



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Mayo 2003



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR: ¿COMO SE LOGRAN LAS BUENAS RELACIONES LABORALES?

Parece utópico pensar que en una empresa pueda llevarse bien la gerencia con sus trabajadores, cuando la mayoría de las veces lo que suele escucharse por parte de éstos son quejas o manifestaciones de descontento, lo que genera, en definitiva, un mal clima organizacional.

La clave para lograr y mantener un buen clima al interior de las empresas, es generar una buena comunicación tanto ascendente como descendente y realizar reuniones periódicas.

El caso de Minera Los Pelambres

Minera Los Pelambres ha sido calificada por la propia Directora del Trabajo de la IV Región, María Cecilia Gómez, como una "empresa modelo" por sus buenas relaciones laborales.

Pertenciente a la gran minería del cobre, sus operaciones están ubicadas en el sector cordillerano de la comuna de Salamanca, en la Provincia del Choapa, Cuarta Región. Sus principales faenas son: La Mina Los Pelambres, la Planta Concentradora Piuques y el Puerto Punta Chungo, en Los Vilos.

En la organización trabajan 514 personas. A ello se suman 1.500 trabajadores de empresas contratistas.

En 1997 obtuvo la resolución de calificación ambiental y se aseguró el financiamiento de 1.360 millones de dólares. Su construcción comenzó en noviembre de 1997 y en ella participaron más de 35.000 mil trabajadores.

En noviembre de 1999 se dio inicio a su puesta en marcha, donde se alcanzó –según se informó– la capacidad de diseño de tratamiento de 85.000 toneladas de mineral por día en tiempo récord. Actualmente, la planta procesa entre 114.000 y 120.000 toneladas por día.

El Gerente de Recursos Humanos, Edwin Contreras, señala que en la empresa no se ha producido ningún conflicto laboral, incluyendo dos negociaciones colectivas, y que ha recibido diversos premios por su gestión y prevención de riesgos.

Top down - bottom up

Su Gerente General, Jorge Gómez, explicó al Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, que una vía efectiva para lograr una buena relación laboral es contar con modelos de gestión que sean compartidos tanto por la administración como por los trabajadores.

Por otra parte, Gómez considera fundamental tener una misión, visión y valores



"Lo imprescindible es tener una fuerza laboral motivada, bien entrenada, que conozca y comparta los desafíos de su empresa".

corporativos claros, conocidos, compartidos y vividos por toda la organización.

En el caso de Minera Los Pelambres –añadió– la misión no difiere a la de cualquier negocio, ya que en definitiva se trata de "crear valor para los accionistas".

Señala que otro factor importante es el estilo de gestión participativa. "Cuando hablamos de participación tenemos que estar convencidos de que hay que compartir información, generar espacios y, en ocasiones, consensuar determinadas decisiones", afirma.

¿Cómo se logra llegar al consenso?

Es difícil. Sin embargo, parto de la base de que aquellos que conocen mejor su trabajo son los que lo realizan diariamente. Por consiguiente, la sumatoria de todos esos talentos y la internalización de las mejores prácticas provienen de ellos mismos.

A los trabajadores se les debe dar el espacio para generar y acoger sus ideas. Cuando no se estimula aquello, ni se genera dicho espacio, se pierde la credibilidad y se genera desmotivación. Otro aspecto importante es el respeto que debe existir por las estructuras y roles; cuando se tiene claridad sobre lo anterior se facilita enormemente la fluidez en las relaciones.

Es decir, ¿cuando no hay retroalimentación se pierde la credibilidad de la empresa?

Se pierde un espacio importante de po-

der recibir información que contribuye a crear valor para el negocio. La participación es prioritaria en una organización moderna. Especialmente cuando, como es el caso de Los Pelambres, se cuenta con trabajadores con una alta escolaridad, con conocimientos especializados que se traducen en un aporte mayor, un aporte fundamental al éxito de nuestra organización.

En el caso de Minera Los Pelambres nosotros aplicamos el concepto de "Top down - Bottom up". Es decir, la plana ejecutiva diseña la estrategia macro, que se da a conocer a todos los trabajadores, de manera tal de recibir aportes interesantes de parte de ellos.

La idea es que los trabajadores de la empresa –agregó Gómez– conozcan con precisión los indicadores clave, lo que genera interés por participar y contribuir a las metas planteadas.

Finalmente, termina señalando que: "Lo imprescindible es tener una fuerza laboral motivada, bien entrenada, que conozca y comparta los desafíos de su empresa".

El presidente del Sindicato Concentradora de Minera Los Pelambres, Sergio Muñoz, destacó que en la organización existe una buena comunicación entre trabajadores y gerencia. Por ejemplo, uno de los temas que han venido trabajando conjuntamente en este último tiempo es el de jubilar en forma anticipada.

Muñoz destacó además que la organización realiza cursos de capacitación en forma periódica para las distintas áreas y provee convenientes planes de salud.

EXPERIENCIAS DE MEDIACION EN LA II REGION DE ANTOFAGASTA. UNA APROXIMACION PRACTICA

Presentación

Los conflictos en el mundo laboral son parte integrante del día a día en las relaciones de trabajo. Solucionarlos implica generalmente destinar una gran cantidad de recursos, tiempo, y energía en un clima de incertidumbre en cuanto a los resultados y de tensión para las relaciones laborales entre los actores del mundo productivo.

La respuesta tradicional de la sociedad ha sido la de someter los focos de conflictividad laboral al conocimiento de los mecanismos formales que reconoce la institucionalidad de trabajo. A través de la legislación laboral, el Estado interviene determinando y acotando la forma en la que se expresan las relaciones del trabajo, fijando derechos y obligaciones mínimos y estableciendo procedimientos de solución de conflictos. Estos últimos han quedado radicados preferentemente en la labor desarrollada por los tribunales de justicia en la línea judicial y la administración laboral en la esfera inspectiva.

Sin embargo, en los últimos años se percibe el crecimiento de la postura crítica de la comunidad laboral con relación al sistema clásico de resolución de controversias en el mundo del trabajo. La crítica apunta a aspectos referentes a la morosidad y complejidad del sistema, y consecuentemente a su costo e igualdad de acceso para todos. Se cuestionan las normativas que limitan o condicionan los espacios de libertad a la conducta social de los actores que les sustraen los campos de decisión autónoma y negociada de los problemas.

Consciente de la necesidad de implementar nuevos mecanismos que permitan la resolución efectiva de controversias en el mundo del trabajo, la Dirección del Trabajo ha implementado en los últimos dos años el Sistema Nacional de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos. Este nuevo servicio a la comunidad laboral constituye una experiencia pionera en el campo de la mediación laboral en Chile, impulsada por el área de Relaciones Laborales del Servicio.

Luego de los primeros meses de funcionamiento de este sistema, tiempo en que las prioridades y esfuerzos profesionales estuvieron centrados en la divulgación pública de esta modalidad de concertación laboral, pareció necesario hacer un alto en el camino para reflexionar sobre nuestra labor como mediadores, nuestros métodos de trabajo y las proyecciones futuras de este instrumental.

Durante poco más de un año los integrantes del equipo de mediación de la Segunda Región de Antofagasta efectuaron un intenso trabajo de sistematización destinado a dar cuenta de la experiencia realizada a partir de la reflexión de los propios participantes, que incluyó la visión de trabajadores, empleadores y mediadores. Lo anterior, unido al análisis de los datos estadísticos, permitió dar una mirada en profundidad al Sistema en la zona y evaluar el grado de avance de la instalación de esta nueva manera de enfrentar la conflictividad laboral.

El resultado de este proceso se contiene en las páginas que siguen, las que abordan los distintos tópicos a considerar en la marcha del sistema. En primer lugar, se da cuenta del contexto regional en que se inserta la experiencia; en segundo término se presentan los datos empíricos de la mediación y sus alcances locales; para finalizar, en tercer lugar, se dan a conocer las principales constataciones y resultados de la experiencia, esbozando algunas conclusiones.

Este esfuerzo del Equipo de Mediación de la Región de Antofagasta refleja la experiencia acumulada en estos primeros pasos y busca aportar a los necesarios aprendizajes que esta iniciativa ha de incluir en su proceso de progresiva inserción en las políticas operativas de la Dirección del Trabajo. Sin lugar a dudas que representa una importante contribución desde una dimensión clave, cual es, las relaciones interpersonales del trabajo en su esfera colectiva, espacio desde donde se construyen los valores ciudadanos que fundan una convivencia social justa, sana y pacífica.

Joaquín Cabrera Segura
Abogado

Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

experiencias de mediación en la ii region de antofagasta. una aproximación práctica

Mario Varas Castillo ⁽¹⁾
 Alexis Muñoz Muñoz
 Leonardo Saavedra Vega

Observaciones preliminares

En palabras de Sara Cobb ⁽²⁾, la Mediación *"se trata en su esencia de un proceso que estructura la intervención de las partes involucradas en modos que favorece, simultáneamente, su participación y legitimidad, permitiéndoles asumir responsabilidad en términos de diseñar la resolución de su disputa, que les permite hablar y ser reconocidas por el otro"* ⁽³⁾, en donde –agregamos nosotros– cabe al mediador un no menor rol de facilitador de la comunicación, en términos tales que un escenario de conflicto pueda ser sustituido, en el curso del proceso, por uno de diálogo que permita abrir horizontes de cooperación futura.

Dentro de este mismo orden de ideas, la Mediación Laboral se proyecta dentro del mundo del trabajo, como una herramienta que puede contribuir, en el mediano plazo, a la superación de la cultura confrontacional instalada por décadas al interior de nuestras empresas. Tal perspectiva, evidentemente, no supone la eliminación de la diversidad de intereses que subyacen y que son inherentes a toda relación laboral; aunque si pretende incidir positivamente en la sustitución del modelo de relaciones laborales autoritario y de descalificación que hoy prevalece, por uno nuevo de carácter colaborativo y de

reconocimiento mutuo entre los sujetos del mundo del trabajo.

Un Cambio en la Cultura. Tal es el desafío que nos invita a asumir la Mediación Laboral.

Entendemos que esa y no otra es la apuesta de la Dirección del Trabajo y, concordante con ello, nuestra Institución se ha abocado a una profunda tarea de redefinición de la Mediación Laboral. En efecto, si bien a nadie cabe duda que la Mediación ha estado presente por años dentro del acervo de Servicio; no es menos cierto que, ante los requerimientos de la realidad actual, se hace imprescindible su rediseño con la finalidad perfeccionarla.

En tal sentido, nos parece indispensable contribuir activamente en dicha tarea y en ese convencimiento nos parece oportuno, cuando ya ha corrido casi un año de la dictación de la Ley N° 19.759 ⁽⁴⁾, efectuar un diagnóstico de las experiencias de Mediación Laboral desarrolladas en la II Región de Antofagasta.

Estamos conscientes de que las conclusiones y perspectivas a proponer, si bien no pueden considerarse definitivas (y creemos que nunca será posible ante la riqueza del procedimiento); no por ello pueden impedirnos de efectuar una reflexión grupal que pretende convertirse en una herramienta de discusión para el colectivo.

Así, este diagnóstico, no tan sólo se dirige a dar cuenta de los antecedentes ma-

(1) Mediadores Dirección Regional del Trabajo Antofagasta.

(2) Destacada profesional norteamericana en el campo de la Mediación.

(3) Cita del Prólogo obra Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Marínés Suárez. Paidós. Argentina. 1996.

(4) Cuerpo Legal que incorporó la actuación de buenos oficios dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.

teriales que informan los procedimientos de Mediación Laboral desarrollados, sino que también persigue sistematizar aquellas variables de comportamiento que los involucrados, tanto trabajadores como empleadores, han manifestado dentro del curso de la experiencia y cómo se distinguen aspectos comunes susceptibles de examen y ponderación.

De ahí que, primeramente se abordarán aquellas particularidades socio-económicas de la Región que determinan preponderantemente la naturaleza de los conflictos desarrollados y la conducta de los involucrados. Luego se examinarán algunos datos estadísticos que nos arrojan las experiencias de Mediación Laboral verificadas, particularmente en lo referido al origen de los procedimientos en que ha cabido intervención, el volumen de los colectivos implicados, la iniciativa del requerimiento de actuación administrativa, entre otros. Finalmente se examinarán algunos elementos comunes que se han logrado identificar en la práctica, principalmente vinculados a las conductas de los actores dentro del proceso.

I. Caracterización Socioeconómica de la II Región de Antofagasta

1. Antecedentes Económicos de la II Región de Antofagasta ⁽⁵⁾

En los últimos años, el ritmo de expansión de la actividad de la Región de Antofagasta ha logrado mantenerse entre los más altos del país. Las tasas de crecimiento se han sostenido relativamente elevadas y estables respecto del promedio nacional. Dicha situación se verifica por el impulso que irroga la Minería a la Región, toda vez que ésta es la actividad con mayor peso relativo en el Inacer (Índice de Actividad Económica Regional).

En el último año, la actividad regional creció al 3,7% aun cuando los pre-

cios internacionales del cobre que se han registrado a lo largo del período han experimentado una baja. No obstante ello, esta región ha mantenido los niveles de actividad minera al punto de registrar un fuerte aumento de la extracción del metal que ha incidido positivamente en la tasa de crecimiento respectiva.

En cuanto al volumen de ocupados en la Región, el número de éstos se elevó en los últimos doce meses de forma muy sólida. Nuevamente la actividad minera impactó favorablemente los índices regionales, potenciando a la baja los niveles de cesantía. En efecto, el crecimiento en la extracción de minerales metálicos logró potenciar a otras actividades en la región, tales como el comercio –rubro tradicionalmente vinculado a la suerte de la Minería–. De esta manera, se observó un crecimiento en las actividades comerciales, conjuntamente con el área de Servicios Sociales, Comunales y Personales, consolidándose como actividades líderes en la creación de empleo.

Por su parte, en el último año, la tasa de desocupación alcanzó un 7,1% lo que representa 2,2 puntos porcentuales por debajo de los índices registrados en el mismo trimestre del 2001. La evolución de este indicador es coherente con el desempeño macroeconómico global de la región en igual período.

Cabe consignar que en la Región de Antofagasta, a diferencia de lo que sucede en otras regiones, la tasa de desocupación femenina es menor que la masculina. Asimismo, las tasas de desocupación de jóvenes son menores que en otras regiones.

Por su parte, el comercio externo de la región registró un proceso contrario al que se dio en otras regiones donde el menor gasto interno se com-

(5) Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE.

pensó por la demanda externa. En la Región de Antofagasta el valor de las exportaciones cayó en un año, lo que se explica por el menor precio del cobre en los mercados externos, lo cual no pudo ser compensado por la mayor producción física experimentada en el sector extractivo de la industria.

Desde otra perspectiva, cabe destacar que el 31,7% de la Inversión Extranjera Directa materializada en el país durante el segundo trimestre del año se dirigió a la Región de Antofagasta. Los 173.04 millones de dólares resultaron levemente inferiores a los de igual período del año anterior.

La Inversión Extranjera Directa se destinó, preferentemente, a la extracción de minerales metálicos e industrias metálicas básicas. Las empresas que, en lo sustancial, llevaron a cabo estas inversiones fueron el Consorcio Minera Escondida y Noranda Chile S.A.

2. Estadística Sindical Región de Antofagasta ⁽⁶⁾

Tradicionalmente la II Región de Antofagasta ha registrado altos niveles de sindicalización, evidenciando con ello no tan sólo una nutrida historia sindical que se retrotrae en sus orígenes a las postrimerías del siglo XIX, sino que también da cuenta del alto grado de conciencia que los trabajadores de la región poseen en cuanto a la necesidad de la unión obrera como herramienta de defensa y promoción de intereses comunes.

En efecto, en el curso del año 2001, la Región de Antofagasta exhibió los más altos niveles de sindicalización en función de la fuerza de trabajo regional ⁽⁷⁾.

Así, la tasa de sindicalización frente a la fuerza de trabajo ocupada alcanzó un 20.6%; en tanto la tasa de sindicalización en relación a fuerza de trabajo total ascendió a un 19.1%.

En cuanto al universo de organizaciones sindicales y trabajadores afiliados, en la Región de Antofagasta se registran un total de 630 sindicatos y asociaciones con un total de población afiliada, de 32.575 trabajadores al año 2001.

En cuanto a la población afiliada por actividad económica, nuevamente la Minería destaca como el rubro principal de agrupación sindical, con un total de 11.647 trabajadores, en tanto le siguen el sector Transporte con 5.439 y el sector Servicios, con 3.579.

Desde otra perspectiva, el sector transporte lidera el número de sindicatos por actividad, con 155 agrupaciones, seguido por la Minería con 93. Lo anterior se explica por el menor número de empresas mineras y relacionadas con ellas que se registran en la región, aun cuando dicha actividad sea la más importante. Le siguen sector Comercio, con 83 e Industria Manufacturera, con 66.

En relación al número de sindicatos vigentes por tipo de organización, el año 2001 registró un total de 595, desglosados de la siguiente manera: 387 sindicatos de empresa; 26 Interempresas; 150 de trabajadores independientes y 32 de trabajadores transitorios. Es posible constatar que en comparación al año 2000, se registró un crecimiento en el número de organizaciones constituidas de un 8.2%, correspondiendo al tercer mayor crecimiento nacional.

La distribución de trabajadores afiliados según tipo de organización alcanzó al año 2001 el número de 20.115

(6) Fuente: Estadísticas Sindicales. Depto. Relaciones Laborales Dirección del Trabajo. Año 2001.

(7) De hecho el más alto a nivel nacional.

vinculados a sindicatos de empresa; 976 a interempresas; 6.232 a sindicatos de trabajadores independientes y 2.121, de transitorios; con un total de 29.444, lo que implica un crecimiento en relación al año 2000 de un 4.5%, correspondiendo a la cuarta tasa nacional. Es del caso señalar que el número de funcionarios agrupados en asociaciones alcanza en igual período las 3.131 personas.

Finalmente, el total de sindicatos vigentes en la Región de Antofagasta al año 2001 alcanza los 331, representando el 55.6% del total, en tanto aquéllos en receso suman 264, correspondiendo al 44.4% del total de 595 registrados.

II. Mediaciones en la Región. Datos Empíricos

1. Procedimientos de Mediación Laboral Verificados

En la II Región de Antofagasta, se han realizado hasta la fecha 12 Mediaciones Laborales ⁽⁸⁾. Siguiendo los criterios de clasificación vigentes en

la Orden de Servicio N° 1 del año 2002 de la Dirección del Trabajo, éstas se pueden clasificar, en cuanto a su origen, de la siguiente forma:

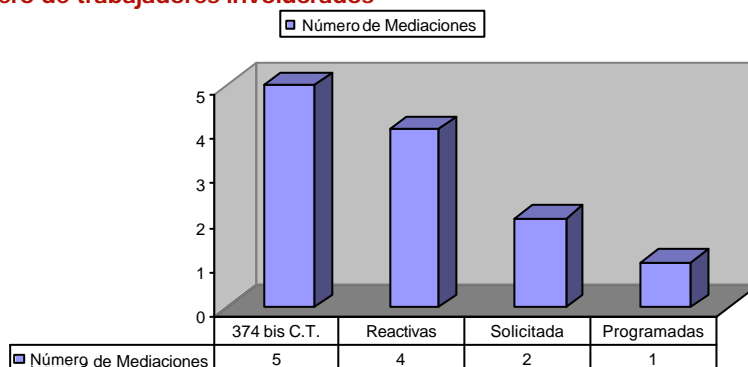
- a) 5 Mediaciones correspondientes a actuación de buenos oficios, conforme lo dispuesto en el artículo 374 bis del Código del Trabajo,
- b) 4 Mediaciones correspondientes a actuaciones reactivas de oficio,
- c) 2 Mediaciones solicitadas, y
- d) 1 Mediación programada.

Cabe señalar que este último procedimiento de Mediación responde a una política regional de prevención de conflictos laborales, toda vez que el mismo se verifica dentro de una empresa que ha presentado históricamente diferencias con la organización sindical constituida en ella. Involucra un número de 510 trabajadores. ⁽⁹⁾

Grafico N° 1

Referido a Mediaciones efectuadas en la II Región de acuerdo a su clasificación

2. Número de trabajadores involucrados



(8) Primera quincena noviembre 2002.

(9) Número verificado al inicio del procedimiento. A la fecha, según información de la Directiva sindical, la organización agruparía a más de 700 trabajadores.

a) *Mediaciones laborales conforme artículo 374 bis del Código del Trabajo. Trabajadores involucrados*

Se registra un total de 1.264 trabajadores involucrados en las distintas mediaciones abordadas en función de la actuación de buenos oficios dentro de procedimientos de negociación colectiva. En todas ellas se verifican resultados positivos, los que se han traducido en contratos colectivos.

b) *Mediaciones reactivas. Trabajadores involucrados*

En cuanto a las mediaciones reactivas, podemos señalar que el total de trabajadores involucrados en ellas asciende a 1.389 en la región.

Si bien en la mayoría de los procedimientos desarrollados han finalizado con la suscripción de un acuerdo, cabe precisar que una de ellas cesó por desistimiento, toda vez que surgieron conflictos

de liderazgo al interior de la organización sindical respectiva. Cabe consignar que, en todo caso, dentro del procedimiento efectuado se arribaron a acuerdos puntuales, dando los involucrados cumplimiento parcial a los mismos.

