la octava consulta, se informa que los contribuyentes que indica en su escrito no tienen derecho a la franquicia tributaria del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, ya que dicho tipo de personas no se comprenden en los contribuyentes que señala la norma legal precitada, situación que se hizo presente en las instrucciones de la Línea 16 del Formulario N° 22, del Suplemento Tributario correspondiente al año 2003.

- i) Referente a la novena consulta, se expresa que el impuesto Unico establecido en el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, conforme al tenor literal de dicha norma, que no hace ninguna distinción al respecto, se aplica sobre todo retiro que los contribuyentes efectúen de los Planes de Ahorro Voluntario acogidos a la mencionada disposición legal, independiente de la situación tributaria tanto de los ahorros originales efectuados como de la rentabilidad generadas por éstos.
- j) Finalmente, respecto de la última consulta planteada, se señala que

la empresa que representa el recurrente al ofrecer el Plan de Ahorro Voluntario a que se refiere en su escrito, y estar acogido éste a las normas del artículo 42 bis de la Ley de la Renta por cumplir con los requisitos para ello y debidamente autorizado por la Superintendencia del ramo, respecto de sus inversionistas o ahorrantes y de este Servicio, sólo se encuentra obligada a las exigencias establecidas mediante la Resolución Ex. N° 34 de este organismo, del año 2002, la que se encuentra publicada en el sitio web de Internet de esta institución.

02, 2.01.04.

Consulta sobre el efecto que el aumento del Impuesto al Valor Agregado provoca en las cotizaciones de salud pactadas entre las ISAPRES y sus afiliados. Además consulta sobre el período a partir del cual debe aplicarse la nueva tasa a las cotizaciones afectas al referido impuesto.

Fuentes: Ley de Impuesto a las Ventas y Servicios. Oficio N° 2 de 2 enero de 2004.

- 1.- Se ha recibido en esta Dirección Nacional su presentación del antecedente, mediante la cual consulta sobre el efecto que el aumento del Impuesto al Valor Agregado provoca en las cotizaciones de salud pactadas entre las ISAPRES y sus afiliados. Además consulta sobre el período a partir del cual debe aplicarse la nueva tasa a las cotizaciones afectas al referido impuesto.

Expone que una ISAPRE le consultó sobre la materia, señalando que a su juicio, en lo que dice relación con las cotizaciones afectas a IVA, basta con comunicar a los empleadores para que descuenten

de la remuneración del trabajador, la respectiva cotización sujeta a IVA, incrementada en un punto, sin necesidad de modificar el precio del plan de salud convenido con el cotizante. Fundamenta dicha postura en que el IVA es un impuesto indivisible, que debe transferirse al consumidor final y no puede, en consecuencia, esperarse a que se produzca una modificación contractual para trasladarlo al cotizante, agregando que el aumento impositivo ha sido aplicado por una ley especial que prima sobre la Ley N° 18.933 que rige a las ISAPRES.

Por otra parte, en lo que respecta al período a partir del cual debe aplicarse la nueva tasa a las cotizaciones afectas a IVA, la ISAPRE estima que en caso que

el empleador declare y pague las cotizaciones, el impuesto se devenga –con la tasa que corresponda– en el mes en que se efectúa el descuento, lo que a su juicio trae como consecuencia que las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre que se pagaron durante los primeros diez días de octubre, están afectas a un 18% por concepto de U.F., puesto que la cotización se devengó en el mes anterior –período en que el trabajador percibió la remuneración y puso a disposición de la ISAPRE la respectiva cotización– en que aún no regía el aumento impositivo.

Al respecto, manifiesta que no concuerda con lo señalado por la ISAPRE consultante en cuanto a que como consecuencia del aumento del IVA establecido por la Ley N° 19.888, sería suficiente enviar una carta a los empleadores notificándoles cuál es el nuevo monto que deben descontar de las remuneraciones de sus trabajadores a causa del alza impositiva, por cuanto dicha solución no es consistente con la lógica y la normativa que rige a los contratos de salud previsional.