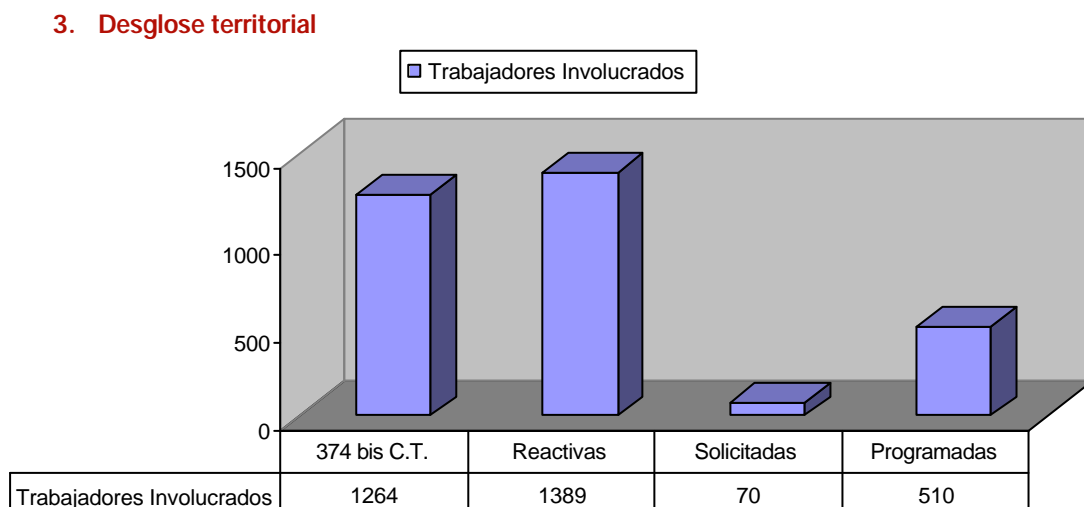
c) *Mediaciones solicitadas: Trabajadores involucrados*

Se han registrado 2 mediaciones solicitadas por los involucrados. Una de ellas terminó con la suscripción de un contrato colectivo. La segunda concluyó con el desistimiento de la parte sindical comprometida. Una y otra involucraron a 32 y 38 trabajadores.

d) *Mediaciones programadas. Trabajadores involucrados*

Se verifica 1 en la Región que involucra a 510 trabajadores. La misma se encuentra actualmente suspendida toda vez que el Sindicato involucrado ha debido renovar su directiva y con ello, ajustar sus políticas sindicales.

Gráfico N° 2
Relación de trabajadores involucrados por mediaciones efectuadas de acuerdo a su clasificación



3.1. *Mediaciones del 374 Bis del Código del Trabajo:*

- a) 2 Mediaciones efectuadas en la Provincia de El Loa Calama con 717 trabajadores involucrados.
- b) 3 Mediaciones en la Provincia de Antofagasta con 547 involucrados.

3.2. *Mediaciones reactivas:*

- a) 2 efectuadas en Calama con 1.300 trabajadores involucrados.

- b) 4 efectuadas en Antofagasta con 201 trabajadores.

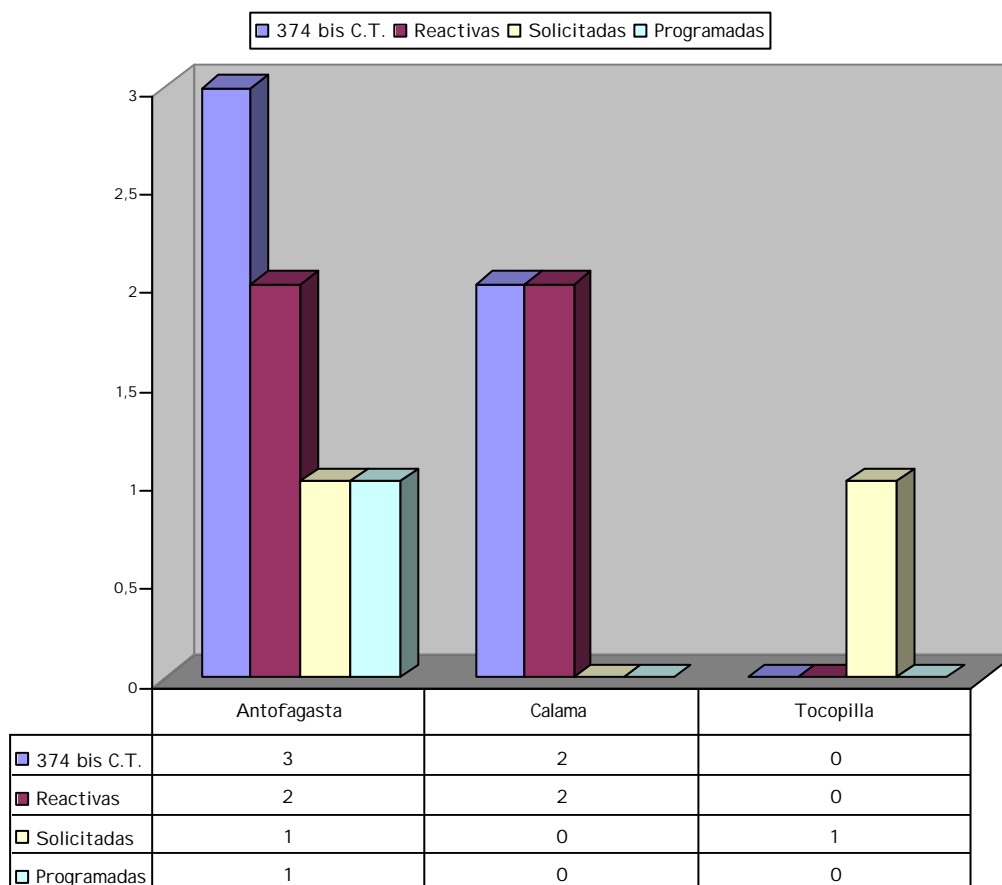
3.3. *Mediaciones solicitadas:*

- a) 1 desarrollada en Tocopilla, con 38 trabajadores.
- b) 1 en Antofagasta, con 32.

3.4. *Mediaciones programadas:*

- a) 1 realizada en Antofagasta, con 510 involucrados.

Grafico N° 3
Relación de Mediaciones efectuadas por provincia de acuerdo a su clasificación



4. Materias que originan el conflicto

Respecto de las materias que inician el conflicto, éstas radican fundamentalmente en dos aspectos. Estos son las variables económico-laborales y las de formalización de comunicación.

a) *Económico-laborales*

Materializadas preferentemente dentro del contexto de la negociación colectiva sea reglada o no. Generalmente referidas a acuerdos sobre remuneraciones, bonos y otros aspectos inherentes al contenido de toda relación laboral.

b) *De formalización de Comunicación*

Vinculada siempre en su expresión al factor anterior, se manifiesta en la necesidad de crear, fortalecer y ratificar el rol de la organización sindical frente a la empresa. No siempre supone lesiones a un elemento *afectivo* de parte de los involucrados, por cuanto se ha constatado que en algunas oportunidades se dirige a utilizar la mediación como una herramienta que indirectamente los dota de un reconocimiento institucional tendiente a fortalecer su capacidad de negociación.

5. Quienes han solicitado las mediaciones:

- a) Por el 374 bis del C. del T., son 4 las empresas que han solicitado la mediación de los buenos oficios. Dos por faenas mantenidas en la Provincia de Calama con 717 trabajadores involucrados y dos por faenas que se mantienen

vigentes en Antofagasta con 505 trabajadores involucrados.

Dentro de estos procesos se ha registrado que una misma empresa ha solicitado esta mediación en ambas provincias, involucrando en Calama a 680 trabajadores y en Antofagasta a 137.

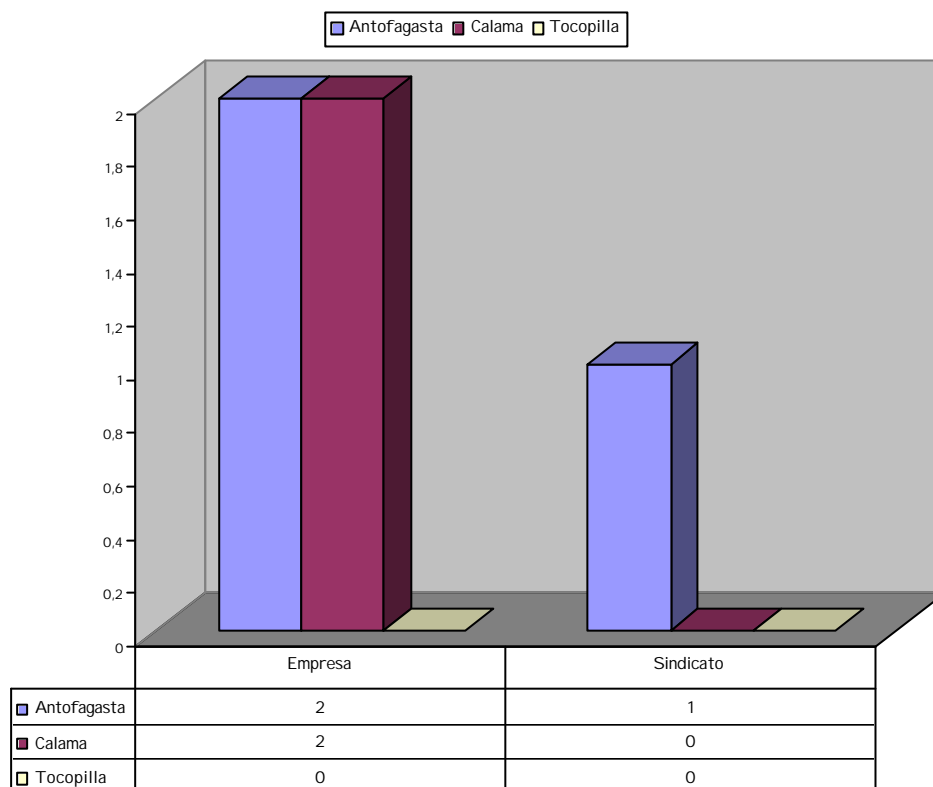
Una mediación del 374 bis, fue solicitada por un Sindicato e involucró a 42 trabajadores.

- b) En cuanto a las reactivas, si bien éstas no han sido solicitadas por ninguno de los actores involucrados, en la mayoría de los casos las organizaciones sindicales han exhibido mayor interés para que la Dirección del Trabajo de alguna u otra forma intervenga en el conflicto que les afecta.

Sobre el particular, cabe destacar que tratándose de relaciones laborales complejas que involucran a mandantes, contratistas y trabajadores, se ha constatado un interés especial por parte del mandante tanto en la realización como en el desarrollo del procedimiento. Tal situación evidencia que dentro de los procesos de descentralización productiva que operan en la actualidad, la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos, no sólo involucra a las partes directas de la relación de trabajo, sino que también a terceros vinculados por la figura de la subcontratación laboral.

- c) En cuanto a las solicitadas: Una lo ha sido por la parte sindical; la otra, por la patronal.

Grafico N° 4
Referido al origen de las Mediaciones
del Art. 374 bis del Código del Trabajo



6. Modalidades de término de las Mediaciones

- Las referidas al 374 bis, considerando que se negocia por la vía reglada, han terminado estipulándose los acuerdos en los respectivos Contratos colectivos.
- En el caso de las mediaciones reactivas, 3 de ellas concluyeron dejando los acuerdos alcanzados en el acta de mediación respectiva, con compromiso de suscribir finalmente un convenio colectivo o algún otro instrumento que diera cuenta de los mismos, cuestión que posteriormente se verificó. Por otro lado se registra 1 desistimiento.

- En cuanto a las Mediaciones solicitadas, una de ellas concluyó con la suscripción de contrato colectivo (el procedimiento se verificó en el curso de la huelga); la otra finalizó previo desistimiento por parte de la directiva sindical.
- Por su parte, la Mediación Programada se encuentra a la fecha pendiente.

7. Area Económica de las Empresas involucradas

En las Mediaciones desarrolladas se han visto involucradas empresas que, en su generalidad, se encuentran vinculadas a la Gran Minería del Cobre; así podemos distinguir:

Grafico N° 5
Referido a la modalidad de término
de las mediaciones en la II Región

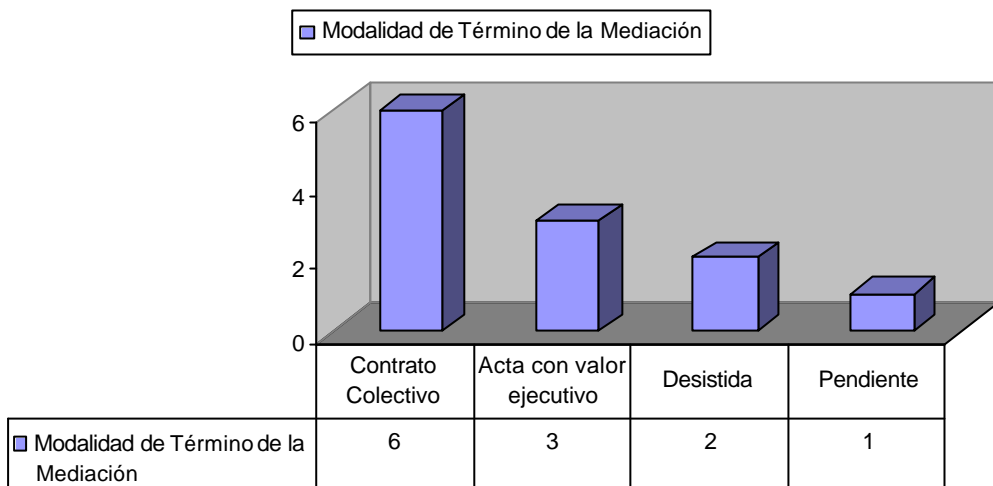
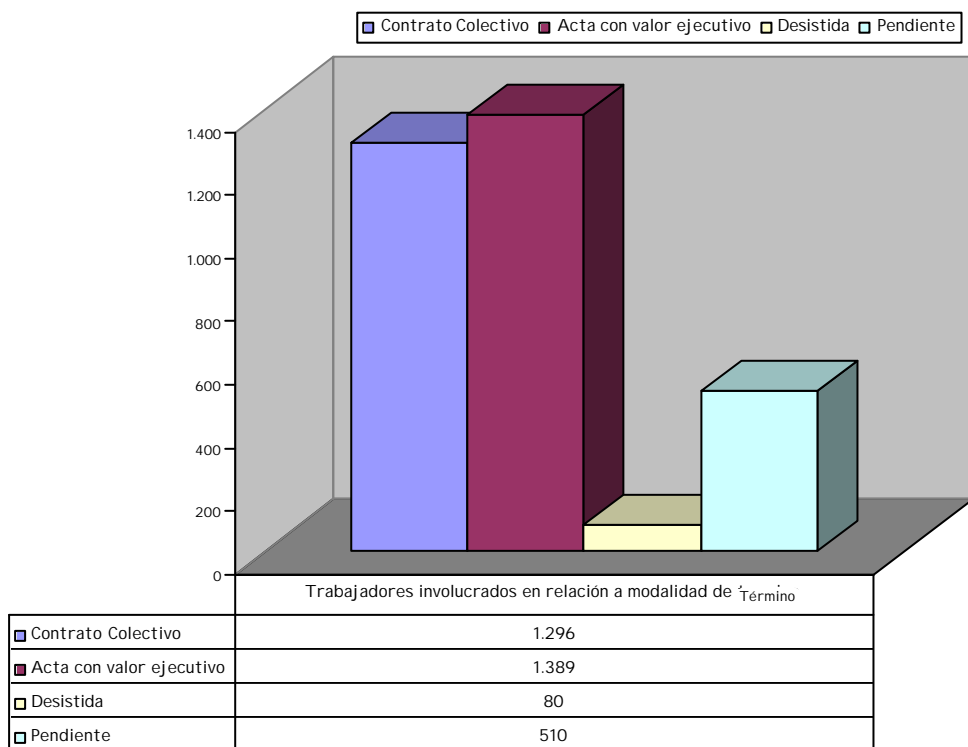


Grafico N° 6
Relación de trabajadores involucrados de acuerdo
a la modalidad de término de las Mediaciones



- a) Minería: Las empresas implicadas en procedimientos de mediación han alcanzado el número de 3.
- b) Servicios vinculados a la Minería: Estas han ascendido a las 5, habiéndose encontrado vinculada a procedimientos de Mediación una misma empresa en dos oportunidades.
- c) Transporte: Se registra 2 involucrada.
- d) Otras actividades económicas: 2.

8. Empresas involucradas, según su calidad

- a) Se han registrado 3 mandantes, asociadas a la Minería.
- b) 5 Contratistas, del área minera y
- c) Otros: 4, referidas a empresas de servicios y de transporte.

9. Tipos de Sindicatos involucrados

- a) Sindicato de empresa: 11
- b) Sindicato interempresa: 1
- c) Grupos de trabajadores: 0

III. Principales conductas identificadas en los actores

Constataciones, tendencias y desafíos.

1. Los principios de la Mediación:

a) *Voluntariedad*

Uno de los elementos esenciales de este principio es el hecho que son los propios involucrados quienes deben decidir su participación en una mediación. Ciertamente,

la voluntariedad se proyectará en el curso del proceso, toda vez que las partes continuarán participando en él en tanto lo estimen necesario, pudiendo desligarse libremente del mismo en la oportunidad que determinen.

Una cuestión nada menor se ha planteado respecto de la actuación de buenos oficios consagrada en el artículo 374 bis del Código del Trabajo. La disposición legal establece que la actuación puede ser requerida por cualquiera de las partes involucradas en una negociación colectiva reglada. Cabe preguntarse, entonces, cómo se concilia el principio de voluntariedad con la posibilidad que tiene una de las partes de convocar *por sí* a la otra a un procedimiento de mediación. Desde nuestra perspectiva, tal colisión sólo resultaría aparente, toda vez que la disposición legal sólo hace referencia a la procedencia de la solicitud, sin implicar ello que por el sólo efecto de su interposición la otra parte queda obligada a concurrir a la actuación. Así, aquella que no ha requerido el procedimiento y que no está en condiciones de involucrarse en él, debería comunicar formalmente su decisión en contrario, sin que por ese hecho se le impusiese alguna sanción administrativa.

b) *Flexibilidad*

Toda Mediación importa un universo en sí misma, de ahí que el principio de flexibilidad se encuentra presente permanentemente en el acervo del mediador. Al respecto, hemos constatado la necesidad de contar únicamente con unos *patrones mínimos* de los cua-

les no conviene desprenderse. De esa manera se posibilitará que el proceso se llene a sí mismo de contenido, a través de las herramientas y fases que parezcan más aconsejables de utilizar en el caso concreto, en donde cabe al mediador la lectura adecuada de la naturaleza del conflicto y de los intereses de los involucrados.

c) *Confidencialidad*

Uno de los aspectos centrales de la Mediación es el convencimiento que debe asistir a las partes de la posibilidad de exponer libremente sus posiciones al mediador. Creemos que el principal capital de un mediador es la confianza que en él depositan los involucrados. Ahí es donde juega un papel central el principio de confidencialidad. Sólo a partir de él se producirá un conocimiento cabal y franco de propuestas individuales que posibiliten la articulación de soluciones comunes concordadas. Cabe al mediador asegurar y proteger esa información, y de ahí que la práctica recomienda que las actas en los procedimientos verificados sólo deben contener aquellos antecedentes estrictamente pertinentes y que serán, necesariamente, de conocimiento posterior de la contraparte.

2. El Marco Jurídico Laboral aplicable

Un elemento que eventualmente puede incidir en la neutralidad que debe ostentar todo mediador, y que de continuo se presenta en las experiencias de Mediación Laboral, tanto de esta región como del resto del país; es la preeminencia que al interior de la relación laboral confiere nuestra legislación a la parte empresarial. Desde

dicha perspectiva, los trabajadores concurren a la Mediación en una posición de desequilibrio estructural que afecta, por un lado, la fuerza o equiparidad negociacional de los involucrados y, por otra, la calidad y contenido de los acuerdos a alcanzar. Consideramos, en todo caso, que el mediador debe privilegiar la libertad de las partes en cuanto al alcance y sentido de sus acuerdos, sin que ello implique pasar por sobre un derecho irrenunciable. Tal situación debería aclararse en el desarrollo de las sesiones individuales, aun cuando de presentarse en una conjunta, rápidamente debería despejarse toda duda sobre la materia.

3. En búsqueda de la heteronomía perdida

La Mediación Laboral implica una apuesta a la autonomía negociacional de los involucrados, razón por la cual sólo cabe al mediador un rol facilitador de los acuerdos que emanen de los propios actores. Hemos observado en la experiencia práctica que, empleadores y trabajadores, acuden al procedimiento en el entendido que la Mediación constituye una verdadera conciliación, en donde al mediador corresponde proponer bases de acuerdo. Tal hecho deriva de la cultura jurídica de resolución de conflictos eminentemente estatista que prima en nuestra sociedad, en que los sujetos esperan permanentemente que un tercero resuelva sus conflictos. Lo anterior da cuenta y es resultado, a la vez, del modelo de relaciones laborales imperante en la actualidad, caracterizado por una gestión empresarial autoritaria, con ausencia de diálogo con la contraparte laboral, lo que ha derivado en una carencia de autonomía negociacional que involucra a ambos agentes.

4. Los límites conceptuales de la Mediación

Intimamente vinculado al punto anterior. Propio de este método alternativo de solución de conflictos colectivos del trabajo es el rol prescindente del Mediador en tanto es convocado a *dirimir* el conflicto. En efecto, la doctrina se encuentra de acuerdo en cuanto a que al mediador cabe únicamente una actuación de facilitación de la comunicación y, como tal, debe dirigirse a potenciar el protagonismo de los involucrados y que sean éstos, en definitiva, los que expresen sus diferencias y encuentren, de común acuerdo, las soluciones que más satisfagan sus intereses. No obstante lo anterior, la experiencia práctica demuestra que no son menores los casos en que una o ambas partes exhortan al mediador a proponer bases de acuerdo. Desde nuestra perspectiva y dentro de la flexibilidad que debe operar en el procedimiento, y previo acuerdo de las partes, consideramos que cabe ponderar al mediador la posibilidad de compartir con los involucrados posibles salidas al conflicto, resguardando debidamente su autonomía. En dicho sentido, debe hacerse fuerza en el hecho que resultaría recomendable que el mediador, arrojado a dicha situación, hiciera un examen cabal del caso concreto, examinando si con su proposición se facilitaría efectivamente un acuerdo. Dicha proposición no debería alejarse de los intereses de las partes y, en lo posible, ésta no debería reducirse a una sola alternativa, sino que a un abanico proposicional; teniendo presente, en todo momento, que de no ser aceptadas se deben desechar sin insistir en ellas.

5. La Mediación como instrumento de legitimación del discurso propio

Vinculado con la equidistancia y neutralidad, se ha observado que una y

otra parte muchas veces recurren a la Mediación con la intención de que los mediadores se transformen en verdaderos legitimadores de sus posiciones. En tal sentido, el hecho de tratarse de profesionales ajenos al conflicto y en una posición equidistante de los involucrados, parece constituirlos en herramientas útiles al momento de negociar en la medida que, al entender de los actores, éstos podrían ratificar la razonabilidad, seriedad y/o suficiencia técnica de las proposiciones en discusión. Particularmente se ha constatado esta conducta dentro del contexto de la actuación de buenos oficios, habitualmente ejercida por la parte patronal.

6. La necesidad de reconocimiento

Ligado a expresiones de conflictividad laboral que radican en elementos inmateriales, propiamente conductuales de los involucrados, es un llamado de atención al mediador a *ocuparse de los sentimientos*. Materializan una necesidad de los interlocutores, principalmente de los representantes de la parte laboral de lograr un reconocimiento de su dignidad y condiciones personales, se encuentren investidos o no de un cargo de representación. De ahí que no sea un dato menor el desafío que cabe al mediador escudriñar aquellos elementos relacionales y emocionales que se ocultan tras un conflicto formal, en que su mera solución material, mantiene, por regla general, subsistente las disputas.

7. Los precedentes uniformadores

Ciertos precedentes negociacionales limitan la libertad de acuerdo de las partes involucradas en una Mediación. En efecto, se ha observado que a nivel de empresas los resultados de negociaciones colectivas precedentes tienden a reproducirse en las nego-

ciaciones posteriores. Desde otra perspectiva, el resultado de negociaciones colectivas relevantes a nivel nacional (tanto por la calidad de la empresa involucrada como la representatividad de la organización sindical comprometida) tienen una fuerza simbólica expansiva, en el sentido que dan cuenta de ciertos pisos negociacionales que difícilmente podrán ser superados por actores de menor envergadura (Casos de negociación colectiva verificadas en el Metro de Santiago y en Telefónica).

8. Los actores omnipresentes (terceros ausentes)

En las mediaciones desarrolladas se ha verificado que tienden a intervenir presencial, aunque no materialmente, agrupaciones relevantes a las que pertenecen los actores involucrados. Con ello, nos referimos específicamente a las grandes organizaciones obreras o patronales que agrupan a sectores específicos promoviendo una representación de intereses colectiva y coordinada (Confederación Trabajadores del Cobre, CUT, Consejo Minero). En tanto los actores participan en ellas, obedecen a ciertas orientaciones negociacionales que no siempre responden ni da cuenta de sus propias necesidades; no obstante ello, están conscientes del efecto que puede producir en su agrupación los resultados de los procedimientos de negociación y/o mediación desarrollados, y como éstos pueden constituirse en precedentes.

9. El Rol de los Abogados y de los Asesores

Muchas veces orientados por intereses diversos a los de las partes en disputa, los terceros que se unen al procedimiento de Mediación, sean

abogados o asesores en general, tienden a buscar espacios de protagonismo que las más de las veces rigidizan las posiciones de las partes, antes que propiciar un clima de colaboración con el mediador. En las experiencias constatadas se ha observado que el mediador debe reinstalar a las partes en el centro del procedimiento, devolviéndoles así el *protagonismo perdido*. Tal ejercicio no pasa por ignorar o desacreditar al tercero vinculado, sino por reposicionar al propio involucrado en el flujo de comunicación, para que sea éste por sí quien dé cuenta de sus necesidades y posiciones. Se ha registrado en las experiencias desarrolladas que en la medida que se sitúa en el centro a la propia parte, el tercero interviniente deja de buscar protagonismo, retrotrayéndose efectivamente su rol al de mero asesor.

Observación Final

Hemos señalado al comienzo de este artículo que la Mediación Laboral se reinstala en nuestro Servicio a través de una profunda redefinición. Tal tarea involucra al conjunto de la Institución y nos parece ineludible contribuir a ella desde la experiencia acumulada en la II Región de Antofagasta a lo largo de este último año.

El examen de los datos estadísticos acumulados en las experiencias desarrolladas en la II Región de Antofagasta, dan cuenta del éxito de los procedimientos de Mediación Laboral verificados. Particularmente desde la perspectiva del número de trabajadores beneficiados ⁽¹⁰⁾ como de la calidad de los actores involucrados, es posible concluir que se generará un efecto multiplicativo en cuanto al

(10) En total un universo de más de 3.000 trabajadores, todos ellos sindicalizados.

requerimiento del procedimiento, cuestión que desde ya se observa en la Región. ⁽¹¹⁾

Desde otro punto de vista, la experiencia no sólo se nutre de sus vertientes estadísticas, sino que también supone el desarrollo de conductas asociadas –tanto de los involucrados como del mediador–, de aspectos procedimentales a verificar, de vivencias humanas en juego; en suma, de elementos relacionales que exigen, así también, su examen para un análisis global de la Mediación en cuanto tal.

El camino de legitimación de la Mediación y de su instalación en el colectivo como un Sistema Alternativo de Resolución de Conflictos Colectivos del Trabajo, ha comenzado a transitarse. Todo cambio cultural genera resistencias y expectativas, adhesiones y sospechas y, por lo tanto, se hace necesaria la discusión. En tal sentido, el presente artículo pretende entregar elementos que posibiliten

(11) En efecto, a la fecha de término del presente artículo las mediaciones desarrolladas ya alcanzan las 15.

nuestra reflexión, en el entendido de que ella es parte consustancial al crecimiento.

Bibliografía

1. Marinés Suárez. *Conducción de Disputas, Comunicación y Técnicas*. Paidós. Argentina. 1996.
2. Jay Folberg, Alison Taylor. *Mediación. Resolución de Conflictos sin Litigio*. Limusa. México. 1992.
3. Julio Gottheil, Adriana Schiffrin. *Mediación: Una Transformación en la Cultura*. Compiladores. Paidós. Argentina. 1996.
4. Dra. Wilma Aramengol Neirrot y Dra. Ingeburg Fuhrmann Von Geldern. *Apuntes de clases. Curso de Capacitación Mediación Laboral, Sistema Alternativo de Solución de Conflictos Laborales Colectivos*. Centro de Estudios Sistémicos. Santiago. 2001.

GUIA ORGANIZACIONES SINDICALES

Departamento Relaciones Laborales
Unidad Servicio de Asistencia Técnica

Derecho de sindicalización

1. ¿Qué es el derecho de sindicalización?

Es el derecho que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, el constituir, sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos.

2. ¿Dónde está garantizado?

La Constitución Política en su artículo 19 N° 19 garantiza el derecho de sindicarse en la forma y casos que señale la ley y en los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT.

3. ¿Quiénes son titulares?

Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que cumplan con los requisitos que establecen la ley y sus respectivos estatutos.

4. ¿Qué derecho tienen los sindicatos?

Tienen, entre otros, el derecho de constituir, afiliarse y desafiliarse a federaciones, confederaciones, centrales sindicales. Asimismo, tienen derecho a representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos deriven. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, promover la educación de sus afiliados.

5. ¿Puede un trabajador pertenecer a dos o más sindicatos?

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente, en fun-

ción de un mismo empleo. Sólo podrá hacerlo en función de distintos empleos.

6. ¿Existe similar limitación respecto de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones?

Así es, las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

7. ¿Qué ocurre si un trabajador, o un sindicato, o una federación o una confederación se afilian nuevamente?

En tal caso la nueva afiliación produce la caducidad de toda otra afiliación anterior.

8. ¿Qué características tiene la afiliación de un trabajador a una organización sindical?

- Es única en función de un mismo empleo;
- Es personal y, por tanto, no puede transferirse ni delegarse, y
- Es voluntaria.

9. ¿Qué significa que sea voluntaria?

Significa que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad.

10. ¿La desafiliación es también voluntaria?

En efecto, la ley ha señalado expresamente que no podrá impedirse la desafiliación de un trabajador de una organización sindical.

11. ¿Puede un trabajador afiliarse a un sindicato a través de un representante legal o mandatario?

No. La afiliación es un acto personal y requiere de la intervención directa del trabajador.

12. ¿El menor de 18 años requiere alguna autorización de sus padres o de alguna autoridad para afiliarse a un sindicato?

No, los menores no necesitan autorización alguna para afiliarse a un sindicato.

13. ¿Qué son las prácticas desleales o antisindicales?

Son todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, empleador o de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, en su caso, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical o la autonomía de funcionamiento de las mismas.

14. ¿Cómo podría el empleador incurrir en prácticas antisindicales?

De muchas maneras, por ejemplo: negándose injustificadamente a recibir a los dirigentes de un sindicato constituido en la empresa, o negarse a proporcionarles la información necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones; a través del ejercicio de presiones o mediante amenazas de despido o de beneficios; por medio de otorgar mejores beneficios a los no sindicalizados, etc.

15. ¿Cómo podría un empleador desestimular la formación de un sindicato?

Ofreciendo beneficios especiales, con el fin exclusivo y preciso de desincentivar la formación del sindicato.

16. ¿Cómo sanciona la ley al empleador que presiona a los trabajadores para que se afilien a un sindicato determinado?

Esta actitud está terminantemente prohibida por la ley y constituye precisamente una práctica antisindical. Las sanciones consisten en multas que pueden llegar hasta 150 unidades tributarias mensuales teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

17. ¿Quién conoce de las prácticas antisindicales o desleales?

El conocimiento y resolución de estas infracciones corresponde sólo a los Juzgados de Letras del Trabajo.

18. ¿Qué rol corresponde a la Inspección del Trabajo?

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente. Los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

19. ¿Quién más puede denunciar este tipo de prácticas?

Cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

20. ¿Cuál es el procedimiento para hacer efectiva una sanción por prácticas antisindicales?

Recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, ordenándole acom-

pañar todos los antecedentes que estime necesarios para resolver, a la misma audiencia cita al denunciante y a los presuntamente afectados para que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.

Esta audiencia deberá realizarse en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación.

Con el mérito del informe de fiscalización evacuado por la Inspección del Trabajo, las declaraciones de los citados y demás pruebas acompañadas a la audiencia, el juez dicta sentencia en la misma audiencia o a más tardar dentro del tercer día siguiente.

21. ¿Aparte de imponer sanciones, puede el juez instruir a las partes para que se rectifiquen las conductas constitutivas de prácticas antisindicales?

Sí. El juez está obligado además de imponer la multa correspondiente, a disponer que se subsanen o enmienden los actos que constituyen esas prácticas y a que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral, si éstos habían sido despedidos.

En este caso, además, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el máximo de interés, correspondientes al período de separación. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

22. ¿Es posible que incurrir en una conducta antisindical acarree responsabilidad penal (eventualmente cárcel) para el infractor?

Sí, es posible, ya que las conductas antisindicales o desleales pueden constituir faltas, delitos o crímenes, y, en estos

cargos habrá una responsabilidad penal que puede llegar hasta la privación de libertad decretada por los Juzgados del Crimen competentes.

SINDICATOS

1. ¿Qué clase de sindicatos establece la ley?

El artículo 216 del Código del Trabajo establece, a modo meramente ejemplar, los siguientes tipos de sindicatos, pudiendo constituirse otros:

- a) Sindicatos de empresa;
- b) Sindicatos interempresa;
- c) Sindicatos de trabajadores independientes, y
- d) Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

A modo de ejemplo, podrían constituirse, además, sindicatos territoriales, gremiales, u otros.

2. ¿Cuál es el sindicato de empresa?

Es el que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.

3. ¿Cuál es el sindicato interempresa?

Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

4. ¿Cuál es el sindicato de trabajadores independientes?

Es el que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.

5. ¿Cuál es el sindicato de trabajadores eventuales o transitorios?

Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o sub-

ordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

6. ¿Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios que no se encuentran prestando servicios, mantienen su calidad de socios?

Así es aun cuando no se encuentren prestando servicios podrán mantener indefinidamente su afiliación en ellos.

7. ¿Pueden a su vez optar por otra clase de sindicato?

En efecto, pueden ejercer las demás posibilidades de sindicación que les ofrece la ley, en la medida que cumplan con los requisitos que para cada caso ella establece.

8. ¿Qué fines principales tienen los sindicatos?

Las finalidades de los sindicatos están señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, cuya enumeración no es taxativa. Entre las principales se puede destacar:

- La representación de los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.
- La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los derechos de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos.
- Constituir instituciones de carácter previsional o de salud.

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

9. ¿Los sindicatos pueden desarrollar actividades lucrativas?

Sí, a pesar que su finalidad fundamental es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reporten ingresos, siempre que éstas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

Bajo ninguna circunstancia el producto de dichas actividades podrá repartirse entre los socios.

10. ¿Podría una organización sindical constituir o concurrir a la formación de una AFP o una Isapre?

Efectivamente, pueden hacerlo, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.

11. ¿Puede un sindicato participar en programas de mejoramiento de los sistemas de prevención de riesgos?

Por supuesto, tanto respecto de los accidentes de trabajo como de prevención y curación de enfermedades profesionales. Ello, sin perjuicio de la competencia de los "Comités Paritarios de Higiene y Seguridad". Además, en esta tarea los sindicatos pueden formular planteamientos y peticiones antes estos comités y exigir su pronunciamiento.

12. ¿En el aspecto de relaciones humanas qué rol le corresponde al sindicato?

Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua

entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultadas para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. También tienen atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

13. ¿Es importante que un sindicato participe en los procesos de negociación colectiva?

Efectivamente, uno de los fines principales es representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, es la organización la que suscribe los instrumentos colectivos y debe velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES (Arts. 266 y Sig. Código del Trabajo)

1. ¿Qué es una federación?

Es la unión de tres o más sindicatos.

2. ¿Qué es una confederación?

Es la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.

3. ¿Qué objeto tienen las federaciones y confederaciones?

Además de las finalidades señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, estas organizaciones pueden prestar asistencia y asesoría a las entidades sindicales de inferior grado que agrupen. Además, las federaciones pueden establecer en sus estatutos que los ex trabajadores que hayan sido socios de una de sus organizaciones de base a la fecha de terminación de sus servicios, pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones en solidaridad, formación profesional y empleo.

4. ¿Cómo se acuerda la participación de un sindicato en la constitución de una federación o confederación?

Hay que distinguir:

- La participación de un sindicato en la constitución de una federación debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe. Por igual procedimiento debe acordarse la afiliación o desafiliación.

5. ¿Cómo se acuerda la participación de una federación en la constitución de una confederación?

Debe ser acordada por la mayoría de los sindicatos base, los que también deben pronunciarse mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

6. ¿Los sindicatos deben aportar cuotas a las federaciones y confederaciones?

En efecto, los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

7. ¿Están facultadas las federaciones y confederaciones para negociar colectivamente?

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

CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

1. ¿Cuándo puede constituirse un sindicato de empresa?

Puede constituirse a contar de la fecha de iniciación de la respectiva empresa.

2. ¿Pueden los trabajadores de un predio agrícola constituir un sindicato de empresa?

Sí, toda vez que cada predio agrícola se considera como una sola empresa al igual que los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

3. ¿Pueden constituir sindicato los que prestan servicios a personas jurídicas que dentro de su giro exploten predios agrícolas?

En efecto, pueden hacerlo conjuntamente con los demás trabajadores de la empresa reuniendo el número de trabajadores y los porcentajes que la ley exige.

4. ¿Cuántos trabajadores se requiere para constituir un sindicato de empresa?

En aquellas empresas de más de 50 trabajadores se requiere el concurso de un mínimo de 25 que representen a lo menos el diez por ciento del total de los que presten servicios en la empresa.

Sin embargo, también pueden constituirlo a lo menos 8 trabajadores de una empresa, siempre que en la misma no exista otro sindicato vigente, debiendo completar el quórum señalado en el párrafo anterior, dentro del plazo de un año.

Tratándose de empresas de 50 o menos trabajadores se necesita la participación de un mínimo de 8, sin sujeción a porcentajes de representatividad.

5. ¿Qué ocurre si no cumple el quórum en el plazo de un año tratándose de los sindicatos que se constituyen con 8 trabajadores en empresas de más de 50?

En tal caso, y por el solo mandato de la ley, caduca la personalidad jurídica de la organización.

6. ¿Pueden constituir sindicatos los trabajadores de cada establecimiento de la empresa?

Efectivamente, si la empresa tiene más de un establecimiento pueden también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos con mínimo de 25 que representen, a lo menos el treinta por ciento del total de los trabajadores de dicho establecimiento.

7. ¿Se aplican los porcentajes antes indicados si concurren 250 trabajadores de una misma empresa?

No, en tal caso y cualquiera sea el porcentaje que representen pueden constituir un sindicato.

8. ¿Qué número de trabajadores se requiere para constituir un sindicato interempresa?

Para constituir esta organización sindical se requiere el concurso de 25 trabajadores como mínimo que pertenezcan a lo menos a dos empleadores distintos.

9. ¿Qué trabajadores pueden participar en la constitución de un sindicato interempresa?

En dicho acto la ley permite que participen todos aquellos trabajadores con contrato de trabajo, independiente de la modalidad del mismo (plazo fijo, indefinido, por obra).

10. ¿Qué número de trabajadores se exige para constituir un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios?

Para constituirlos se requiere una concurrencia mínima de 25 trabajadores.

11. ¿Qué número de trabajadores se requiere para constituir otra clase de sindicatos?

Para constituirlo se necesita siempre el concurso de un mínimo de 25 trabajadores.

12. ¿Cómo se efectúa la constitución de los sindicatos?

Debe efectuarse en asamblea de trabajadores los que deben reunir los mínimos señalados anteriormente, según el sindicato de que se trate, y en presencia de un ministro de fe. ⁽¹⁾

13. ¿Qué trámites deben cumplirse en la asamblea de constitución?

Deben aprobarse los estatutos del sindicato y procederse a la elección de su directorio, levantándose el acta correspondiente. ⁽²⁾

14. ¿Qué trámite debe cumplir el directorio sindical una vez constituido el sindicato?

Debe depositar en la Inspección del Trabajo respectiva el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante. ⁽³⁾

15. ¿Dentro de qué plazo debe efectuarse el depósito señalado?

El depósito debe realizarse dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea en que se constituyó el sindicato. ⁽⁴⁾

(1) Las normas señaladas se aplican también a las federaciones y confederaciones de acuerdo a lo señalado en el artículo 288 del Código del Trabajo.

(2) Ver nota 1.

(3) Ver nota 1.

(4) Ver nota 1.

16. ¿Qué efecto produce el depósito del acta de constitución y las copias de los estatutos?

Al momento de efectuar este depósito el sindicato adquiere de inmediato, por ese sólo hecho y sin más trámite, su personalidad jurídica. ⁽⁵⁾

17. ¿Qué sucede si no se realiza el depósito?

Si no se efectúa el depósito dentro del plazo legal, debe procederse a una nueva asamblea constitutiva. ⁽⁶⁾

18. ¿Qué facultades tiene en esta materia la Inspección del Trabajo?

La Inspección el Trabajo respectiva puede, dentro del plazo de 90 días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare de cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustan a la ley. (*)

19. ¿Qué puede hacer el sindicato si la Inspección ha formulado observaciones?

- a) Corregir los defectos de constitución y/o adecuar los estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 60 días constados desde su notificación, y
- b) Reclamar "ante el Tribunal correspondiente" dentro del mismo plazo, si estima que el requerimiento de la Inspección del Trabajo no se encuentra ajustado a la ley. ⁽⁷⁾

(5) Ver nota 1.

(6) Ver nota 1.

(7) Ver nota 1.

20. ¿A qué procedimiento se somete la tramitación de la reclamación?

El Tribunal conoce de ella en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. ⁽⁸⁾

21. ¿Qué sucede si el sindicato no subsana los defectos de constitución?

Si el sindicato no subsana los defectos de constitución, no adecua sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo o no interpone reclamación dentro del plazo legal, caduca su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. ⁽⁹⁾

22. ¿Qué sucede si la resolución judicial rechaza total o parcialmente la reclamación?

Podrá caducar la personalidad jurídica del sindicato en el evento que éste no subsane los defectos de constitución o no enmiende sus estatutos en la forma y dentro del plazo que el Tribunal le señale. ⁽¹⁰⁾

23. ¿Tienen fuero los trabajadores que participan?

Efectivamente, todos los constituyentes de un sindicato de empresa, gozan de fuero desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea y hasta los treinta días de realizada. El fuero no puede exceder de cuarenta días en total. Tratándose de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, el fuero es también de diez días previos a la asamblea y hasta el día siguiente de ella. En este caso el fuero no excederá de quince días en total.

(8) Ver nota 1.

(9) Ver nota 1.

(10) Ver nota 1.

**EL DIRECTORIO SINDICAL
(Arts. 235 y Sig. Código del Trabajo)**

1. ¿Qué requisitos se exigen para ser director sindical?

Para ser director sindical se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, no existiendo requisitos legales supletorios que exigir. A modo meramente ejemplar, un estatuto podría contemplar alguno o todos de los siguientes u otros:

- 1) No haber sido condenado o procesado por delito que merezca pena aflictiva.
- 2) Mayor de 18 años.
- 3) Saber leer y escribir, y
- 4) Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor.

2. ¿Cuántas personas integran el directorio sindical?

Si se trata del directorio de un sindicato de empresa que afilia a menos de 25 socios, éste lo compone solo un director y en calidad de presidente.

Si se trata de un sindicato de empresa que agrupa a 25 o más socios, su directorio, está compuesto por el número de miembros que señale el estatuto; Sin embargo sólo tienen fuero, las más altas mayorías relativas, según el número de socios que tenga la organización de acuerdo a la siguiente tabla:

- a) Tres si la organización tiene de 25 a 249 afiliados;
- b) Cinco, si el sindicato tiene entre 250 y 999 socios;

- c) Siete, si el sindicato cuenta con mil y hasta 2999 asociados, y
- d) Nueve, si la entidad reúne tres mil o más socios.

Si además se trata de un sindicato de empresa, con presencia en dos o más regiones del país y agrupa a más de 3000 socios, el número de dirigentes con fuero aumenta a 11.

En todo caso, aquellos directores que por aplicación de la regla anterior no gozan de fuero, tienen derecho a que les sea cedido, por parte de aquellos que si tienen fuero, todo o parte de las horas de permisos a que éstos les asiste para cumplir con sus funciones.

3. ¿Quiénes son candidatos en la elección de directorio?