Ello encuentra su fundamento en que de acuerdo a la Ley N° 18.933, para el otorgamiento de las prestaciones de salud que norma ese cuerpo legal, los cotizantes y las instituciones deben suscribir un contrato de salud previsional, en el que, entre otras materias, se pactan los beneficios que la ISAPRE otorgará –contenidos en el plan de salud– y el precio que por ellos pagará el afiliado. En este orden de cosas, cabe resaltar que de conformidad a la misma ley, el precio pactado sólo puede sufrir variaciones por efecto de la incorporación o retiro de beneficiarios, por aplicación de la tabla de factores de riesgo por sexo y edad contemplada en el plan o como consecuencia de la facultad otorgada a las ISAPRES por el artículo 38, de la Ley del ramo, en virtud de la cual pueden revisar anualmente los contratos, para adecuar

unilateralmente los precios y las prestaciones y beneficios convenidos.

Por otra parte y en lo que respecta al período a partir del cual debe aplicarse la nueva tasa a las cotizaciones afectas al U.F., señala que se ha limitado a aplicar la jurisprudencia administrativa emitida por este Servicio, contenida en oficios Ord. N° 3.056, de 1994 y Ord. N° 488, de 1995.

- 2.- El artículo 9º, letra a) del D.L. N° 825, de 1974, dispone en lo pertinente que el Impuesto al Valor Agregado se devenga en la prestación de servicios, en la fecha de emisión de la factura o boleta, señalando en su parte final que “si no se hubieren emitido facturas o boletas, según corresponda, o no correspondiere emitirlas, el tributo se devengará en la fecha en que la remuneración se perciba o se ponga, en cualquier forma, a disposición del prestador de servicios”.

A su vez, el artículo 14, del mismo decreto ley, modificado por el artículo 1º, de la Ley N° 19.888 de 13.08.2003, establece una tasa de impuesto de 19%, a contar del 1º de octubre de 2003.

Al tenor de la citada normativa legal, todo Impuesto al Valor Agregado devengado a partir del 1º de octubre de 2003, debe aplicarse con la tasa de 19%.

- 3.- Al respecto, cabe señalar que en el caso en consulta el problema se genera por la forma establecida para fijar el precio de los contratos de salud, el cual, según normas regulatorias propias, no puede ser alterado salvo expresas excepciones.

No obstante, la forma en que se pacte el precio de los referidos planes de salud es materia de derecho privado y, por lo tanto, ajena a la competencia de este Servicio, fijada dentro del ámbito del derecho público en el texto del Código Tributario, obligando en consecuencia sólo

a las partes contratantes pero no al Estado en el ejercicio de su potestad tributaria.

Así las cosas, la forma en que se haya convenido el precio de un contrato, en relación con el IVA que deba aplicársele, podrá determinar las responsabilidades de las partes ante un eventual cambio de tasa, pero no puede alterar las normas sobre determinación de los impuestos fijadas en la ley.

En todo caso, ha de tenerse presente que según las normas contenidas en el D.L. N° 825, de 1974, el contribuyente o sujeto de derecho del U.F. es el vendedor o el prestador de servicios quien, al emitir la correspondiente factura debe recargar en forma separada, el monto del Impuesto al Valor Agregado que corresponda, con la tasa vigente al momento en que se devenga el referido impuesto.

En cuanto al período a partir del cual debió aplicarse la nueva tasa de 19%,

cabe manifestar que ella debió aplicarse a todas aquellas cotizaciones afectas, en que el Impuesto al Valor Agregado se devengó a partir del 1° de octubre de 2003.

Para estos efectos y en concordancia con lo dispuesto en Ord. N° 3.056, de 30.08.94 se entiende que el Impuesto al Valor Agregado originado en las cotizaciones afectas, se devenga en el momento en que se perciban o se pongan, en cualquier forma, a disposición de la ISAPRE, los ingresos provenientes del contrato de prestación de servicios de salud, es decir, cuando el empleador efectivamente realice el pago de dichas cotizaciones a la ISAPRE.