Se consideran candidatos todos los trabajadores afiliados que reúnan los requisitos exigidos en los estatutos respectivos para ser dirigente sindical y que además hubieren presentado su candidatura en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos del sindicato.

4. ¿Qué sucede si los estatutos no prevén las formalidades para efectuar la postulación?

La ley establece en subsidio que las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio, no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha en que se llevará a efecto la elección.

5. ¿Cumplido el trámite de postulación subsiste para el secretario del directorio alguna obligación?

Así es, éste debe comunicar por escrito, a la Inspección del Trabajo respectiva la circunstancia de haberse presentado una candidatura.

6. ¿En qué plazo el secretario debe efectuar tal comunicación?

Dentro de los dos días hábiles siguientes a la formalización de una candidatura.

7. ¿Qué efecto produce el incumplimiento por parte del secretario de su obligación de comunicar al empleador la fecha en que debe realizarse la elección?

Los candidatos a directores no gozarán del fuero laboral durante el período previo a la elección.

8. ¿Quiénes son elegidos directores?

Son elegidos directores aquellos socios que habiendo formalizado sus candidaturas obtienen las más altas mayorías relativas. En caso de igualdad de votos, se está a lo que dispongan los estatutos si éstos nada señalan se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.

9. ¿Qué sucede si resulta elegido un trabajador que no cumple los requisitos para ser director sindical?

En tal caso, debe procederse del modo como indica el estatuto, o en su defecto, del modo como determine el tribunal competente, sin que al efecto resulte posible declarar por parte de la Dirección del Trabajo la inhabilidad del director electo, ya que no existe norma legal que la faculte.

10. ¿La alteración en el número de afiliados a un sindicato tiene incidencia en el número de directores?

Si el número de directores en ejercicio disminuye a una cantidad tal que impide el funcionamiento del directorio, debe procederse a una nueva elección.

11. ¿Quiénes pueden votar en la elección de directorio?

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

12. ¿Cómo se debe efectuar la elección?

Todas las elecciones de directorio, como también las votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que dicte la Dirección del Trabajo.

13. ¿Cuánto tiempo permanecen en su cargo?

Los directores sindicales se mantienen en su cargo por el tiempo que defina el estatuto, el que no puede ser inferior a 2 años ni superior a 4, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para censurarlos.

14. ¿Gozan de alguna protección especial los dirigentes electos con las primeras mayorías de acuerdo a la tabla señalada en el N° 2 precedente?

En efecto, gozan de fuero desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber concluido sus funciones como dirigente, salvo las excepciones legales.

15. ¿Cuáles son estas excepciones?

Censura del directorio.

Sanción aplicada por el Tribunal competente.

Término de la empresa.

Los directores de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y los integrantes aforados de los comités paritarios de higiene y seguridad, con contrato a plazo fijo o por obra o servicio gozan de fuero sólo durante la vigencia del respectivo contrato.

16. ¿Qué facilidad debe conceder el empleador a los directores?

Los empleadores deben otorgarles los permisos necesarios para ausentarse de sus

labores y cumplir sus actividades sindicales fuera del lugar de trabajo.

17. ¿A qué permisos tiene derecho?

- a) Permiso no inferior a seis horas semanales, acumulables mensualmente. Este permiso base se aumenta a 8 horas mínimas semanales respecto de los dirigentes de sindicatos que agrupan doscientos cincuenta o más afiliados. No se considera dentro de estos máximos el tiempo ocupado en concurrir a citaciones de las autoridades públicas;
- b) A permisos por un mínimo de 6 meses hasta por el total del tiempo que dure su mandato, siempre que haya acuerdo de la asamblea adoptado según el estatuto;
- c) El dirigente de un sindicato interempresa puede excusarse hasta por un mes para participar en la negociación colectiva del sindicato, y,
- d) A permisos de hasta por una semana en el año, para el cumplimiento de sus funciones de dirigente o su perfeccionamiento como tal, situación que debe estar indicada en el respectivo estatuto.

18. ¿Quién paga sus remuneraciones durante el tiempo que abarcan estos permisos?

Las remuneraciones e imposiciones de los directores durante este tiempo deben ser pagadas por la respectiva organización sindical.

19. ¿Las paga en algún caso el empleador?

Solamente en el evento de que así lo hubiere pactado con el sindicato.

20. ¿El tiempo que comprende un permiso se entiende trabajado?

Así es, el tiempo que abarcan los permisos de los dirigentes sindicales se entien-

de trabajado para todos los efectos legales.

LA ASAMBLEA GENERAL

1. ¿Qué es la asamblea general?

Es un organismo decisorio y directivo superior a través del cual se expresa la voluntad de la organización sindical y que se constituye por la reunión de sus asociados.

2. ¿Qué clases de asamblea general distingue la ley?

La ley reconoce dos categorías de asamblea general:

- a) Las ordinarias, y
- b) Las extraordinarias.

3. ¿Cuál es la asamblea general ordinaria?

Es la que se celebra en las oportunidades y con la frecuencia establecida en los estatutos sindicales, con el objeto de tratar entre los asociados materias relacionadas con la organización.

4. ¿Quién puede citar a asamblea ordinaria?

Pueden convocar a dicha asamblea el presidente, o quien los estatutos determinen.

5. ¿Cuál es la asamblea general extraordinaria?

Es la que tiene lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización, con la sola finalidad de tomar acuerdos respecto de las materias específicas que se señalen en el respectivo aviso de citación.

6. ¿Quién puede citar a asamblea extraordinaria?

Estas asambleas pueden ser convocadas por el presidente o por el 20% de los socios.

7. ¿Qué materias pueden tratarse en asamblea ordinaria?

En asamblea ordinaria se tratan todos los temas propios del funcionamiento de la organización, rendición anual de cuentas del directorio, etc.

8. ¿Qué asuntos deben tratarse en asamblea extraordinaria?

En asamblea extraordinaria debe resolverse la enajenación de bienes raíces, la modificación de los estatutos, la fusión de organizaciones sindicales, la disolución de la organización y las demás materias específicas que originen su convocatoria.

9. ¿Existe alguna formalidad respecto de los acuerdos de la asamblea?

Así es, de tales acuerdos debe dejarse constancia en el libro de actas de la respectiva organización sindical.

Además las actas de asamblea en que se acuerde la fusión, deben ser autorizadas ante ministro de fe.

Por su parte, el acta de acuerdo de disolución debe ser registrada en la Inspección del Trabajo respectiva.

10. ¿En qué lugares puede celebrarse una asamblea?

Las asambleas pueden efectuarse en cualquier sede sindical entendiéndose por tal, para estos efectos, todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúnan los afiliados a la organización.

11. ¿En qué horario deben realizarse?

Deben efectuarse después de las horas de trabajo, salvo que se trate de reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

12. ¿Las federaciones y confederaciones se rigen por las mismas normas que los sindicatos de esta materia?

En efecto, las asambleas de federaciones y confederaciones se rigen por las normas examinadas precedentemente, en cuanto les sean aplicables.

13. ¿Cómo se constituye la asamblea de estas últimas organizaciones sindicales?

Las asambleas de las federaciones y confederaciones están constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

**EL PATRIMONIO SINDICAL
(Arts. 256 y Sig. del Código del Trabajo)**

1. ¿Cómo se compone el patrimonio sindical?

El patrimonio sindical se compone por:

- a) Las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos;
- b) El aporte de los adherentes a un instrumento colectivo de aquéllos a quienes se les hizo extensivo éste;
- c) Las donaciones entre vivos o asignaciones, por causa de muerte que se les hicieren;
- d) El producto de sus bienes;
- e) El producto de la venta de sus activos;
- f) Las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos;
- g) El producto que generen las actividades comerciales, de servicios, asesorías otras de carácter lucrativas

que la organización desarrolle de conformidad a sus finalidades estatutarias; y

- h) Las demás fuentes que prevean los estatutos. (*)

2. ¿Puede adquirir y enajenar bienes una organización sindical?

Así es, una organización sindical puede adquirir, conservar y enajenar toda clase de bienes y a cualquier título. (*)

3. ¿A quién le corresponde la administración de los bienes?

La administración de todos los bienes que conforman el patrimonio le corresponde a los directores de la organización sindical. (*)

4. ¿Son responsables de su administración los directores?

En efecto, los miembros del directorio deben responder solidariamente de su administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso. (*)

5. ¿Es obligatoria la cotización a una organización sindical?

La cotización a una organización sindical es obligatoria para sus afiliados cuando las cuotas han sido aprobadas por la asamblea. (*)

6. ¿Se puede establecer cuotas extraordinarias?

Efectivamente, con la condición que sean aprobadas en la asamblea por mayoría absoluta de los socios. (*)

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

7. ¿Cuál es su finalidad?

Las cuotas extraordinarias deben destinarse a financiar proyectos o actividades previamente determinados por la asamblea. (*)

8. ¿Cómo se recaudan las cuotas o aportes sindicales?

Los sindicatos pueden determinar libremente el medio o sistema de recaudación de los aportes de sus afiliados.

9. ¿Es posible que el empleador recaude dichos aportes?

En efecto, el empleador puede deducir de las remuneraciones de los trabajadores afiliados las cuotas ordinarias y extraordinarias en las condiciones que señala la ley.

10. ¿Cuándo procede este descuento en los sindicatos de empresa?

- a) Cuando, habiéndose cumplido los requisitos que la ley establece para fijar estas cuotas, lo requiera el presidente o tesorero del sindicato.
- b) Cuando el trabajador afiliado autorice por escrito el descuento a su empleador.

11. ¿Procede también en los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios?

Así es, pero se requiere que el trabajador autorice por escrito al empleador para descontar las cuotas de sus remuneraciones.

12. ¿Qué plazo tiene el empleador para entregar al sindicato las sumas deducidas?

El empleador dispone del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

13. ¿Qué ocurre si el empleador no entera las sumas retenidas dentro del plazo señalado?

En tal caso, debe entregar dichas sumas reajustadas en la variación que hubiera experimentado el I.P.C. e incrementadas además con un interés del 3% mensual.

14. Si varía el monto de la cuota ordinaria o se acuerdan cuotas extraordinarias, ¿qué sucede?

El empleador no puede alterar el monto de los descuentos sin que medie, previamente, una nueva petición del presidente o tesorero del sindicato o una autorización por escrito de los trabajadores afiliados.

15. ¿Dónde deben conservarse los fondos sindicales?

Los fondos sindicales deben mantenerse depositados en una cuenta corriente o de ahorro a nombre de la organización en un banco. (*)

16. ¿Existe alguna excepción a la regla anterior?

Efectivamente, esta obligación no rige para los sindicatos que cuenten con menos de 50 afiliados.

17. ¿En qué pueden ser invertidos los fondos sindicales?

Los fondos del sindicato sólo pueden invertirse en los fines contemplados en los estatutos de la organización sindical. (*)

18. ¿Deben practicar balances los sindicatos?

Actualmente no están obligados, sin perjuicio de lo que decida la organización en sus estatutos. (*)

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

19. ¿Cómo se practica el descuento respecto de las cuotas de organizaciones de grado superior?

El monto de estas cuotas se encuentra incluido en la cuota ordinaria que mensualmente paga el socio del sindicato.

20. ¿Qué trámite debe hacerse para que el empleador entregue directamente a la organización superior el monto de la cuota que le corresponde?

El sindicato debe entregar al respectivo empleador, copia del acta de afiliación suscrita por un ministro de fe, donde consta el porcentaje que debe destinarse de la cuota ordinaria a la organización superior.

LA FUSION DE SINDICATOS

1. ¿Resulta legalmente posible que dos sindicatos se fusionen?

Sí, la ley contempla esta posibilidad.

2. ¿Qué se requiere para ello?

Que las asambleas de cada una de las organizaciones que se van a fusionar voten favorablemente la fusión.

3. ¿El acuerdo favorable debe constar en un acta?

Así es, cada acuerdo debe constar en un acta la que debe ser autorizada ante ministro de fe.

4. ¿Qué efecto tiene autorizar el acta ante ministro de fe?

Las actas autorizadas, sirven de título para el traspaso de los bienes.

5. ¿Los bienes de cada una de las organizaciones que se fusionan pasan a la entidad que se crea?

Efectivamente, los bienes pasan de pleno derecho a la nueva organización.

6. ¿Cuándo se elige el nuevo directorio de las organizaciones que se fusionan?

Dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre, debe procederse a la elección del directorio de la nueva organización.

7. ¿La organización nueva se rige por un nuevo estatuto?

Conjuntamente con el acuerdo de fusión debe aprobarse el nuevo estatuto por el que se registrará la nueva organización.

LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

1. ¿Cuándo se produce la disolución de un sindicato?

Se produce cuando se declara judicialmente que el sindicato se encuentra afectado por alguna causal de disolución contemplada en la ley. (*)

2. ¿Cuáles son las causales de disolución?

Los artículos 296 y 297 del Código del Trabajo contemplan las siguientes:

- a) El acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados.
- b) El incumplimiento grave de las obligaciones legalmente impuestas.
- c) El haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

3. ¿Quién debe declararla?

La disolución de un sindicato debe ser declarada por un Juez de Letras del Trabajo, correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el sindicato. (*)

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

4. ¿Quién puede solicitar la declaración?

Puede ser solicitada por cualquier afiliado al sindicato o por la Dirección del Trabajo. (*)

5. ¿En qué casos puede pedirla un socio del sindicato?

La ley confiere al asociado el derecho de requerir la disolución del sindicato por cualquiera de las causales previstas en los artículos 296 y 297 del Código del Trabajo, esto es, por acuerdo mayoritario de los socios, por incumplimiento grave de las obligaciones legalmente impuestas o haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para la constitución.

6. ¿Cuándo puede solicitarla la Dirección del Trabajo?

Puede pedirla tratándose de las causales señaladas en el artículo 297, mediante solicitud fundada.

7. ¿Puede solicitarla el empleador?

El empleador no tiene facultades legales para solicitarla.

8. ¿Qué características tiene el procedimiento de declaración?

En este procedimiento el juez respectivo conoce el asunto sin forma de juicio y sin ulterior recurso, con los antecedentes que proporcione el solicitante y oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía. Asimismo, está facultado para abrir un período de prueba de diez días, transcurrido el cual, dicta sentencia. (*)

9. ¿Qué ocurre una vez que se declara disuelto un sindicato?

a) Debe procederse a su liquidación, y

b) La resolución que lo declara debe comunicarse a la Inspección del Trabajo respectiva para que proceda a eliminarlo de sus registros. (*)

10. ¿Quién efectúa la liquidación?

La liquidación del sindicato es efectuada por los liquidadores que señalen los estatutos de la organización y, en su defecto por los que se designen en la resolución judicial que declaró su disolución. (*)

11. ¿Qué destino tiene su patrimonio?

El patrimonio del sindicato se destinará a la organización sindical que señalen sus estatutos. (*)

12. ¿Y si éstos nada establecen al efecto?

En tal caso, el Presidente de la República debe determinar la entidad sindical beneficiaria. (*)

13. ¿La disolución afecta la existencia de un contrato colectivo suscrito por la directiva sindical?

No, la disolución de un sindicato no afecta los derechos y obligaciones que correspondan a sus miembros por la existencia de un contrato o convenios colectivos, o fallos arbitrales.

DELEGADO DE PERSONAL**1. ¿Dónde se encuentra la reglamentación relativa al delegado de personal?**

La reglamentación respectiva se encuentra contenida en el artículo 302 del Código del Trabajo.

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

2. ¿Qué es el delegado de personal?

Es la persona encargada de servir de nexo o enlace entre los trabajadores que lo hubieran elegido, con el empleador y con las demás personas que se desempeñan en otros cargos de jerarquía en la empresa o establecimiento.

3. ¿Puede representar también a los trabajadores fuera de la empresa?

Así es, está facultado legalmente para representarlos ante las autoridades del trabajo.

4. ¿Que requisitos debe reunir para ser elegido?

El delegado de personal debe reunir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical. Sin embargo, atendido que actualmente no hay requisitos legales exigibles, no está obligado a cumplir ninguno en particular.

5. ¿Cuánto tiempo dura en funciones?

El delegado de personal dura 2 años en funciones y puede ser reelegido indefinidamente.

6. ¿Goza de fuero en razón de su cargo?

En efecto, el delegado de personal goza de fuero por todo el tiempo que se extienda su mandato y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo, salvo que éste tenga contrato a plazo fijo, por obra o servicio determinado, en cuyo caso el fuero lo amparará sólo durante la vigencia de su contrato.

7. ¿Qué obligación tienen los trabajadores que han elegido un delegado de personal?

Deben comunicar esta circunstancia por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva, el día hábil laboral

siguiente al de la elección, acompañando una nómina con la individualización y firma de todos ellos.

8. ¿En qué empresas puede ser elegido?

Puede elegirse en aquellas empresas o establecimiento en que sea posible constituir uno o más sindicatos, de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo.

9. ¿Qué trabajadores pueden elegir un delegado de personal?

Pueden elegirlo los trabajadores que no estén afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad lo permita, de acuerdo a la disposición citada en el número anterior.

10. ¿Qué significa esto, a modo de ejemplo?

Que si es posible constituir un sindicato de empresa con un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de trabajadores de la empresa, para elegir delegado de personal se exige el mismo número de trabajadores y el mismo porcentaje.

11. ¿Puede existir más de un delegado en la empresa o establecimiento?

Así es, si los trabajadores forman distintos grupos que cumplan los requisitos antes señalados puede haber más de un delegado de personal en la empresa o establecimiento.

DELEGADO SINDICAL

1. ¿Qué es un delegado sindical?

Es un trabajador que actúa en calidad de representante de aquellos dependientes de una empresa que se encuentran afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.

2. ¿En qué casos puede nombrarse un delegado sindical?

La ley contempla la designación de un delegado sólo en el evento de que los trabajadores de una empresa afiliados a las organizaciones citadas en el número anterior no hubieren logrado elegir un director en el sindicato respectivo.

3. ¿Qué número de trabajadores exige la ley para nombrar un delegado?

El número de trabajadores que se exige para tal efecto no puede ser inferior a ocho.

4. ¿Goza de alguna protección especial?

Así es, el delegado sindical goza de fuero laboral desde la fecha de su nombra-

miento y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo.

5. ¿Tiene derecho a permisos sindicales?

El delegado sindical tiene derecho a los permisos contemplados en los artículos 249 y 250, letra b) del Código del Trabajo.

6. ¿Puede designarse más de un delegado sindical?

Efectivamente, pueden designarse hasta tres, si los trabajadores de una empresa que estén afiliados al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios fueren 25 o más, elegirán 3. Si de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, pueden elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales.

MINISTERIO DE HACIENDA

FIJA PORCENTAJES DE LA ASIGNACION DE DIRECCION SUPERIOR A LOS CARGOS DE JEFE SUPERIOR DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DEPENDIENTES O RELACIONADOS CON EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, QUE SEÑALA (*)

D.F.L. N° 9

D.F.L. Núm. 9.- Santiago, 27 de febrero de 2003.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 32 N° 3 y 61 de la Constitución Política del Estado, en el artículo 1° de la Ley N° 19.863, y la facultad que me confiere el artículo 7° transitorio de dicha ley, dicto el siguiente,

Decreto con fuerza de ley

Artículo 1°.- Fijase, a contar del 1° de enero de 2003, a quienes desempeñen los cargos de jefe superior de los servicios públicos dependientes o supervigilados por el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que se señalan, los porcentajes de la asignación de dirección superior que en cada caso se indican:

Servicio Público	Porcentaje
Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones	0%
Superintendencia de Seguridad Social	0%
Dirección del Trabajo	40%
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	60%
Instituto de Normalización Previsional	65%
Dirección General de Crédito Prendario	30%

Artículo 2°.- Los porcentajes asignados a los jefes superiores de servicios por el artículo anterior, se aplicarán sobre el total de las remuneraciones brutas de carácter perma-

nente que mensualmente perciba cada uno de ellos. Con todo, la suma del total de las citadas remuneraciones brutas más el monto de la asignación de dirección superior que el correspondiente jefe superior perciba, no podrá significar en cada año, una cantidad promedio superior a \$ 4.365.000 mensuales. En

(*) Publicado en el Diario Oficial de 2.04.03.

caso de presentarse la situación recién señalada, el monto de la asignación de dirección superior deberá rebajarse en una cantidad tal, que permita alcanzar los \$ 4.365.000 promedio mensuales.

Artículo 3°.- La asignación de dirección superior será imponible y tributable, y tendrá las características señaladas en los incisos tercero y siguientes del artículo 1° de la Ley N° 19.863.

Artículo transitorio.- El mayor gasto que demande lo dispuesto en el presente decreto con fuerza de ley durante el año 2003, se

financiará de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° transitorio y en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.863.

Anótese, tómese razón y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

MINISTERIO DE SALUD

APRUEBA REGLAMENTO DE LA INDEMNIZACION POR RETIRO VOLUNTARIO QUE ESTABLECE LA LEY N° 19.813 PARA LOS FUNCIONARIOS DE ATENCION PRIMARIA DE SALUD (*)

DECRETO N° 50

Núm. 50.- Santiago, 17 de febrero de 2003.- Visto: lo dispuesto en las Leyes N°s. 19.378 y N° 19.813, en los artículos 1°, 4° y 6° del Decreto Ley N° 2.763 de 1979 y teniendo presente las facultades que me confiere el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento de la indemnización por retiro voluntario que establece la Ley N° 19.813 para el personal de atención primaria de salud:

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°.- Para todos los efectos de este reglamento se entenderá por:

"Ley": La Ley N° 19.813, publicada en el Diario Oficial de 25 de junio de 2002.

"Entidad Administradora": La entidad administradora de salud municipal.

"Beneficio": El beneficio por retiro voluntario establecido en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.813.

"Postulante": El personal a quien es aplicable el beneficio, y que presente solicitud para recibirlo.

"Beneficiario": Aquel postulante que cumpla con los requisitos exigidos por la ley, para acceder al beneficio conforme al procedimiento del presente reglamento.

Artículo 2°.- Tendrá derecho al beneficio, el personal regido por la Ley N° 19.378, mayores de sesenta años de edad, si son mujeres, y de sesenta y cinco años, si son hombres, que presente su renuncia voluntaria a una dotación de salud municipal, respecto del total de horas que sirvan, entre el 25 de agosto de 2002 y el 31 de diciembre de 2004.

TITULO II

De la Postulación

Artículo 3°.- El personal que cumpla con los requisitos señalados en el artículo anterior y desee postular al beneficio deberá presen-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 17.04.03.

N. del E.: La Ley N° 19.813 fue publicada en Boletín Oficial N° 163, agosto 2002, p. 23.

tar la solicitud de postulación, la renuncia voluntaria y los antecedentes que a continuación se indican, ante la respectiva entidad administradora:

- a) Certificado de nacimiento, en original.
- b) Carta de renuncia voluntaria a su empleo a contar de la fecha de pago del beneficio.
- c) Certificados que acrediten los períodos trabajados en establecimientos de salud públicos y en otras municipalidades o corporaciones de salud municipal, cuando la entidad administradora no disponga de estos antecedentes.

Artículo 4°.- Cada entidad administradora recibirá las solicitudes y sus antecedentes, en los siguientes períodos de postulación:

- a) El primer período de postulación será hasta los 30 días siguientes a la fecha de publicación en el Diario Oficial de este reglamento.
- b) El segundo período de postulación será durante los meses de julio a septiembre del año 2003.
- c) El tercer período de postulación será durante los meses de enero a marzo del año 2004. También podrán postular en este período aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos de edad exigidos por la ley con posterioridad al término del período establecido en la letra anterior y hasta el 31 de diciembre de 2004. Sin embargo, el beneficio se concederá a estas personas a partir de la fecha en que cumplan las edades establecidas en la ley, y se pagará de conformidad a las demás disposiciones de este reglamento.
- d) El cuarto período de postulación será durante los meses de noviembre y diciembre de 2004, para el personal que cumpla con los requisitos establecidos en el

artículo 2° de este reglamento y no hubiere postulado en los períodos anteriores.

Las entidades administradoras podrán establecer otros períodos de postulación cuando cuenten con recursos propios suficientes para pagar el beneficio, sin solicitar el anticipo establecido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.813.

TITULO III

Del Beneficio

Artículo 5°.- El beneficio ascenderá a un mes del promedio de las últimas 12 rentas de conformidad al artículo 23 de la Ley N° 19.378, contadas a partir del mes de postulación al beneficio, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados a establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con tope de nueve meses de dicha remuneración.

El monto de este beneficio se incrementará en el número de meses que se indican, en los casos siguientes:

- a) En un mes, para aquellos funcionarios cuyas rentas al mes anterior a la dejación voluntaria de su empleo, sean inferiores a \$ 400.000;
- b) En un mes, para aquellos que tenían al 25 de junio de 2002, más de 63 años si son mujeres y más de 68 años tratándose de hombres, y
- c) En un mes, para las funcionarias.

Con todo, en ningún caso este beneficio podrá ser superior a once meses de renta señalada en el inciso primero de este artículo.

Este beneficio no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será

incompatible con cualquiera otra indemnización que pudiere corresponderle al funcionario por término de la relación laboral.

Artículo 6°.- Los beneficiarios no podrán ser nombrados ni contratados en una entidad administradora o municipalidad, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en el número de unidades de fomento calculado a la fecha de pago del beneficio. Esta cantidad deberá reintegrarse al valor que tenga la unidad de fomento a la fecha de la devolución del beneficio más el interés corriente para operaciones reajustables.

TITULO IV

Del pago del beneficio

Artículo 7°.- Cada entidad administradora pagará directamente el beneficio, una vez que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que disponga el cese de funciones del funcionario. El término de la relación laboral se producirá cuando el empleador pague el beneficio que le corresponda al funcionario acogido al artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.813.

La entidad administradora tramitará las renunciaciones voluntarias de los beneficiarios cuando disponga de los recursos para el pago del beneficio.

Artículo 8°.- Las entidades administradoras de salud municipal que no cuenten con recursos suficientes para pagar el beneficio podrán hasta los 30 días siguientes al vencimiento de los períodos establecidos en las letras a); b); c); d) del artículo 4° de este reglamento, solicitar al Ministerio de Salud, por intermedio del respectivo Servicio de Salud, un anticipo del aporte estatal, definido en el artículo 49 de la Ley N° 19.378, para el financiamiento de este beneficio.

En la solicitud señalada en el inciso anterior, deberán expresar la cantidad total a que

asciende el pago de los beneficios solicitados, como asimismo la suma requerida la cual no podrá exceder el monto que corresponde pagar por este concepto. Para tal efecto, deberán fundamentar la solicitud adjuntando la nómina de los funcionarios beneficiarios con indicación de las edades, monto total a que ascienden los beneficios, años de servicios considerados para el cálculo del beneficio y certificación de las rentas que éstos han recibido durante los meses considerados para su cálculo, de conformidad al artículo 5° de este reglamento. Asimismo, deberán justificar la forma en que cumplirá el plan de salud que le corresponde después del cese de funciones de los trabajadores involucrados.

Artículo 9°.- De acuerdo con los recursos susceptibles de destinar al efecto, el Ministerio de Salud definirá las fechas en que concederá los anticipos a las entidades administradoras solicitantes, y sus montos, los que constarán en convenios que se celebrarán entre la entidad administradora de salud municipal y los servicios de salud en cuyo territorio de competencia se encuentren ubicadas.

En los convenios señalados en el inciso anterior, se especificará el monto del anticipo otorgado, el plazo de pago, el valor y número de cuotas mensuales a descontar de los respectivos aportes estatales y los antecedentes que justifiquen la solicitud de anticipo, y serán aprobados por resolución exenta del Ministerio de Salud visada por el Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección de Presupuestos. Estos convenios se suscribirán dentro de los sesenta días siguientes al de la respectiva solicitud de anticipo señalada en el inciso primero del artículo anterior.

En caso que durante el año 2003 exista un exceso de postulantes, en relación a los recursos disponibles, se priorizarán en el acceso a este beneficio en el siguiente orden:

- 1.- Los funcionarios mayores de 68 años de edad, si son hombres, y de 63 años de edad si son mujeres, y

2.- Los funcionarios y funcionarias menores de 68 y mayores de 65 años de edad si son hombres y menores de 63 y mayores de 60 años de edad si son mujeres, cuya renta sea inferior a \$400.000, mensuales, en orden decreciente de edad.

Artículo 10°.- Los recursos anticipados serán devueltos en su totalidad por la entidad administradora de salud municipal en la forma de rebaja del aporte estatal a contar del mes siguiente a aquel en que se otorgue el anticipo del aporte estatal a que se refiere el artículo anterior.

El monto de los recursos a rebajar, para efectos de la devolución, será del 3% del aporte mensual que reciba la entidad administradora de salud, de conformidad al artículo

49 de la Ley N° 19.378 y el plazo para la recuperación del total no podrá exceder de sesenta meses.

Artículo 11°.- Todas las entidades administradoras deberán informar semestralmente, al Servicio de Salud respectivo, la nómina de funcionarios beneficiarios.

Anótese, tómesese razón y publíquese en el Diario Oficial.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Antonio Infante Barros, Ministro de Salud Subrogante.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a usted, Antonio Infante Barros, Subsecretario de Salud.

DEL DIARIO OFICIAL

24 - Marzo

- Decreto N° 270, de 9.12.02, del Ministerio de Educación. Reglamenta Programa de Apoyo a la Docencia "Red Maestros de Maestros".

25 - Marzo

- Decreto N° 235, de 23.10.02, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 8.144, de 1980, Reglamento de la Ley de Subvenciones.
- Decreto N° 309, de 27.12.02, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 139, de 1998, que fija texto refundido del Decreto N° 52, de 1995, Reglamento del Programa de Becas Indígenas, y establece cantidad y monto de las becas que se otorgarán durante el año 2003 a los beneficiarios del programa.

26 - Marzo

- Decreto N° 6, de 14.02.03, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica decreto que indica, y establece orden de subrogación en el cargo de Subsecretario de Previsión Social.

27 - Marzo

- Rectificación del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 31.07.02, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en la edición N° 37.400 del Diario Oficial del día jueves 16.01.03, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo.
N. del E.: La totalidad de estas rectificaciones fueron incorporadas en la edición del Código del Trabajo publicada en Boletín N° 169, febrero 2003, pp. 25 y ss.

28 - Marzo

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

31 - Marzo

- Resolución N° 459 exenta, de 26.03.03, de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles. Interpreta normas sobre acreditación de inspectores de gas.

1° - Abril

- Ley N° 19.865. Sobre financiamiento urbano compartido.

2 - Abril

- Decreto con Fuerza de Ley N° 9, de 27.02.03, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentajes de la asignación de dirección superior a los cargos de jefe superior de los servicios públicos dependientes o relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social que señala (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 48, de 11.02.03, del Ministerio de Salud. Modifica Decreto Supremo N° 247, de 2000, del Ministerio de Salud y del Ministerio de Hacienda, que determina porcentajes específicos de bonificación a las prestaciones médicas otorgadas en la modalidad de libre elección de la Ley N° 18.469.

7 - Abril

- Extracto de Resolución N° 17 exenta, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Resolución N° 01 exenta, de 3.01.03.
- Decreto N° 156 exento, de 18.03.03, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 1.300 exento, de 2002, que aprueba planes y programas de estudio para alumnos con trastornos específicos del lenguaje.
- Resolución N° 4.391 exenta, de 21.03.03, del Ministerio de Educación. Fija para el año 2003, distribución regional de cupos disponibles para la acreditación para percepción de la asignación de excelencia pedagógica Ley N° 19.715.

8 - Abril

- Ley N° 19.864. Dicta normas sobre la educación parvularia y regulariza instalación de jardines infantiles.

11 - Abril

- Ley N° 19.866. Moderniza la normativa reguladora de los arrendamientos de predios urbanos.
- Autos Acordados sobre minutas para nuevas demandas de las Cortes de Apelaciones de Puerto Montt y de Temuco.

12 - Abril

- Decreto N° 24, de 12.03.03, de la Subsecretaría de Transportes. Modifica Capítulo Tercero del Manual de Señalización de Tránsito.

14 - Abril

- Decreto N° 90, de 10.03.03, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece orden de subrogancia del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

16 - Abril

- Decreto N° 40, de 10.01.03, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de subvención general básica especial diferencial a alumnos integrados en cursos de enseñanza media.
- Decreto N° 96, de 17.02.03, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 117, de 2001, que reglamenta artículo 13 de la Ley N° 19.715 sobre bonificación especial para profesores encargados de establecimientos educacionales rurales.

17 - Abril

- Decreto N° 111, de 20.03.03, del Ministerio de Educación. Crea Beca de Monitores de Talleres de Aprendizaje.
- Resolución N° 396 exenta, de 14.03.03, del Ministerio de Justicia. Aprueba estándares básicos para el ejercicio de la Defensa Penal Pública.
- Decreto N° 50, de 17.02.03, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento de la indemnización por retiro voluntario que establece la Ley N° 19.813 para los funcionarios de atención primaria de salud (*publicado en esta edición del Boletín*).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

RECURSO DE PROTECCION EN CONTRA DE INSTRUCCIONES DE INSPECTOR DEL TRABAJO

Facultades de fiscalización e improcedencia de esta acción cautelar como sustituto de otros medios de impugnación.

Comentarios

Frente al ejercicio de las facultades de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional por parte de los fiscalizadores del trabajo, éstos cuentan con plenas atribuciones para constatar el efectivo cumplimiento de dicha legislación y de impartir las normas e instrucciones adecuadas para el ejercicio de tal función pública. Por otra parte, al fiscalizar, la Dirección del Trabajo sólo ejerce tales funciones contenidas en la ley y no por ello se constituye en comisión especial. La garantía del derecho de propiedad no puede verse vulnerada por una instrucción, toda vez que este acto constituye un acto previo y preparatorio que puede o no dar motivo para la aplicación de una multa, la que por lo demás, puede ser impugnada a través de los recursos administrativo y después por la vía de los recursos judiciales.

Corte de Apelaciones de Valparaíso

Valparaíso, 14 de junio de 2001.

Visto:

A fojas 12, José Argomedo García, factor de comercio, en representación de Gastronómica A.M. Limitada, ambos domiciliados en calle San Martín N° 298, de Viña del Mar, quien tiene administración de tres locales de McDonald's de Chile S.A., deduce recurso de protección en contra de don Ernesto Sepúlveda Tornero, fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, ambos domiciliados en Von Schröeders N° 493 de Viña del Mar, porque con fecha 16 de abril de 2001 impartió una instrucción notificada en la misma fecha la que constituye un acto arbitrario e ilegal que ha provocado una privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos constitucionalmente protegidos del no ser juzgado por comisiones especiales, del de la libre contratación y del de propiedad. En la referida instruc-

ción, la parte recurrida indica que la recurrente debe pagar la semana corrida, desde marzo de 1999 a marzo de 2001, correspondiente a los trabajadores que se desempeñan en los locales de McDonald's, tales instrucciones son totalmente improcedentes, toda vez que se hace aplicable el pago de semana corrida a trabajadores que no tienen derecho a la misma, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

A fs. 133 informa el recurrido, señalando en primer lugar su improcedencia por cuanto se ha deducido en contra de un mero acto preparatorio de una eventual resolución de multa administrativa, resolución esta última, que tiene una serie de vías de impugnación administrativas; que en todo caso, la actuación impugnada es totalmente legal y carece de rasgos arbitrarios, ya que la referida instrucción la impartió el fiscalizador dentro de las facultades de que dispone, haciendo aplicación de la doctrina interna del Servicio manifestada en diversos dictámenes sobre el tema semana corrida.

Con lo relacionado y considerando:

Segundo: Que, el texto del D.F.L. N° 2 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y las funciones de las Direcciones del Trabajo, confiere facultades a estos entes públicos para velar por:

- a) La fiscalización de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio a su petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales, de acuerdo con las normas que lo rigen, y
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

Tercero: Que de lo expuesto se desprende que el fiscalizador recurrido tenía la facultad para constatar el efectivo cumplimiento de la legislación laboral y de impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalizar.

En consecuencia, la instrucción impartida se encuentra ajustada a la ley, por lo que no es ilegal, ni arbitraria, como lo supone la recurrente.

Cuarto: Que, como se ha venido diciendo la Dirección del Trabajo en la persona del fiscalizador sólo ha ejercido facultades de fiscalización contempladas en la ley y no se ha constituido en comisión especial.

Por lo demás, el fiscalizador actúa de acuerdo a los dictámenes administrativos que resultan para aquél, en términos de dar aplicación a las normas laborales infringidas mediante las respectivas instrucciones.

Quinto: Que, la garantía de la libre contratación en materia laboral, contemplada en el artículo 19 N° 16 de nuestra Carta Funda-

mental, se encuentra establecida a favor de los trabajadores. En efecto, en los contratos de trabajo deben respetarse normas legales sobre remuneraciones, jornada de trabajo, días de descanso, feriado, todas las cuales resultan irrenunciables, por cuyo motivo, el fiscalizador debe velar porque los empleadores las cumplan a cabalidad.

Sexto: Que, por otro lado, conviene señalar que la garantía del derecho de propiedad no ha sido vulnerada toda vez que la instrucción vinculada con la interpretación de una disposición laboral constituye un acto previo y preparatorio que puede o no dar motivo para la aplicación de una multa, en contra de la cual el empleador puede impugnarla primero a través de los recursos administrativos, y después por la vía de los recursos judiciales contemplados en la legislación laboral.

Séptimo: Que en mérito de lo expuesto corresponde negar lugar a la acción cautelar de protección.

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema, sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección..., se rechaza el Recurso de Protección interpuesto a fs. 12 y siguientes por don..., en contra de don..., fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Ministro señor Luis Alvarado Thimeos.

Rol N° 295-2001.

Corte Suprema

Santiago, 16 de julio de 2001.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de sus fundamentos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, que se eliminan,

Y teniendo en su lugar y, además, presente:

Primero: Que conforme a los objetivos tenidos en vista por el constituyente al instituir la acción cautelar de que se trata, esto es, restablecer el imperio del derecho quebrantado adoptándose las medidas que se juzguen pertinentes al efecto, ha de precisarse que la misma supone la clara existencia de los derechos cuya protección se pretende, cuyo no es el caso, desde que existe controversia que debe dilucidarse en otra sede, específicamente, en la laboral.

Segundo: Que, por otra parte, existen otros medios de impugnación para las instrucciones cuestionadas, como, asimismo, para la resolución o resoluciones que puedan

adoptarse en definitiva en torno al debate, de manera que, por esta razón y la indicada en el fundamento anterior, resulta improcedente el recurso en examen.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de esta Corte sobre Tramitación..., se confirma la sentencia apelada de catorce de junio del año en curso, que se lee a fojas 160, sin perjuicio de otros derechos que el recurrente pueda hacer valer ante las instancias respectivas.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Rol N° 2.304-01.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

CORTE SUPREMA
RECURSO DE CASACION

Ley N° 19.631 (Ley Bustos) no es aplicable en la quiebra

Ley de quiebras prima por sobre la norma del artículo 162 del Código Laboral

Comentarios

La sentencia definitiva de primera instancia del Tribunal Laboral acogió la acción principal consistente en declarar nulos los despidos laborales de los trabajadores demandantes, toda vez que el empleador, a la época de poner fin a los contratos de trabajo, no se encontraba al día en el pago de las cotizaciones previsionales, ordenando el pago de las remuneraciones devengadas y de las cotizaciones previsionales, en virtud de lo dispuesto en el artículo 162 del Código Laboral. Asimismo, esta sentencia desestimó la pretensión subsidiaria de los actores, consistente en declarar sus despidos ilegales o arbitrarios por aplicación de las causales de los números 5 y 6 del artículo 159 del Código Laboral, es decir caso fortuito o fuerza mayor y/o conclusión Laboral que dio origen al contrato, sustentada en el estado de quiebra de su empleador, por no configurarse tales causales. Dicha sentencia fue confirmada por la Corte de Apelaciones de Arica. En contra del último fallo, el Síndico de la empresa fallida interpuso recurso de casación en la forma y en el fondo.

Al respecto, la Corte Suprema sostuvo que la Ley N° 18.175, Ley de Quiebras, debe primar por sobre la norma general contenida en el artículo 162 del Código Laboral. En efecto, conforme al procedimiento de quiebras, el Síndico debe proceder a cerrar los establecimientos del fallido a fin de iniciar la liquidación de los bienes y el pago de los créditos, de manera que el Síndico no podía efectuar el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores de la empresa en quiebra, sin efectuar antes el pago de otros créditos con mejor preferencia o reservar fondos para ello. De lo anterior, se desprende que la normativa de la ley de quiebras, en el evento que existan deudas previsionales a la fecha del despido de los trabajadores de la fallida, deben primar sobre el artículo 162 del Código Laboral.

Como fundamento jurídico la Corte expresó que la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador. En ese contexto, la deuda previsional que mantenga una empresa debe tener un tratamiento diferente según si continúa funcionando normalmente o si ha caído en quiebra. En caso de producirse esta última situación, deben aplicarse las normas que le son propias al procedimiento de quiebra, pues los acreedores deben ser pagados en la forma y orden de preferencia que la ley establece. Sostener lo contrario, importaría desconocer el principio esencial en materia de quiebra, cual es realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica.

Finalmente, y al dictar la correspondiente sentencia de reemplazo los sentenciadores de casación acogieron la petición subsidiaria de los demandantes en orden a declarar a declarar

injusto el despido efectuado por la empresa fallida, pues el estado de quiebra no constituye ninguna de las causales de despido invocadas por el Síndico, como lo son la conclusión Laboral que dio origen al contrato y la fuerza mayor o caso fortuito. Por ello, se ordenó el pago de las indemnizaciones legales para dicho caso.

Sentencia de primera instancia

Santiago, 29 de octubre de 2001.

Vistos:

En estos autos rol N° 5.760-00 sobre juicio ordinario del Trabajo, del Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, caratulados "Morales Contreras, Karina y otros con Sociedad Exportadora Ltda.", representada esta última por el Sindicato Titular Provisional de Quiebras don William Jalaff Escandar, con fecha 16 de abril del año en curso, según se lee a fojas 116 y siguientes, se dictó sentencia de primer grado, la cual acogió la acción principal interpuesta por los actores, consistente en declarar sus despidos laborales nulos, en razón de que su empleador, a la data de poner fin a sus servicios, no se encontraba al día en el pago de las cotizaciones previsionales. Así, este fallo ordenó el pago de las remuneraciones devengadas, a contar de la fecha del despido que se invalidó, más las cotizaciones previsionales y de salud adeudadas hasta la fecha de término efectivo de la relación laboral, previo cumplimiento de los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código Laboral.

A la vez, esta sentencia desestimó la pretensión subsidiaria pedida por los actores, consistente en declarar sus despidos ilegales o arbitrarios, fundada en que las causales imputadas, como lo son las señaladas en los numerales 5° y 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, el caso fortuito o fuerza mayor y/o conclusión del Trabajo que dio origen al contrato, sustentada en el estado de quiebra de su empleador, no configuraban tales causales.

Apelada esta resolución por el representante de la compañía demandada, la Corte de

Apelaciones de Arica, el 19 de junio del año en curso, como se lee a fojas 162 y siguiente, la confirmó.

En contra de este último fallo el apoderado del síndico, en representación de la empresa Sociedad Exportadora Ltda., interpuso recursos de casación en la forma y en el fondo, los cuales se trajeron en relación a fojas 189.

Considerando:

Primero: Que en su escrito, el apoderado de la empresa en quiebra demandada sostiene que la sentencia impugnada incurre en la causal de nulidad formal, contemplada en el numeral 5° del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, es decir, no se encuentra extendida legalmente, pues se pronunció con omisión al requisito señalado en el número 4° del artículo 170 del Código Procesal Civil, consistente en las consideraciones de hecho y de derecho que sirven de fundamento al fallo.