En el caso en consulta, las cotizaciones afectas descontadas en el mes de septiembre pero pagadas a la ISAPRE en el mes de octubre deben afectarse con la tasa del 19%.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Proyecto que reforma justicia laboral y previsional establece litigación electrónica	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Empresas, mercado del trabajo y normas laborales	4
Cartilla	
• Trabajadoras de casa particular	9
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 19.933. Otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica	12
• Ley N° 19.070. Estatuto Docente (texto actualizado)	25
• Decreto N° 41, de 2003, de Previsión Social. Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional Diferenciada, contenido en el Decreto N° 67, de 1999	59
• Decreto N° 67, de 2003, de Previsión Social. Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional Diferenciada (texto actualizado)	60
DEL DIARIO OFICIAL	70
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Prácticas antisindicales. Improcedencia de traslado de dirigentes sindicales, sin que exista caso fortuito o fuerza mayor	73
• Prácticas antisindicales. Improcedencia de trasladar a dirigente sindical, sin haber acreditado previamente la existencia de caso fortuito o fuerza mayor	77

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático	80
-----------------------	----

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**227/18, 16.01.04.**

El sistema de turnos rotativos aplicable a los trabajadores del área de producción de la Compañía ..., descrito en el cuerpo del presente informe, se encuentra ajustado a derecho	82
--	----

228/19, 16.01.04.

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir pronunciamiento, por ahora, sobre supuestas irregularidades cometidas en el proceso de calificación del personal dependiente de la Corporación Municipal "Ramón Freire" de Dalcahue, para no interferir en la resolución de la apelación interpuesta por el funcionario afectado sobre la base de las mismas irregularidades denunciadas.....	84
--	----

320/20, 21.01.04.

1) A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les son aplicables las normas sobre proporcionalidad de la jornada de trabajo contenidas en los incisos 2° y 4° del artículo 69 de la Ley N° 19.070.	
2) A los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales que han cumplido 30 o más años de servicios y que tienen una jornada de 32 o más horas cronológicas semanales, les asiste el beneficio a la rebaja de la carga horaria prevista en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070.	
3) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional	87

349/21, 22.01.04.

Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración superior al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una vigencia superior a cuatro años contados	
--	--



a partir de esa fecha. Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01, de esta Dirección. Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.2001	90
350/22, 22.01.04.	
Los trabajadores de la empresa ..., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado colectivo, deben iniciar el cómputo del mismo una vez concluido el ciclo de descanso al que pudieran encontrarse afectos en ese momento y reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio, en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema	93
351/23, 22.01.04.	
1) El pacto relativo a comisiones inserto en los contratos individuales de trabajo de los vendedores de la Empresa ..., conforme al cual la comisión pactada se calcula sobre las ventas netas, esto es, excluido el Impuesto al Valor Agregado IVA, se ajusta a derecho.	
2) El alza del mencionado tributo carece de incidencia en la aplicación de la referida norma convencional, atendidas las consideraciones señaladas en el cuerpo del presente informe	96
352/24, 22.01.04.	
La exigencia del curso de capacitación en seguridad minera o de prevención de riesgos laborales denominado <i>Curso Baprever</i> o cualquier otro de similares características, como requisito previo a la contratación de trabajadores del sector de la minería, constituiría un acto discriminatorio, toda vez, que las actividades de prevención, incluyendo en ellas aquellas que dicen relación con la capacitación y adiestramiento del personal, constituyen una obligación del empleador, no pudiendo por tanto entenderse éstas como una exigencia basada en la "capacidad o idoneidad personal" o una "calificación" inherente al ejercicio de un determinado empleo, únicas condiciones admitidas como elementos diferenciadores por nuestro ordenamiento jurídico	98
481/25, 28.01.04.	
Un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo debe nece-	

sariamente contar con una impresora u otro elemento que permita la emisión automática de un comprobante impreso de las entradas y salidas del trabajador.
Se reconsidera lo expresado en el párrafo 2 de la página 3 del Dictamen N° 3.865/144, de 16.09.2003, en el sentido indicado precedentemente 101

482/26, 28.01.04.