Segundo: Que la recurrente se refiere a la carencia de razonamientos que se advierte en la sentencia que se reprocha, acerca del problema legislativo para el caso de una empresa que ha sido declarada en quiebra y que ha despedido a sus trabajadores, sin encontrarse al día el pago de las cotizaciones previsionales, pues el sentenciador estima que debe aplicarse en esta situación el artículo 162 del texto laboral y, por ende, procede declarar inválidos tales despidos, condenando, en definitiva, a la fallida al pago de las remuneraciones de sus trabajadores a contar de la fecha de la separación, más el de las cotizaciones previsionales y de salud, y las que se devenguen hasta la data del término efectivo de la relación laboral, previo cumplimiento de lo dispuesto en los incisos quinto, sexto y séptimo del citado artículo 162.

Tercero: Que los falladores al respecto no advierten y, por consiguiente, no razonan que en caso de quiebra de una empresa existe un cuerpo normativo, como lo es la Ley N° 18.175 que debe primar sobre la norma general contenida en el artículo 162 del Texto Laboral.

Así, la Ley de Quiebra dispone que en el evento que sea declarada por sentencia judicial la quiebra de una empresa, como ocurre en el caso, se producen efectos jurídicos inmediatos, tales como el desasimio de los bienes del fallido, la inhibición para administrarlos, la cual pasa a ejercer de pleno derecho el Sindico de Quiebras, el cual ha sido designado por el juez que conoce de la quiebra.

Por regla general, conforme al procedimiento contemplado en la Ley de Quiebras, el Sindico debe proceder a cerrar los establecimientos del fallido a fin de iniciar el procedimiento de liquidación de bienes y pago de los créditos a los acreedores, conforme a las normas contenidas en el artículo 147 y siguientes de la ley y 2.472 y siguientes del Código Civil, que contiene la regulación sobre la prelación de créditos en el pago de las acreencias de la masa a favor de los acreedores; de manera tal, que el Sindico no podía efectuar el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores de la fallida, sin antes efectuar el pago de otros créditos con mejor preferencia o reservar los fondos suficientes para ello.

De lo antes explicado, resulta que la normativa de Ley de Quiebras, para el caso que existan deudas previsionales a la fecha del despido de los trabajadores de la fallida, deben primar sobre el artículo 162 del Código Laboral.

Cuarto: Que para un adecuado estudio del asunto, se debe tener presente que la sentencia en análisis ha fijado los siguientes hechos:

- a) "ambas partes concuerdan en que, con fecha 11 de julio de 2000, por el Vigésimo

Séptimo Juzgado Civil de Santiago se declaró la Quiebra de la Sociedad Exportadora Limitada y que, posteriormente, el 14 de julio de 2000 se puso término a los contratos de trabajo, por aplicación del artículo 159 N°s. 5 y 6 del Código del Trabajo, esto es, "Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", y. "Caso fortuito o fuerza mayor"."; y

- b) "siendo el despido de los demandantes un hecho cierto y no discutido por la demandada, era de su cargo la prueba de que las citadas imposiciones se encontraban solucionadas hasta el mes de junio de 2000..." y del mérito de lo obrado en autos se desprende, inequívocamente, que ello no ocurrió.

Quinto: Que el artículo 162 del Código Laboral, después de la modificación introducida por la Ley N° 19.631, señala que "si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiese término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador...", imponiéndole a la parte empresarial, otra obligación, según se aprecia en el inciso quinto, como lo es la de "informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Sexto: Que los jueces de mérito, según se lee en los fundamentos duodécimo y decimotercero del fallo de primer grado reproducido por el de segunda, advierten que frente al despido de trabajadores de una empresa declarada judicialmente en quiebra, a los cuales se le adeudan las cotizaciones previsionales, surge una colisión de normas del Estado Laboral con las de la Ley de Quiebras, como lo es si tales despidos producirán el efecto de poner fin a la relación contractual, o si por el

contrario, son válidos y la deuda previsional pendiente de solución debe verificarse conforme al procedimiento concursal y pagarse según su preferencia.

Ante este silencio legal, los sentenciadores, en definitiva, prefieren la norma contenida en el Código Laboral, en atención a la naturaleza de la relación contractual que vinculó a las partes.

Séptimo: Que para una adecuada resolución del asunto, es necesario tener presente algunas de las disposiciones de la Ley N° 18.175, denominada Ley de Quiebras, como lo son en primer lugar, los artículos 1° y 2°, que disponen:

"El juicio de quiebra tiene por objeto realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer el pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinada por la ley".

"La quiebra produce para el fallido y todos sus acreedores un estado indivisible. Comprenderá, en consecuencia, todos los bienes de aquél y todas sus obligaciones aun cuando no sean de plazo vencido, salvo aquellos bienes y obligaciones que la ley expresamente exceptúe".

Octavo: Que este cuerpo legal, en su artículo 64, al referirse a los efectos de la declaración de quiebra, el fallido queda inhibido de pleno derecho de la administración de todos sus bienes presentes, salvo aquellos que sean inembargables.", para concluir disponiendo que: "La administración de que es privado el fallido pasa de derecho al síndico, quien la ejercerá con arreglo a las disposiciones de esta ley.", con posterioridad la ley preceptúa en sus artículos 147 y siguientes la graduación de los créditos y su pago, indicando en primer lugar que los acreedores serán pagados en la forma y orden de preferencia establecidos en las leyes.

Noveno: Que este Texto Legal con posterioridad contempla que: "El síndico hará el

pago de los créditos privilegiados de la primera clase que no hubieren sido objetados, en el orden de preferencia que les corresponda, tan pronto como haya fondos para ellos; reservará lo necesario para el pago de los créditos de la misma clase, cuyo monto o privilegio esté en litigio, y para la atención de los gastos subsiguientes de la quiebra".

"Los créditos a que se refieren los números 1° y 4° del artículo 2472 del Código Civil no necesitarán de verificación.

"Los créditos mencionados en el número 5 del mismo artículo serán pagados con cargo a los primeros fondos del fallido de que se pueda disponer, administrativamente, siempre que existan antecedentes documentarios que los justifiquen y aun antes de su verificación".

"Igualmente, se pagarán sin necesidad de verificación previa y en los mismos términos establecidos en el inciso anterior, los créditos por las indemnizaciones convencionales de origen laboral hasta el límite de un equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, y por las indemnizaciones legales del mismo origen que sean consecuencia de la aplicación de las causales señaladas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010".

"Las restantes indemnizaciones de origen laboral así como la que sea consecuencia del reclamo del trabajador de conformidad a la letra b) del artículo 11 de la Ley N° 19.010, se pagarán con el solo mérito de sentencia judicial ejecutoriada que así lo ordene".

"Al efectuar los pagos preceptuados en los incisos tercero y cuarto, el síndico cuidará que el monto del saldo del activo sea suficiente para asegurar el pago de los créditos de mejor derecho".

"En la forma establecida en el inciso primero de este artículo se hará, en seguida, el pago de los créditos de la cuarta clase".

"Los créditos privilegiados de la primera clase preferirán a todo otro crédito preferente o privilegiado establecido por leyes especiales".

Décimo: Que por su parte el Código Civil, al referirse en su Título XLI, del Libro IV a la prelación de créditos, expresa en su artículo 2471 que: "Gozan de privilegio los créditos de la 1ª, 2ª y 4ª clase, en el artículo siguiente –2472– expone que: "La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran: 5º las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares; 6º las cotizaciones adeudadas a organismos de Seguridad Social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin, como asimismo, los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso tercero del artículo 42 del D.L. Nº 3.500, de 1980; ...".

Undécimo: Que del contexto de las normas antes tratadas, es evidente que el caso de la quiebra no puede tener aplicación el artículo 162 del Código del Trabajo en lo concerniente a mantener vigente el vínculo contractual laboral de la empresa fallida y sus dependientes, mientras no se comunique a estos trabajadores su situación previsional y, más aún, estar al día en el pago de las cotizaciones.

Duodécimo: Que para sostener la tesis, es del caso tener presente, en primer lugar, que el Código del Trabajo, en su capítulo VI, del Libro I, contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones; así, el artículo 58, impone, entre otras, la siguiente obligación: "El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social...".

Decimotercero: Que como se puede advertir, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el

empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al cual se encuentren afiliados sus dependientes, dentro del plazo que la ley fija.

Decimocuarto: Que, en términos generales, se puede sostener que la cotización previsional es parte de la remuneración del trabajador que el empleador debe descontar y luego enterar al sistema previsional al cual se encuentra afiliado el asalariado.

Decimoquinto: Que en este contexto, la deuda previsional que mantenga una empresa, para con sus trabajadores y el ente previsional, debe tener un tratamiento diferente según si continua funcionando normalmente o si ha caído en quiebra; en efecto, esta última situación, debe ser tratada por las normas que le son propias al procedimiento concursal, pues los acreedores deben ser pagados en la forma y orden de preferencia que la ley establece.

Decimosexto: Que sostener lo contrario, importaría desconocer desde un principio los efectos de la quiebra, cual es realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinados por la ley, situación que se da en la especie desde el momento mismo que los créditos que emanan de deudas previsionales gozan del privilegio de primera clase, como ya se dijo.

Decimoséptimo: que en este mismo sentido, entender que en el caso de la quiebra de una empresa, pueda mantenerse vigente la obligación de remunerar a los trabajadores hasta que el empleador cumpla con la obligación de ponerse al día en su pago y comunicar tal situación a sus dependientes, en razón de que exista deuda previsional, importaría gravar la masa con mayores créditos que aumentarían día a día, más aún importaría generar una desigualdad entre los acreedores y sus preferencias y, a la vez, desconocer lo previsto en el artículo 66 de la Ley de Quiebras, en cuanto a que la sentencia que declara

ra la quiebra fija irrevocablemente los derechos de todos los acreedores en el estado que tenían el día de su pronunciamiento.

Decimoctavo: Que en mérito de lo antes expuesto, aparece que el fallo atacado carece de los considerandos necesarios que requería el caso en estudio; ya que frente a la situación de la quiebra, procedía un análisis de fondo de la normativa que la rige, ante el problema del no pago de las cotizaciones previsionales y del precepto contenido en el artículo 162 del Código del Trabajo, puede establecer, en términos generales, la plena aplicación de este último artículo en razón de la materia, no era suficiente para el problema.

Decimonoveno: Que ante la situación descrita, aparece que la sentencia cuestionada carece de fundamento o razonamientos.

Vigésimo: Que de o antes dicho, resulta que la sentencia no cumple con los presupuestos que debe reunir, en especial el contemplado en el numeral 5° del artículo 458 del Código del Trabajo, en relación con el número 4° del artículo 170 del Código de Procedimiento Civil y 10 del auto acordado de esta Corte de 30 de septiembre de 1920 "Sobre Forma de las Sentencias".

Vigésimo primero: Que la omisión expresada es constitutiva de un vicio de nulidad formal, como el preceptuado en el artículo 768, número 5° del citado Texto de Procedimiento Civil, en conexión con los ya mencionados artículos 170 N° 4 de mismo Cuerpo Legal y 458 N° 5 del Código Laboral.

Vigésimo segundo: Que en atención a lo antes indicado, se tiene por no interpuesto el recurso de casación en el fondo.

Por estos fundamentos y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 764, 765, 786 y 775 del Código de Procedimiento Civil, se declara que se invalida la sentencia de segundo grado, dictada por una de las salas de la Corte de Apelaciones de Arica con fecha 19 de junio del año en

curso, escrita a fojas 162 y siguientes, y se procede a continuación y en forma separada a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

Téngase por no interpuesto el recurso de casación en el fondo, planteado por el apoderado del demandado al primer otrosí de fojas 170.

Regístrese.

Rol N° 2.777-01.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. Y el Abogado Integrante señor Enrique Barros B. No firma el Ministro señor Benquis, por encontrarse con permiso y Barros, por encontrarse ausente, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

Sentencia de reemplazo

Santiago, 29 de octubre de 2000.

En cumplimiento de lo prevenido en el artículo 786 del Código de Procedimiento Civil, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada de fecha 16 de abril último, que se lee a fojas 116 y siguientes, con excepción de sus razonamientos décimo, undécimo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto y decimosexto que se eliminan.

Y se tiene en su lugar, además, presente:

Primero: Que los fundamentos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, undécimo, duodécimo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto y decimosexto del fallo de casación que antecede, se tienen por reproducidos.

Segundo: Que la obligación y efectos impuestos por la modificación introducida al artículo 162 por la Ley N° 19.631, consiste en que: "si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no produciría el efecto de poner término al contrato de trabajo.", como ya se dijo en la sentencia de casación, no puede ser aplicada a una empresa declarada en quiebra.

Tercero: Que esta tesis se sustenta en términos generales, en que de mantenerse la obligación de remunerar a los trabajadores de la fallida, mientras no se enteren y comuniquen a dichos dependientes el íntegro pago de sus cotizaciones, importaría generar nuevos gastos a la quiebra y, a la vez, constituiría un superprivilegio, que estaría sobre los privilegios contemplados tanto en la legislación civil y concursal, sobrepasando incluso a los créditos con privilegio de los propios trabajadores, como son aquellos relativos a la indemnización por años de servicios que se produce o devenga al concluir el término de sus contratos.

Cuarto: Que por las razones expuestas procede desestimar la petición de nulidad, formulada por los actores en su libelo de demanda.

Quinto: Que corresponde examinar la petición subsidiaria alegada por los demandantes, aquella sustentada en que sus despidos son ilegales y arbitrarios, pues el síndico designado en la quiebra de su empleador, la Sociedad exportadora, Soexpo Ltda. Puso término a sus contratos de trabajo que los vinculaban con la empresa fallida, basado en las causales N°s. 5° y 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo que dio origen al contrato y el caso fortuito o fuerza mayor, en atención al estado de insolvencia de la empresa que él representa por la declaratoria de quiebra.

Sexto: Que del estudio de la Ley de Quiebra N° 18.175, en especial de los efec-

tos de la declaración de quiebra, contenidos en su título VI, no aparece que en virtud de la resolución de así la declare produzca una causal objetiva de terminación de los contratos de trabajo, que vincula a los dependientes con la fallida.

Séptimo: Que, por otra parte, nuestra legislación laboral, tampoco contempla la quiebra como justa causa de despido de los trabajadores; más aún, en este orden de ideas, es del caso recordar que la jurisprudencia ha señalado reiteradamente que ella no puede ser asimilada a las causales objetivas de terminación de los contratos de trabajo, fijadas en los artículos 159, 160 y 161 del Estatuto Laboral.

Octavo: Que en consecuencia, corresponde acoger la petición subsidiaria formulada por los actores, en el sentido de declarar injusto e indebido la terminación de sus contratos de trabajo con la compañía fallida, pues el estado de quiebra no constituye ninguna de las causales de despido invocadas por el Síndico, como lo son la conclusión de trabajo que dio origen al contrato y la fuerza mayor o caso fortuito.

Noveno: Que por ende, procede ordenar el pago de las indemnizaciones legales para el caso, conforme lo dispone el artículo 148 de la Ley de Quiebra, en relación con el artículo 2472 del Código Civil; estos preceptos que ubican las indemnizaciones de origen laboral como créditos de primera clase y su grado de preferencia, viene a sustentar legalmente la tesis antes explicada, en cuanto a que la quiebra de por sí no configura causa legal de terminación de los contratos de trabajo.

Décimo: Que las indemnizaciones legales que se reconocen en el presente fallo, es tanto la sustitutiva por falta de aviso previo y la por años de servicios, aumentada esta última en un veinte por ciento, para cada uno de los actores –salvo aquellos que reiteraron la demanda o se desistieron durante el curso del juicio–; las cuales deben ser liquidadas

por el tribunal de origen, con los reajustes e intereses legales para el caso, en la etapa de cumplimiento del fallo, conforme a los antecedentes acompañados en el escrito de demanda y que se encuentren bajo custodia.

Undécimo: Que por haber litigado con motivo plausible la demandada, corresponde que se le exima del pago de las costas del juicio.

Y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 144 y 186 del Código de Procedimiento Civil, 455, 456, 458, 463, 472, 473 del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil; se revoca, la sentencia en alza da de fecha 16 de abril del año en curso, escrita a fojas 116 y siguientes, en cuanto acoge la petición principal de los actores, de declarar nulos sus despidos y de condenar en costas a la demandada; y en su lugar se decide, que se desestima tal petición de nulidad de los despidos de los demandantes y que ambas partes soportaran las costas del juicio.

Se acoge la petición subsidiaria formulada por los demandantes, en cuanto a declarar sus despidos injustos o indebidos y, en consecuencia, se ordena a la demandada Sociedad Exportadora Ltda., representada por el Sindico don Willian Jalaff Escandar, pagar a los trabajadores en los términos indicados en el razonamiento décimo, la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, más la por años de servicios, aumentada esta última en un 20%.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Rol N° 2.777-01.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. Y el abogado integrante señor Enrique Barros B. No firma el Ministro señor Benquis, por encontrarse con permiso y Barros, por encontrarse ausente, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

La extensión de beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un sindicato, a trabajadores que no han participado en el acuerdo, es una materia que reiteradamente ha requerido pronunciamiento de la autoridad del trabajo, atendidas las distintas situaciones que pueden presentarse en la realidad.

Sin duda esta norma deriva de lo particular de nuestro sistema de negociación colectiva, en el cual el resultado de la negociación colectiva sólo afecta a los trabajadores incluidos en la nómina adjunta al contrato, convenio o fallo arbitral, y no como ocurre en la mayoría de los otros sistemas jurídico-laborales, en que los convenios colectivos son aplicables al conjunto de los trabajadores de la empresa –actuales y futuros– o de la rama de actividad objeto de la negociación.

Una razón también poderosa, que explica las reiteradas solicitudes de pronunciamiento sobre el artículo 346, es que en él confluyen intereses tan relevantes como el ejercicio de la libertad sindical, y otros de orden patrimonial. El legislador califica como una conducta antisindical, en el artículo 289 letra g), la infracción por parte del empleador de la obligación de descuento y de entrega de los fondos al sindicato.

En el presente Boletín, se incluye Dictamen (1.310/31 de 4.04.03) sobre la materia, el que se pronuncia frente al caso de trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivo beneficios de un contrato colectivo suscrito con el sindicato de la empresa, y con posterioridad dichos trabajadores se agrupan y celebran con su empleador un convenio colectivo en el marco del artículo 314-bis, en

virtud de la denominada negociación colectiva semireglada. En esta situación, se consultaba si estos trabajadores, una vez celebrado el convenio colectivo, debían seguir aportando el 75% de la cuota sindical.

La conclusión, atendido el claro tenor de la norma en comento, es que los trabajadores deberán continuar efectuando dicho aporte durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo, cuyos beneficios les fueron extendidos.

Con relación al contrato individual se contiene pronunciamiento (1.124/29 de 27.03.03) sobre la legalidad de un contrato individual de trabajo redactado en idioma extranjero. El citado pronunciamiento, si bien en principio señala la obligación de extender un ejemplar en idioma español, admite la posibilidad en su reemplazo de acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto.

La obligación de que se exprese el contenido del contrato en idioma español, tiene por finalidad, entre otras, la certeza jurídica para el trabajador, que al recurrir a los mecanismos de control y fiscalización de los Servicios del Trabajo, estos accederán oportuna y eficazmente a los contenidos de los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, y poder así cumplir con su función pública.

Habitualmente se dictan leyes que regulan actividades o áreas de la vida social, que contienen puntualmente materias de orden laboral que por su especialidad prevalecen por sobre las normas del Código. Dos situaciones, reguladas por leyes de este tipo,

debieron ser objeto de pronunciamiento (1.400/32 de 9.04.03 y 1.465/33 de 15.04.03):

- a) La primera de ellas está contenida en la Ley N° 19.712, conocida como "Ley del Deporte", la cual regula permisos especiales para trabajadores que han sido designados para competencias en representación del deporte chileno.

Encontramos aquí un nuevo tipo de permiso, que se suma a los existentes para dirigentes sindicales, los que se otorgan en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o cónyuge, en las normas de protección a la maternidad, etc.

Este permiso, regulado en el artículo 74 de la citada ley, incluye a deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes, siempre que estén designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos nacionales o internacionales.

El permiso se traduce en la obligación de la institución o empresa privada de conservar la propiedad del empleo, siendo facultativo para el empleador considerar ese tiempo como trabajado para efectos remuneracionales.

- b) La segunda ley es la N° 19.832, que modifica la Ley General de Cooperati-

vas, y que establece normas especiales en materia de descuentos de remuneraciones.

Los artículos 58 y 59 de dicha ley, regulan los descuentos a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que un trabajador sea socio. Esta regulación modifica las normas del inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo en dos sentidos:

- Aumenta el porcentaje que es posible descontar, de un quince por ciento (15%) a un veinticinco por ciento (25%), siempre que la suma del descuento para vivienda –que recordemos no puede exceder del 30%– y este especial para cooperativas no excedan en conjunto de un 45% del total de la remuneración del trabajador.
- Es suficiente la autorización escrita del trabajador socio de la cooperativa, sin que se requiera el acuerdo del empleador, como ocurre en la norma del inciso 2° del Art. 58 del Código del Trabajo.

Rafael Pereira
Abogado
Jefe Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato de trabajo. Redacción idioma extranjero. Obligación empleador	1.124/29	27.03.03	61
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Prórroga del contrato. Procedencia	1.243/30	1º.04.03	63
Ley de Deportes. Trabajador designado en competencia en representación del Deporte Chileno. Obligación empleador	1.400/32	9.04.03	67
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia	1.310/31	4.04.03	65
Remuneraciones. Descuentos. Cooperativas de Consumo o de ahorro y crédito. Socio	1.465/33	15.04.03	68
Servicio de Cooperación Técnica. Normativa aplicable. Horas extraordinarias	1.121/28	27.03.03	58

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SERVICIO DE COOPERACION TECNICA. NORMATIVA APLICABLE. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.121/28, 27.03.03.

Emite pronunciamiento sobre régimen jurídico aplicable al personal del Servicio de Cooperación Técnica SERCOTEC, en materia de horas extraordinarias.

Fuentes: D.L. N° 249, artículos 1° y 5°, D.L. N° 1.608, artículos 10, inciso 1°, 19, inciso 1° y 21, inciso 1°. D.F.L. N° 1.046, artículos 7°, inciso 1°, y 10, incisos 1°, 2°, 3° y 4°.

Mediante presentación y en representación del Sindicato de Trabajadores del Servicio de Cooperación Técnica, solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca del régimen jurídico aplicable al personal tanto de la planta superior e inferior de ese Servicio, en materia de horas extraordinarias.