Atendida la derogación efectuada por la Ley N° 19.759, del Capítulo XI del Título I del Libro III del Código del Trabajo, sobre la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones, en la actualidad este Servicio se encuentra impedido de requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual.
Lo anterior, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados para recurrir ante los Tribunales de Justicia para que se pronuncien en definitiva sobre la legalidad del procedimiento adoptado por la organización sindical de que se trate para fijar el valor de la cuota sindical sobre cuyo monto se aplica el porcentaje del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo y ordene, en su caso, la restitución de las sumas indebidamente percibidas por tal concepto, por la respectiva organización.
Se reconsidera el punto N° 2 del Ordinario N° 5.934/259, de 29.10.96 y cualquier otro que contenga una doctrina diferente a la enunciada en el presente informe 102

483/27, 28.01.04.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen N° 335/26, de 30.01.2002, el cual concluye que *"El Sindicato de Trabajadores del BancoEstado se encuentra facultado para aumentar el número de directores a 11, o al que la asamblea estime pertinente, debiendo para ello reformar el estatuto de la organización, señalando en éste el número preciso de directores que compondrá la respectiva directiva"* 104

484/28, 28.01.04.

Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.372/170 de 21.10.2003, que concluye que *"No resulta procedente pagar, en forma retroactiva, diferencias por concepto de la asignación de experiencia prevista y regulada en el artículo 48 del Estatuto Docente, por el período que media entre la fecha de contratación de la profesional de la educación y la data en que acompañó nueva documentación para acreditar un mayor número de bienes"* 107

532/29, 2.02.04.

Los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases ..., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico 108

542/30, 2.02.04.

Niega lugar a solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio en relación al inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, contenida entre otros, en Ord. N° 2.019/126, de 1º.07.02, en el punto 3.1, conforme a la cual el empleador podrá acordar con los respectivos dependientes compensar los días festivos laborados, otorgándoles descansos en día domingo del mismo mes calendario o de otro distinto dentro del mismo año calendario 110

543/31, 2.02.04.

- 1) Las Corporaciones Municipales no se encuentran facultadas para exigir que los docentes que postulan a la dotación docente en calidad de contrata, presenten una declaración jurada ante notario que no mantienen contrato de trabajo vigente con otro empleador, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Los docentes que prestan servicios en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, tienen derecho a impetrar el beneficio del feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 de la Ley N° 19.070 112

544/32, 2.02.04.

- 1) Para efectos de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista, del artículo 64 del Código del Trabajo, se entiende por obligaciones laborales las que emanan de los contratos individuales o colectivos del trabajo, y del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, de los trabajadores del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución de la obra, empresa o faena.
- 2) Asimismo, son obligaciones previsionales todas las relacionadas con el integro o declaración de las cotizaciones de seguridad social, y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, respecto de los mismos trabajadores empleados en la obra, empresa o faena.

- 3) La indicada responsabilidad subsidiaria subsiste con posterioridad al término de la relación laboral, y mientras no se extinga por el correspondiente finiquito debidamente cumplido, o por la alegación de la prescripción.
- 4) Las remuneraciones, vacaciones proporcionales, gratificación, horas extraordinarias, indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, constituyen obligaciones laborales que se encuentran comprendidas en la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista según el caso, por los trabajadores ocupados en las mismas y por el período en que trabajaron en ellas 115

545/33, 2.02.04.

- 1) En un proceso de negociación colectiva reglado, si la comisión negociadora laboral, frente a una observación de fondo efectuada por el empleador, decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad o lo hiciera extemporáneamente deberá entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso.
- 2) En la misma situación anterior, si la comisión negociadora laboral resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que deberá ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento 118

546/34, 2.02.04.

- 1) El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal.
- 2) El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible 121

547/35, 2.02.04.

- 1) Las entidades administradoras pueden ejercer el nombramiento provisional de director de establecimiento de atención primaria

de salud municipal, por alguna de las modalidades de contratación que contempla la Ley N° 19.378, y mientras se convoca y resuelve el concurso público respectivo y, en ningún caso, designar provisionalmente en el cargo a un funcionario que cumple otras funciones en la misma entidad.

2) La persona designada provisionalmente en el cargo de director de consultorio, administrado por la Corporación Municipal de Punta Arenas, debe cumplir la jornada de 33 horas semanales propias del cargo y las 11 horas asistenciales adicionales, y percibirá por toda esa jornada la misma remuneración que percibía el director titular del mismo consultorio 123

551/36, 3.02.04.

Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 5.409/251, de 16.12.2003, que concluye que *“La Empresa debe pagar tanto los días hábiles como inhábiles incluidos en el período en que el dependiente hace uso de su feriado legal, conforme a la remuneración íntegra, esto es, adicionando al sueldo base el promedio de las remuneraciones variables devengadas en los tres últimos meses laborados”* 126

599/37, 3.02.04.

1) La Corporación Municipal de San Joaquín no se encuentra facultada para modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos educacionales dependientes de la misma.

2) La referida Corporación Municipal no puede condicionar el derecho del docente a renunciar parcialmente a su carga horaria a la fijación unilateral por parte de la primera de la distribución de la jornada de trabajo.

3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia 126

600/38, 3.02.04.

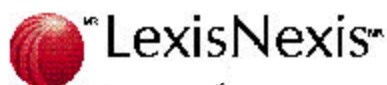
1) De acuerdo con lo expuesto en el cuerpo del presente Ordinario, no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud de aclaración al punto N° 10 de la Materia contenida en el Ordinario N° 1.607/099, de 28 de mayo de 2002.

2) Teniendo en cuenta las disposiciones expresas contenidas en el inciso 3° del artículo 315 en relación con el artículo 334 bis A, inciso 2°, ambos del Código del Trabajo, los dependientes afiliados a un sindicato interempresa que han decidido negociar colectivamente como grupo, una vez que han recibido la negativa de su empleador a negociar con la organización que les

representa, deberán reunir, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella	129
601/39, 3.02.04.	
Deniega reconsideración del Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96, el cual concluye que resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical	132
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES	
Selección de Dictámenes	
FIS-829, 09.03.	
Informa sobre imposibilidad de otorgar certificación que indica	134
FIS-833, 09.03.	
Se informa acerca de las circunstancias en que trabajadores alemanes temporales en Chile, pueden retirar sus fondos previsionales	135
FIS-844, 09.03.	
Se pronuncia sobre condiciones y requisitos para aplicar a un técnico extranjero las normas de la Ley N° 18.156	136
FIS-940, 10.03.	
Se pronuncia sobre improcedencia de embargar los fondos previsionales correspondientes a ahorro previsional voluntario	138
FIS-992, 11.03.	
Pago de cotizaciones respecto de trabajador que ha hecho uso de licencia médica. Tope de impondibilidad	138
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
5.556, 10.11.03.	
Tratamiento tributario de la entrega de canastas y regalos de Navidad por las empresas en favor de sus empleados	140
6.524, 19.12.03.	
Improcedencia de aplicar la rebaja del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, respecto del sueldo empresarial asignado o pagado al empresario individual y socios de sociedades de personas	142