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

Cabe señalar en primer término que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista se ha podido establecer que el Servicio de Cooperación Técnica SERCOTEC, es una Corporación de Derecho Privado, filial CORFO, que se rige por sus propios Estatutos y por las normas del Título XXXIII, Libro Primero del Código Civil, referido a las Corporaciones y Fundaciones.

Ahora bien, no obstante que de acuerdo a dichos Estatutos su personal permanente se encuentra afecto a las disposiciones del Código del Trabajo, el mencionado Servicio se encuentra incluido en la nómina de entidades señalada en el artículo 1° del D.L. N° 249, de 1974, lo que implica que dicho personal se encuentra sujeto, en el aspecto remunera-

cional, a la Escala Unica de Sueldos fijada por el referido decreto ley, como también, a las demás disposiciones que lo complementan.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que el artículo 5° del citado D.L. N° 249, prescribe:

"Los trabajadores dependientes de las entidades enumeradas en el artículo 1° sólo podrán percibir, además de los sueldos de la escala que contiene dicha disposición, las siguientes remuneraciones adicionales vigentes, con las modificaciones que se establecen en este decreto ley:

- a) *Antigüedad.*
- b) *Zona.*
- c) *gastos de movilización del artículo 76 del D.F.L. N° 338, de 1960.*
- d) *gastos por pérdida de caja.*
- e) *viático.*
- f) *colación.*
- g) *cambio de residencia.*
- h) *asignación familiar.*
- i) *asignación por trabajos nocturnos o en días festivos.*

- j) *asignación de movilización establecida por el artículo 6° del D.L. N° 97, de 1973*".

De la norma legal antes transcrita se colige que los trabajadores que se desempeñan en las entidades que se enumeran en el artículo 1° del D.L. en referencia, cuyo es el caso del Servicio de Cooperación Técnica, sólo pueden percibir, aparte de los sueldos de la escala única, las remuneraciones adicionales que en dicha disposición se indican.

Lo anterior encuentra su fundamento en el espíritu que inspiró la dictación del citado D.L. N° 249, manifestado principalmente en sus respectivos considerandos, el cual, no es otro, que el de uniformar las remuneraciones del personal afecto a sus disposiciones.

En relación con el mencionado precepto debe tenerse presente la normativa contenida en el artículo 19, inciso 1°, del D.L. N° 1.608, de 1976, el que, a la letra, establece:

"Declárase, interpretando las disposiciones de los artículos 5° y 30 del D.L. N° 249, de 1973, que las entidades afectas al artículo 1° de dicho decreto ley, cualquiera sea su naturaleza jurídica, deben ajustarse en materia de remuneraciones de sus personales, exclusivamente a las normas del decreto ley mencionado y sus modificaciones o normas legales complementarias y a las del D.F.L. N° 338, de 1960, en cuanto aquél así lo establece".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que, a contar de la vigencia del D.L. N° 249, esto es, a partir del 1°.01.74, todas las entidades enumeradas en el artículo 1° de dicho cuerpo legal, cualquiera sea su naturaleza jurídica, deben sujetarse, en materia de remuneraciones, exclusivamente a la normativa del referido cuerpo legal y sus modificaciones, como también, a aquella que lo complementa y al Estatuto Administrativo, en cuanto aquél así lo disponga.

Precisado lo anterior es necesario señalar que el artículo 21, inciso 1°, del mencionado D.L. N° 249, previene:

"Fíjase, para todo el personal de las Instituciones, Servicios y organismos señalados en el artículo 1° de este decreto ley, una jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes".

Del precepto legal antes citado se infiere que el personal del Servicio de Cooperación Técnica ..., al igual que el de los otros servicios, instituciones y organismos indicados en el artículo 1° de dicho cuerpo legal, se encuentra afecto a una jornada ordinaria de trabajo equivalente a 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

Acorde a lo expresado preciso es convenir que a dicho personal le asiste el derecho a percibir remuneración por el tiempo laborado por sobre dicho límite semanal, en conformidad al D.L. N° 1.068, de 1976, el que en su artículo 10, inciso 1°, dispone:

"Los Jefes Superiores de los servicios, instituciones y empresas regidos por las normas de los artículos 1° y 2° del D.L. N° 249, de 1973, en casos calificados, por resolución fundada, con la visación del Ministro del ramo y del de Hacienda, la cual deberá ser sometida a la tramitación pertinente en la Contraloría General de la República, podrán disponer la ejecución de trabajos extraordinarios a continuación de la jornada".

De la mencionada norma legal aparece que en las entidades afectas a los artículos 1° y 2° del D.L. N° 249, de 1973, entre las cuales, como ya se expresara, se encuentra el Servicio de Cooperación Técnica, el Jefe Superior de los mismos, en casos calificados, y cumpliendo los demás requisitos exigidos por la ley, podrá disponer que su personal ejecute trabajos extraordinarios a continuación de su jornada ordinaria de trabajo.

A este respecto es necesario agregar que el D.F.L. N° 1.046, de 1977, en su

artículo 7º, inciso 1º, reglamenta dicho sobre-tiempo disponiendo al efecto que *"el máximo de horas extraordinarias cuya ejecución podrá ordenarse será de 40 horas por funcionario al mes"*.

De conformidad a dicha normativa, el máximo de horas extraordinarias que puede laborar a continuación de su jornada ordinaria el personal de que se trata asciende a 40 horas mensuales.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el mencionado personal tendría también derecho a percibir la asignación establecida en la letra i) del artículo 5º del D.L. N° 249, en la medida que realizara trabajos en horario nocturno y en días festivos, materia ésta que se encuentra regulada en el Título II del D.L. N° 1.046, cuyo artículo 10, en sus incisos 1º a 4º, previene:

"Sólo podrán efectuarse trabajos extraordinarios de noche o en días festivos cuando no puedan esos trabajos postergarse por causa mayor imprevista o en los casos de Servicios que no puedan paralizarse sin grave daño para el país, y autorizados expresamente por el Presidente de la República".

"Se entenderá por trabajo nocturno el que se realice entre las veintiuna (21) horas de un día y las siete (7) horas del día siguiente."

"Los empleados que deban realizar trabajos nocturnos o en días festivos deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento del cincuenta por ciento."

"Los Jefes de Servicio ordenarán los turnos correspondientes entre su personal y fijarán los descansos complementarios que correspondan".

De la norma legal precitada fluye que los trabajos extraordinarios de noche, entendiendo por tales los que se realizan entre las 21 y las 7 horas, y en días festivos, obedecen a razones de causa mayor imprevista o están

destinados a evitar los daños que podría provocar al país la paralización de ciertos servicios.

Se infiere igualmente que corresponde a los respectivos Jefes Superiores ordenar los turnos correspondientes y fijar los descansos complementarios a que la misma norma se refiere.

Con relación a los trabajos extraordinarios de que se trata, esta Dirección ha sostenido que no resulta aplicable el máximo de 40 horas mensuales que respecto al sobre-tiempo laborado a continuación de la jornada ordinaria establece el D.L. N° 1.046, lo que se traduce en que el trabajo extraordinario que deba efectuarse en horario nocturno o en días festivos y que derivan de situaciones como las antes señaladas no se encuentra afecto a limitación horaria.

Al tenor de lo expuesto no cabe sino concluir que, en materia de horas extraordinarias, el Servicio de Cooperación Técnica SERCOTEC debe sujetarse a las disposiciones de los D.L. N°s. 249, de 1973, 1.608, de 1976 y D.F.L. N° 1.046, del año 1977, transcritas y comentadas en párrafos precedentes, conclusión que no se ve alterada por la circunstancia de que los Estatutos de esa entidad establezcan que su personal permanente se rige por el Código del Trabajo, toda vez que el hecho de encontrarse incluido en la nómina de servicios afectos al D.L. N° 249 implica que resulta aplicable a su respecto la normativa complementaria de ese decreto ley y, específicamente, a aquella especial referida a horas extraordinarias que contemplan los cuerpos legales antes citados, la que resulta incompatible con las reguladas en el citado Código.

Asimismo, no desvirtúa lo resuelto, lo dictaminado por la Contraloría General de la República en Ord. N° 27.762, de 2.10.90, indicado en la presentación que nos ocupa, toda vez que la inaplicabilidad del D.F.L. N° 1.046 ya mencionado se encuentra referido al personal afecto al D.L. N° 249 y también a la normativa contenida en el Esta-

tuto Administrativo, cuyo no es el caso de SERCOTEC.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideracio-

nes formuladas, cúpleme informar a Ud. que la normativa aplicable al personal del Servicio de Cooperación Técnica en materia de horas extraordinarias, es la señalada en el cuerpo del presente informe.

CONTRATO DE TRABAJO. REDACCION IDIOMA EXTRANJERO. OBLIGACION EMPLEADOR.

1.124/29, 27.03.03.

La obligación de escriturar el contrato de trabajo, dentro de los plazos legales que establece el artículo 9° del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9°. Código Civil, artículo 22. Código de Procedimiento Civil, artículo 347.

Mediante presentación, se requiere pronunciamiento sobre la legalidad de un contrato redactado en idioma extranjero, habida consideración de que el artículo 10 del Código del Trabajo no exige que las estipulaciones del contrato de trabajo sean en idioma español, y porque es práctica habitual en el mercado laboral la exigencia a los trabajadores dominar a lo menos, un idioma extranjero, de preferencia el inglés, para optar a un puesto de trabajo, en cuyo caso el dependiente deberá comprender en su plenitud las diversas estipulaciones contractuales, sin que se hayan vulnerado sus derechos laborales.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 9° del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a

que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

Del precepto legal transcrito, se desprende que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el sólo consentimiento de las partes, y que la obligación de escriturar dicho contrato dentro de los plazos que establece el inciso segundo de la disposición citada, se exige por vía de prueba y no de validez para su existencia, debiendo extenderse, a lo menos, en dos ejemplares, permaneciendo uno en poder de cada contratante.

En la especie, se requiere pronunciamiento para que se establezca si es procedente extender el contrato de trabajo en un idioma que no sea el español, porque según el ocurrente la ley laboral no exige que el contrato se escriba en idioma español.

De acuerdo con la normativa en estudio, efectivamente el Código del Trabajo, en ninguna de sus disposiciones, exige la escrituración del contrato de trabajo en idioma espa-

ñol, ni se hace mención o alusión en ella a la extensión u otorgamiento de otros documentos en dicho idioma, circunstancia que se explica por el hecho de que ni en la Constitución Política ni en ningún otro cuerpo legal o reglamentario se señala que el español sea el idioma oficial del país.

En ese contexto y para resolver el vacío legal en cuestión, será menester recurrir a las reglas de interpretación de la ley, contenidas en el inciso segundo del artículo 22 del Código Civil, en cuya virtud los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre la misma materia.

Sobre el particular, el artículo 347 del Código de Procedimiento Civil, prevé:

"Los instrumentos extendidos en lengua extranjera se mandarán traducir por el perito que el tribunal designe, a costa del que los presente, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre costas en la sentencia.

"Si al tiempo de acompañarse se agrega su traducción, valdrá ésta; salvo que la parte contraria exija, dentro de seis días, que sea revisada por un perito, procediéndose en tal caso como lo dispone el inciso anterior".

La norma citada, inserta en el Título XI, del Libro II, De los Medios de Prueba, del Código de Enjuiciamiento Civil, confirma la legitimidad para otorgar en Chile los instrumentos en idioma que no sea el español, pero al mismo tiempo establece que para su reconocimiento en juicio, se requiere que sean traducidos al español, exigencia establecida también por otros cuerpos legales y reglamentarios en el mismo sentido.

En efecto, el artículo 11, letra a), de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, inserto en el Título I, Requisitos Mínimos de Enseñanza Básica y Media y Normas objetivas para velar por su cumplimiento, establece que para lograr los objetivos generales señalados en el artículo ante-

rior, los alumnos de la enseñanza básica deberán alcanzar entre los requisitos mínimos de egreso: saber leer, expresarse correctamente en el idioma castellano en forma oral y escrita, y ser capaz de apreciar otros modos de comunicación.

A su turno, el inciso primero del artículo 404, del Código Orgánico de Tribunales, establece que las escrituras públicas deben escribirse en idioma castellano; el artículo 26 del Código de Comercio dispone que los libros deberán ser llevados en lengua castellana; el artículo 17 de la Ley N° 19.496, de 1997, establece que los contratos de adhesión relativos a las actividades regidas por esa ley, deberán estar escritos de modo legible y en idioma castellano; y la misma exigencia se establece, entre otros cuerpos legales, en el Decreto N° 1.876, de Salud, de 1995, artículos 4° y 80; Decreto N° 30, de Secretaría General de la Presidencia, de 1997, artículo 16, artículo 12, letra a), de la Ley N° 19.799, y artículo 28, letra a), de la Ley N° 19.253.

De acuerdo con toda la normativa invocada, es posible derivar que todo documento que haya de tener un uso o destino de carácter oficial o público, debe estar redactado en idioma español o ser acompañado de la respectiva traducción, significando con ello que el único idioma oficial en la República de Chile es el castellano, y así lo ha resuelto la Contraloría General de la República en Dictamen N° 4.031, de 1°.02.96.

En este contexto, para la suscrita, la obligación de escriturar el contrato de trabajo dentro de los plazos legales que establece el artículo 9° del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción que hayan aceptado las partes del contrato o aquella realizada por el perito que para tal efecto se haya designado.

Confirma, lo anterior lo dispuesto por el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, ley

orgánica de la Dirección del Trabajo, en cuya virtud los funcionarios del trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables, acción fiscalizadora que sólo es posible cumplirse cuando los documentos respectivos se han extendido en idioma español o se ha acompañado la correspondiente traducción, según se precisa en el informe

evacuado por el Departamento de Fiscalización de 11.03.2003.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la obligación de escriturar el contrato de trabajo, dentro de los plazos legales que establece el artículo 9º del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. PRORROGA DEL CONTRATO. PROCEDENCIA.

1.243/30, 1º.04.03.

A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales les asiste el derecho al beneficio de la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero en el evento que se cumplan los requisitos legales, cualquiera sea la causal por la cual se puso término a los contratos de trabajo.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 72, letra b). Código del Trabajo, artículo 75.

Mediante presentación, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si les asiste el derecho al beneficio de la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero a las docentes que, prestando servicios en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal se les pone término a sus contratos de trabajo por la causal prevista en el artículo 72, letra b) de la Ley Nº19.070, esto es falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone la función.

Al respecto, cabe señalar que el artículo

75 del Código del Trabajo, cuerpo legal supletorio del Estatuto Docente, de conformidad a lo establecido en el artículo 71 de la referida Ley Nº 19.070, dispone:

"Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que cualquiera que sea el sistema de contratación del personal docen-

te de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, o por el período que medie entre el mes de enero y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

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

De esta forma el contrato de trabajo de un profesional de la educación que reúna los requisitos copulativos a que se ha hecho mención precedentemente, se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero por el solo ministerio de la ley independientemente de la causal por la cual se ponga término al respectivo contrato.

En efecto, el legislador no ha formulado distingo alguno en relación a la causal invocada por el empleador para el término del contrato de trabajo, por lo que en conformidad a la regla práctica de interpretación legal que se expresa en el aforismo jurídico según al cual donde la ley no distingue no es lícito al interprete distinguir, es posible afirmar que la prórroga del contrato que se consigna en el artículo 75 del Código del Trabajo, beneficia a los profesionales de la educación cualquiera sea la causal por la cual se pretenda poner término a su contrato, sea esta imputable o no a la conducta del trabajador, siempre que se cumplan los requisitos copulativos que la citada norma legal exige.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales les asiste el derecho al beneficio de la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero en el evento que se cumplan los requisitos legales, cualquiera sea la causal por la cual se puso término a los contratos de trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.**1.310/31, 4.04.03.**

Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios contenidos en un contrato colectivo, les asiste la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo aún en el evento que dichos dependientes celebren, posteriormente, un convenio colectivo a la luz del artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, con iguales beneficios que los obtenidos por la organización respectiva.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 314 bis y 346.

Concordancias: Ordinarios N°s. 7.840/269, de 26.11.1991 y 1.589/93, de 24 de mayo de 2002.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la obligación que asistiría a un grupo de dependientes de la empresa ..., a quienes se les estarían haciendo extensivos los beneficios de un contrato colectivo suscrito por un Sindicato, de efectuar el aporte del 75% a que se refiere el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, en el evento que dichos dependientes celebren con posterioridad un convenio colectivo a la luz del artículo 314 bis), del mismo cuerpo legal, con iguales beneficios que los obtenidos por la organización recurrente.

Al respecto cumpla con informar lo siguiente:

El artículo 346, inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la

cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los "hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si "no hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa".

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar el aporte que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, se apliquen o extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de efectuar aportes a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo, a partir de la fecha en que el empleador y el trabajador no sindicalizado así lo acuerden, sea tácita o expresamente.

Del mismo modo, conforme lo dispuesto por el artículo 346 del Código del Trabajo, en estudio, la obligación de aportar al sindicato respectivo nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador devenga los beneficios materia de la extensión. Desde en-

tonces, en consecuencia y por explícito efecto establecido en la ley, se configura la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que la misma ley establece.

Sobre la materia, preciso es consignar que el referido efecto de la ley, por su misma naturaleza, no es procedente modificarlo a posteriori por un acto de voluntad unilateral del trabajador, como sucedería si decide, como en la especie, incluirse o involucrarse en un proceso de negociación colectiva no reglada o semi reglada, según lo dispuesto en el artículo 314 bis, del Código del Trabajo, instrumento este último que, aun cuando se encuentra sujeto a ciertas formalidades, no ha perdido su calidad de voluntario. Por lo demás, el convenio colectivo que fuere suscrito con motivo de una eventual negociación de estas características, sería jurídicamente irrelevante para afectar la obligación legal del aporte y descuento, pues como se ha dicho, se trata de una obligación sancionada por la ley que se configuró y perfeccionó con anterioridad.

Ahora bien, en la especie un grupo de trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa ..., con fecha 14 de mayo de 2002, data posterior a la celebración de un contrato colectivo suscrito por el Sindicato N° 1 de Trabajadores, solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur-Oriente, la participación de un fiscalizador para que verificara la elección de una comisión negociadora laboral que les representara frente a su empleador en la negociación de un convenio colectivo de trabajo que se suscribiría a la luz del artículo 314 bis, del Código del Trabajo.

Posteriormente, el día 10 de junio de 2002, frente a un fiscalizador de la Inspección citada en el párrafo anterior, se realizó la votación de la propuesta final del empleador, la que fue aprobada por la mayoría de los trabajadores involucrados, comenzando a regir, según acuerdo adoptado por las partes, a contar del día 2 de junio del mismo año.

Sin embargo, de acuerdo con la información recabada por la Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Nor-Oriente, los trabajadores que conformaron el grupo negociador se encontraban ya gozando de los beneficios contenidos en el contrato colectivo suscrito por el Sindicato recurrente. Efectivamente, mediante la fiscalización realizada se comprobó que durante el mes de mayo de 2002, los trabajadores que conformaron el grupo negociador percibieron los beneficios de colación, asignación de movilización, bono de asistencia y puntualidad, asignación de caja y un bono especial entregado a todos los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de mayo. Todos estos beneficios se encuentran contenidos en el contrato colectivo suscrito por el Sindicato N° 1 de Trabajadores con su empleador la empresa ... con fecha 2 de mayo de 2002. En efecto, las cláusulas quinta, séptima, octava y novena, inciso 2°, respectivamente, se refieren expresamente a los beneficios citados.

De lo expuesto se concluye que los trabajadores que conformaron el grupo negociador se beneficiaron durante el mes de mayo de 2002, de los beneficios obtenidos por el Sindicato recurrente, a través de la figura de extensión de beneficios contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo lo que les obliga a efectuar el aporte que en la misma norma se contiene durante toda la vigencia del contrato y los eventuales pactos modificatorios del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios contenidos en un contrato colectivo, les asiste la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo aún en el evento que dichos dependientes celebren posteriormente, un convenio colectivo a la luz del artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, con iguales beneficios que los obtenidos por la organización respectiva.

LEY DE DEPORTES. TRABAJADOR DESIGNADO EN COMPETENCIA EN REPRESENTACION DEL DEPORTE CHILENO. OBLIGACION EMPLEADOR.**1.400/32, 9.04.03.**

Los empleadores de personas que hayan sido designados para competencias en representación del deporte chileno, bajo los requisitos señalados en el artículo 74 de la Ley del Deporte, tienen la obligación de otorgar permiso a dichos trabajadores por el período que dure la concurrencia al evento deportivo de que se trate, no existiendo, sin embargo, la obligación legal de remunerar dicho lapso.

Fuentes: Artículo 74 de Ley N° 19.712.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Liceo ..., un pronunciamiento referido a las obligaciones laborales que para el empleador se derivan de lo dispuesto por el artículo 74 de la Ley del Deporte N° 19.712, específicamente si existe para el empleador obligación de otorgar permiso a sus trabajadores en las condiciones señaladas en la respectiva ley, y en caso afirmativo, si debe ser remunerado dicho permiso.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 74 de la Ley del Deporte señala:

"Los deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos de carácter nacional, sudamericano, panamericano, mundial u olímpico y que sean funcionarios de los órganos y servicios públicos a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, tendrán derecho a un permiso especial con goce de remuneraciones, con el objeto de participar en dichos torneos por el período que dure su concurrencia, previa certificación del Instituto.

Las instituciones o empresas privadas

deberán conservar la propiedad del empleo de los trabajadores que deban concurrir, en las mismas condiciones y plazos, a las competencias mencionadas en el inciso primero de este artículo, pudiendo al efecto considerar dicho lapso como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

La certificación a que se refiere el inciso primero de este artículo, deberá ser efectuada por el Instituto a solicitud de la entidad que realice la designación".

De este modo, el citado artículo establece que en casos de empresas privadas, los empleadores de trabajadores que deban concurrir "en las mismas condiciones y plazos a las competencias", esto es, designados por las instituciones competentes para representar al deporte chileno en eventos nacionales o internacionales, previa certificación del Instituto Nacional del Deporte, se encuentran obligados a conservar el empleo de los citados trabajadores.