6.534, 19.12.03. Cotizaciones obligatorias a considerar para los fines del límite de la rebaja del ahorro previsional voluntario que establece el artículo 50 de la Ley de la Renta, en el caso de trabajador independiente	145
6.626, 24.12.03. Consultas relacionadas con el tratamiento tributario del ahorro previsional voluntario	147
02, 2.01.04. Consulta sobre el efecto que el aumento del Impuesto al Valor Agregado provoca en las cotizaciones de salud pactadas entre las Isapres y sus afiliados. Además consulta sobre el período a partir del cual debe aplicarse la nueva tasa a las cotizaciones afectas al referido impuesto	154

ISSN 0716-968X



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVII • Nº 182
Marzo de 2004

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Proyecto que reforma justicia laboral y previsional establece litigación electrónica.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Empresas, mercado del trabajo y normas laborales.

CARTILLA

- Trabajadoras de casa particular.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.933. Otorga un mejoramiento especial a los profesionales de la educación que indica.
- Ley Nº 19.070. Estatuto Docente (texto actualizado).
- Decreto Nº 41, de 2003, de Previsión Social. Introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional Diferenciada, contenido en el Decreto Nº 67, de 1999.
- Decreto Nº 67, de 2003, de Previsión Social. Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional Diferenciada (texto actualizado).

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Improcedencia de traslado de dirigentes sindicales, sin que exista caso fortuito o fuerza mayor.
- Prácticas antisindicales. Improcedencia de trasladar a dirigente sindical, sin haber acreditado previamente la existencia de caso fortuito o fuerza mayor.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Javier Romero Toro	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Pedro Melo Lagos	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

<i>Propietario</i> Dirección del Trabajo
<i>Representante Legal</i> María Ester Feres Naz arala Abogado Directora del Trabajo
<i>Director Responsable</i> Marcelo Albornoz Serrano Abogado Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION
Camila Benado Benado Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
José Castro Castro Abogado Jefe Unidad Servicio de Asistencia Técnica
Rosamel Gutiérrez Riquelme Abogado Departamento Jurídico
Ingrid Ohlsson Ortiz Abogado Departamento de Relaciones Laborales
Felipe Sáez Carlier Abogado Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo
Inés Viñuela Suárez Abogado Departamento Jurídico
Paula Montes Rivera Periodista
Carlos Ramírez Guerra Administrador Público Editor del Boletín Oficial

Composición	: LexisNexis Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta	: C y C Impresores Ltda. San Francisco 1434 - Santia- go

Boletín Oficial Dirección del Trabajo - Agustinas 1253 10º p., Casilla 9881, Santiago

NOTAS DEL EDITOR

En la entrevista del mes, la Sra. Macarena Carvallo, Subsecretaria de Previsión Social, explica los alcances del proyecto de ley que reforma la justicia laboral y previsional, estableciendo la litigación electrónica por primera vez en Chile.

A continuación, en Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo del abogado José Francisco Castro, aporta algunas visiones sobre el mercado del trabajo, los nuevos desafíos para las empresas y las normas laborales en el marco de la discusión sobre la institucionalidad laboral con que debe contar nuestro país.

La cartilla mensual se refiere a las características más relevantes del contrato de trabajo de las trabajadoras de casa particular.

En la sección de Jurisprudencia Judicial destacan dos interesantes fallos sobre prácticas antisindicales, sobre la improcedencia de traslado de dirigentes sindicales, sin que exista caso fortuito o fuerza mayor.

De la Jurisprudencia Administrativa emitida por el Servicio, destacamos el Dictamen N° 544/32, que aclara lo que debe entenderse por obligaciones laborales y previsionales para los efectos de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, o del contratista, a que se refiere el artículo 64 del Código del Trabajo.

Por último, en la sección Normas Legales, destacamos la publicación de los textos actualizados, coordinados y sistematizados del Estatuto Docente y del Decreto N° 67, de 2003, de Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Exenciones, Rebajas y Recargos de la Cotización Adicional Diferenciada preparados por don Juan Canales Mourgues, colaborador permanente de este Boletín Oficial.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Malva Espinosa Cifuentes

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