Lo anterior, y atendida la consulta del recurrente, significa inequívocamente que la ley ha establecido para los casos que señala una suspensión legal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, debiendo el empleador por exigencia legal mantener la vigencia del contrato de trabajo, mientras dure la competencia respectiva, siempre que, como señala al artículo citado, se cumpla con los requisitos señalados en la respectiva ley, especialmente, el de la certificación del Instituto Nacional del Deporte.

Ahora, en lo referido a si la citada obligación implica el pago de las remuneraciones por el período comprendido dentro del citado permiso, cabe señalar que de la lectura del artículo 74 de la Ley del Deporte, se sigue que no existe para el empleador deber alguno en esta materia, siendo una opción voluntaria remunerar el lapso de tiempo incluido en el período de suspensión legal de los servicios.

En efecto, el citado artículo de la Ley de Deporte sólo se limita en señalar que las empresas tienen el deber de conservar el empleo de sus trabajadores, "pudiendo al efecto considerar dicho lapso como efectivamente trabajado para todos los efectos legales", cuestión que evidencia con claridad que

en esta materia, salvo el deber de otorgar el permiso en cuestión, no existe obligación de remunerar, planteando el legislador en este punto la posibilidad de que el empleador considere el permiso como tiempo trabajado y en consecuencia, remunerar el respectivo tiempo de permiso.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba efectuadas, cabe concluir que los empleadores de personas que hayan sido designados para competencias en representación del deporte chileno, bajo los requisitos señalados en el artículo 74 de la Ley del Deporte, tienen la obligación de otorgar permiso a dichos trabajadores por el período que dure la concurrencia al evento deportivo de que se trate, no existiendo, sin embargo, la obligación legal de remunerar dicho lapso.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. COOPERATIVAS DE CONSUMO O DE AHORRO Y CREDITO. SOCIO.

1.465/33, 15.04.03.

El empleador se encuentra obligado a deducir de la remuneración de sus trabajadores descuentos a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el dependiente sea socio, con el solo mérito de la autorización por escrito del mismo, la que deberá ser otorgada para cada operación, en la medida que no se excedan los límites máximos consignados en el artículo 58 de la Ley N° 19.832.

Fuentes: Código del Trabajo artículo 58. Ley N° 19.832, artículos 58 y 59.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la incidencia que tiene en el artículo 58 del Código del Trabajo lo estipulado en los artículos 58 y 59 de la Ley N° 19.832, especialmente en lo relativo a si el empleador se encuentra obligado a deducir de la remuneración de sus trabajadores descuentos a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio.

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

El artículo 58 del Código del Trabajo, prescribe:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber:

- a) Los impuestos que las graven;
- b) Las cotizaciones de seguridad social;
- c) Las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley;
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;
- e) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y

- f) Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

Es necesario puntualizar que las deducciones obligatorias señaladas en las letras e) y f) precedentes, sólo operarán en tanto exista una petición escrita del trabajador en tal sentido.

Del precepto en análisis se infiere, además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Por su parte, la Ley N° 19.832, por la cual se consulta, que modifica la Ley General de Cooperativas, en los artículos 58 y 59, establece:

Artículo 58. "Incrementase hasta el 25% el límite de descuentos voluntarios por planilla establecido en el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio, siempre que la suma de los descuentos del referido inciso segundo, y de los descuentos para vivienda autorizados por el inciso primero del mismo artículo 58 del Código mencionado, no exceda del 45% de la remuneración total del trabajador".

Artículo 59. "Los descuentos a favor de cooperativas señalados en el artículo precedente se deberán efectuar con el solo mérito de la autorización por escrito del socio de la cooperativa, la que deberá ser otorgada para cada operación, siempre que no se excedan los límites máximos allí fijados.

"La persona natural o jurídica que haya efectuado los descuentos deberá entregárselos a la cooperativa respectiva, dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a la fecha en que hayan debido pagarse las remuneraciones".

De las normas legales precedentemente transcritas se infiere que el límite para descuentos voluntarios que contempla el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, que asciende al quince por ciento de la remuneración total de trabajador, según se ha señalado en acápites que anteceden, ha sido incrementado hasta el 25%, cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio, siempre que la suma de los descuentos del referido inciso segundo, y de los descuentos para vivienda autorizados por el inciso primero del mismo artículo 58, no exceda del 45% de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, se desprende que los descuentos a favor de cooperativas de que se trata se deberán efectuar con el solo mérito de la autorización por escrito del socio de la cooperativa, la que deberá ser otorgada para cada operación, siempre que no se excedan los límites máximos establecidos en el artículo

58 de la ley en análisis, encontrándose obligada, la persona que los haya efectuado, a entregarlos a aquella dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a la fecha en que hayan debido pagarse las remuneraciones.

En otros términos, las disposiciones en comento de la Ley General de Cooperativas permiten, por una parte, incrementar hasta el 25 % el límite de los descuentos voluntarios previstos en el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, con los máximos ya señalados y, por otra, efectuar este descuento a favor de una cooperativa de consumo o de ahorro con la sola autorización por escrito del respectivo socio.

Ahora bien, el tenor literal del artículo 59 recién transcrito y comentado, autoriza para sostener que en este caso no se necesita el acuerdo de trabajador y empleador para proceder al descuento a favor de la cooperativa, sino que basta con la autorización escrita del socio, encontrándose, por ende, el empleador obligado a efectuar dicho descuento mediando la referida autorización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el empleador se encuentra obligado a deducir de la remuneración de sus trabajadores descuentos a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el dependiente sea socio, con el solo mérito de la autorización por escrito del mismo, la que deberá ser otorgada para cada operación, en la medida que no se excedan los límites máximos consignados en el artículo 58 de la Ley N° 19.832.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

38, 26.03.03.

Depto. de Fiscalización

Remite información sobre desempeño de trabajos calificados como pesado y entero de cotizaciones y aportes por este concepto.

Adjunto remito a usted, copia de Oficio Ordinario N° 4.813 de 17.03.03, de Superintendencia de Fondos de Pensiones, mediante el cual el Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones, informa sobre trabajos calificados como pesado y entero de cotizaciones y aportes por este concepto, con el objeto que proceda a ponerlo en conocimiento de las Inspecciones del Trabajo de su jurisdicción, para tenerlo presente en las fiscalizaciones relacionadas con esta materia.

Saluda atentamente a usted,

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe Depto. Fiscalización

Oficio Ordinario N° 4.813, 17.03.03.

Desempeño de trabajos calificados como pesado y entero de cotizaciones y aportes por este concepto

Concordancias: Oficios Ordinarios N°s. 15.287 y 19.852, de fechas 30 de septiembre y 31 de diciembre de 1997, respectivamente, de esta Superintendencia.

Mediante carta que se cita en antecedentes, se ha dirigido usted a esta Superinten-

dencia, planteando primeramente los problemas que se han suscitado a raíz de la publicación efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, de un listado genérico que contempla puestos de trabajo calificados como pesados, al margen de los procedimientos establecidos para estos efectos por la Ley N° 19.404 para que dicho organismo técnico verifique esa condición.

Señala que los efectos que derivan de este proceder resultan de gravedad, pues ha determinado que, por el hecho de ignorar los respectivos empleadores la referida calificación, se encuentren actualmente adeudando las cotizaciones y aportes establecidos en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, por concepto de trabajos pesados.

Agrega que la causa de este problema radica en la interpretación que se ha dado al texto del artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según el cual se notificaría por una vez a través del Diario Oficial y de un periódico de circulación nacional, la nómina de trabajos pesados elaborada por la Comisión Ergonómica Nacional, que recoge aquellos trabajos calificados como pesados por el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de los imponentes del ex Servicio de Seguro Social.

A este respecto, hace presente que a raíz de una solicitud formulada por la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunció sobre esta materia señalando que si bien la Comisión Ergonómica Nacional actúa habitualmente a petición de parte, atendidas las facultades que le otorga su propia normativa, esto es, el citado artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, por única vez y de oficio efectuó la publicación antes aludida, con el objeto de igualar las condiciones entre los cotizantes del antiguo y del Nuevo Sistema de Pensiones, concluyendo que esta publicación tuvo el efecto de una notificación para los fines de comenzar el entero de cotizaciones y aportes en los porcentajes que se indican, respecto de quienes ocupan puestos de trabajo en las empresas a que se refiere.

Sostiene que este procedimiento se contradice totalmente con aquel establecido en el D.S. N° 71, en el que intervienen activamente las partes involucradas y es resuelto técnicamente por el órgano especializado.

En consideración a lo anterior, solicita precisar el alcance de la publicación ya aludida y efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, en el sentido que ella permite a quienes desarrollan tareas coincidentes con las del listado genérico, acudir a esta Comisión para que se dé inicio al procedimiento ordinario de calificación de los puestos de trabajo, acotando el efecto de esta norma a aquellos trabajadores que en virtud del D.S. N° 681, ya citado, ejecutaban labores pesadas y mantener dicha condición en el marco de la nueva normativa.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que el inciso final del artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, prescribe que las cotizaciones y aportes a que se refiere esa norma deberán efectuarse en relación a las remuneraciones imponibles devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la Comisión Ergonómica Nacional.

De lo dispuesto en esta norma, se desprende que la obligación del trabajador de enterar el porcentaje de cotización fijado en dicha resolución, así como la del empleador de retenerla y enterarla junto a su respectivo aporte, sólo nace una vez que las partes involucradas en el proceso de calificación de un puesto de trabajo como pesado, han sido debidamente notificadas de la misma y ésta se encuentra ejecutoriada.

Ahora bien y en este contexto, es preciso considerar seguidamente lo establecido en el artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario de la Ley N° 19.404, según el cual la Comisión Ergonómica Nacional debía publicar en el plazo que indica, una lista que contenga las labores que, habiendo sido calificadas como pesadas conforme al D.S. N° 681, de 1963, del mismo Ministerio, mantengan dicha calidad para los efectos de la citada ley, sin perjuicio de las calificaciones que se requieren en conformidad al artículo 22 del Reglamento.

Agrega esta norma que las resoluciones que adopta en ejercicio de esta facultad, para todos los efectos legales, deberán ser publicadas en el Diario Oficial de circulación nacional.

Esta publicación se llevó a efecto en el Diario Oficial y en el diario La Nación el día 6 de octubre de 1997, incluyendo 243 puestos de trabajo que habiendo sido calificados como pesados bajo el imperio del citado D.S. N° 681, mantenían esa condición según los parámetros fijados por la Ley N° 19.404 y desarrollados en su Reglamento. Cabe considerar que de la sola lectura de este listado se aprecia que la calificación comprende labores de suyo pesadas, como también la de puestos de trabajo existentes en empresas determinadas.

Precisado lo anterior y atendido lo dispuesto en el inciso final del ya citado artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, se concluye que la publicación de estas resoluciones tiene un doble carácter: el primero, el reconocimiento de la calidad de trabajo pesado de la actividad a que se refiere y el segundo, el de una

notificación para los efectos de dar inicio al pago de las cotizaciones y aportes por el desempeño de trabajos pesados, pero sólo respecto de aquellos trabajadores y sus respectivos empleadores individualizados en ella, pues no ha podido surtir el mismo efecto respecto de los puestos de trabajo desempeñados en empresas o faenas indeterminadas, como lo es por ejemplo, el de "armadores de refrigeradores".

Así por lo demás, lo estableció esta Superintendencia en su Circular N° 997 al disponer que esta publicación reviste la calidad de una notificación para los efectos de enterar las correspondientes cotizaciones y aportes, en los porcentajes que señala, respecto de quienes ocupen dichos puestos de trabajo en las empresas a que se refiere. Lo anterior implica que aquellos trabajadores que prestaban servicios al 6 de octubre de 1997 en alguno de los puestos de trabajo calificados como pesados en las empresas individualizadas en el listado, como aquellos que han sido contratados con posterioridad a esa data para desempeñarlos en ellas, han debido enterar las cotizaciones y aportes a que se refiere el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500.

En tanto, en aquellos casos en que el puesto de trabajo esté calificado como pesado, pero no se haya individualizado la respectiva empresa, es menester estarse al procedimiento establecido en los artículos 22 y siguientes del D.S. N° 71, de modo de obtener de parte de la Comisión Ergonómica Nacional el reconocimiento que el trabajador interesado ocupa dicho puesto de trabajo, debiendo practicarse las notificaciones a las partes involucradas para dar inicio, respecto de aquellos trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, al pago de las cotizaciones y aportes ya referidos, una vez que la respectiva resolución quede ejecutoriada.

Esta conclusión se ve reforzada por los dispuesto en el artículo 2° del D.S. N° 71, en relación con su artículo 10 letra d), al establecer los factores a considerar para la calificación del trabajo pesado en "una determinada entidad empleadora" y confeccionar una lista de las labores que se ejecuten en uno o más puestos de trabajo calificados como pesados "de la empresa individualizada", respectivamente.

En consecuencia, de acuerdo a las normas citadas y en mérito de las consideraciones antes efectuadas, se concluye que la obligación de enterar las cotizaciones y aportes a que alude el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, respecto de aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo calificados como pesados en el listado publicado en el Diario Oficial y en La Nación del día 6 de octubre de 1997, sólo se ha generado en relación a las empresas individualizadas en él; en tanto que, respecto de aquellas labores que han sido calificadas en forma genérica, y para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la norma antes citada, es necesario emplear el procedimiento a que alude el Título IV del D.S. N° 71, de 1996 y de esta manera, mediante la respectiva notificación, establecer certeza acerca de las obligaciones previsionales de los trabajadores y sus respectivos empleadores. Este criterio se entiende igualmente aplicable a aquellas resoluciones que en cumplimiento de su función ha emitido o emita la Comisión Ergonómica Nacional respecto de las calificaciones que se le han requerido en forma individual respecto de un puesto de trabajo de una empresa determinada.

Saluda atentamente a usted,

Alejandro Ferreiro Yazigi
Superintendente de A.F.P.

41 (extracto), 31.03.03.

Depto. Fiscalización

Nuevas instrucciones para acreditación de pago de multas.

46, 9.04.03.

Depto. Fiscalización

Remite copia de Convenio de Cooperación Técnica suscrita con FONASA.

El Servicio, con fecha 12 de diciembre de 2002, ha suscrito Convenio de Cooperación Técnica con el Fondo Nacional de Salud, el que contiene, en sus cláusulas segunda, tercera, cuarta y séptima (en lo que la coordinación del área operativa respecta), materias que son de conocimiento y competencia del nivel regional inspecciones del trabajo.

En virtud de lo anterior, se adjunta copia del citado Convenio a objeto que se dé a conocer en las Inspecciones de su jurisdicción.

Saluda atentamente a usted,

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe Depto. Fiscalización

REPÚBLICA DE CHILE

Ministerio del Trabajo y Previsión Social Dirección del Trabajo	Ministerio de Salud Fondo Nacional de Salud
---	---

Convenio de Cooperación Técnica

En Santiago de Chile a 12 de diciembre de 2002, entre la Dirección del Trabajo, en adelante la Dirección, RUT N° 61.502.000-1, representada por su Directora doña María Ester Feres Nazarala, chilena, abogada, cédula na-

cional de identidad N° 4.832.615-3, ambos domiciliados en calle Agustinas N° 1253, piso 10, Santiago, por una parte; y, por la otra, el Fondo Nacional de Salud, en adelante FONASA, o en el Fondo, RUT N° 61.603.000-0, representado por su Director, don Alvaro Erazo Latorre, chileno, médico cirujano, RUT N° 7.046.824-5, ambos domiciliados en Santiago, calle Monjitas N° 665, han acordado celebrar el siguiente convenio de cooperación técnica:

PRIMERO

Antecedentes Generales

El Fondo Nacional de Salud, creado por el Decreto Ley N° 2.763, de 1979, es un servicio público funcionalmente descentralizado que tiene por misión, entre otras, las de recaudar, administrar y distribuir los recursos provenientes de las cotizaciones de los afiliados al seguro público de salud en conformidad a la Ley N° 18.469 de 1985.

De conformidad a lo dispuesto en la letra j) del artículo 30 del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, modificado por la Ley N° 19.650, el Director del Fondo Nacional de Salud se encuentra facultado para determinar, de entre los funcionarios de la Institución, los encargados de realizar labores de fiscalización de la recaudación de cotizaciones con las facultades establecidas en los artículos 17 de la Ley N° 17.322 y 2° del Decreto Ley N° 1.526, de

1976, quienes estarán investidos de la calidad de ministros de fe, por lo que, en el cumplimiento de su cometido, habrán de requerir información directamente de los empleadores, sea a través de inspecciones en terreno, citaciones u otro medio, tendiente a verificar el cumplimiento de la obligación de retener y enterar la cotización de salud de sus trabajadores dependientes, afiliados al sistema público de salud.

Por su parte, en virtud de las disposiciones contenidas en los artículos 184 y 476 del Código del Trabajo; 23 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo; 76 de la Ley N° 18.482; 19 del D.L. N° 3.500, de 1980 y 30 de la Ley N° 18.933, los inspectores de la Dirección se encuentran facultados para fiscalizar el cumplimiento, por parte de los empleadores, de las obligaciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad respecto de sus trabajadores dependientes.

En consideración de lo anterior y a que uno de los mecanismos utilizado por ambas Instituciones para cumplir sus propias labores de fiscalización, radica en la revisión de antecedentes laborales y/o previsionales que obran en poder de los empleadores, y que la materia que le compete al Fondo constituye una parte del componente de seguridad social, controlado también por la Dirección pudiendo con ello provocar el hecho de ser un mismo empleador doblemente fiscalizado en razón de un mismo período impositivo y materia, se hace necesario, entonces, definir los parámetros de colaboración entre el Fondo Nacional de Salud y la Dirección del Trabajo, que eviten la duplicidad de esfuerzos y recursos en las acciones, conforme a las siguientes bases de Colaboración.

El presente instrumento facilitará el desarrollo y logro de los objetivos institucionales, mediante la coordinación y unidad de acción en materia de fiscalización, en coherencia

con lo señalado en el artículo 5° de la Ley N° 18.575.

SEGUNDO

Materia del Convenio

Por el presente instrumento, FONASA y la Dirección establecen un Convenio de Colaboración Técnica en materias de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, especialmente del aporte de salud que los trabajadores dependientes deben hacer al Fondo, y respecto del cual la ley les ha encomendado velar por su cumplimiento.

FONASA, en función de sus atribuciones, y de conformidad al Convenio de recaudación de cotizaciones de salud suscrito con el Instituto de Normalización Previsional, podrá efectuar la fiscalización de las obligaciones relativas a las cotizaciones de salud que debe declarar y enterar la entidad empleadora por un trabajador afiliado al Fondo Nacional de Salud y las otras cotizaciones que deben integrar los trabajadores en alguna de las Cajas refundidas en el Instituto de Normalización Previsional de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.689 u otra posterior, y las correspondientes a los aportes del empleador respecto del Seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenidas en la Ley N° 16.744, cuando se cotiza ante el Instituto de Normalización Previsional y no ante una Mutual de Empleadores.

Por otra parte, FONASA deberá informar a través de oficio a la Inspección del Trabajo respectiva, las irregularidades detectadas en el pago de las otras obligaciones previsionales del empleador, como son las que mantienen con las Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.), Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), Mutualidades de Empleadores y Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.) y cualquier otro incumplimiento que detecte, laboral o de seguridad social, con ocasión de la labor de fiscalización que no esté dentro de sus facultades solucionar.

TERCERO**Coordinación de la Fiscalización**

En el evento que ambas Instituciones coincidieran simultáneamente en la fiscalización de una entidad empleadora, FONASA se inhibirá de continuar el proceso cuando el funcionario de la Inspección respectiva hubiera contemplado la fiscalización de los componentes Previsional y de Salud que corresponden al sistema público que recauda actualmente el I.N.P. Lo anterior, sin perjuicio de los casos en que se acuerde una fiscalización conjunta.

Asimismo, de acuerdo a sus programas de fiscalización, las partes podrán acordar fiscalizaciones conjuntas con el propósito de focalizar la inspección en determinadas materias, áreas o sectores económicos o territoriales.

Con el objeto de disminuir la posibilidad de duplicidad de las visitas inspectivas, FONASA comunicará a la Dirección del Trabajo, con la debida antelación, las visitas contempladas en sus programas de fiscalización. Esta información será entregada trimestralmente en formato que se acuerde por los coordinadores del convenio, quienes tendrán la responsabilidad de revisar las nóminas de las inspecciones programadas a fin de efectuar eventuales ajustes a los planes para el logro de estos fines.

CUARTO**De las Actas de Fiscalización, Denuncias y Procedimientos**

Si del resultado de la revisión hecha por el Fondo se detectare evasión de cotizaciones de salud correspondientes a trabajadores afiliados a FONASA o a cualquier otra cotización que se deba enterar en el I.N.P., el Fondo emitirá y remitirá al Instituto de Normalización Previsional para su cobro, un instrumento que se denominará "Acta de Constitución de Deuda Previsional para su Cobro

Ejecutivo" que contendrá la constitución de la citada deuda previsional y de salud.

Si de la visita inspectiva hecha por el FONASA se detectaren infracciones a otros aportes previsionales, que no se consignan en el Acta de Fiscalización, el Fondo, remitirá a la Inspección del Trabajo que corresponda conocer en razón del territorio, en el más breve plazo, un instrumento que se denominará "Denuncia de Infracciones Detectadas" de acuerdo al formato y contenido que se convenga por los coordinadores a que se hace referencia la cláusula séptima del presente Convenio. Esta denuncia podrá hacerse a través de documentación reservada u ordinaria, por vía magnética o mediante correo electrónico, según lo aconsejen las circunstancias y elementos de apoyo existentes.

QUINTO**Traspaso de la Información**

Las instituciones acuerdan el traspaso de información relativa a las fiscalizaciones efectuadas y al resultado de las visitas de inspección, así como de otra información relevante para las labores propias de cada Institución. Los respectivos coordinadores del contrato pactarán la frecuencia, contenido y formas de los informes entre una y otra Institución.

La información proporcionada de acuerdo a lo anterior, sólo podrá ser utilizada por las partes en el cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, será de responsabilidad de cada parte impedir que otra persona o entidad utilice esta información o le dé un uso distinto del indicado en el presente convenio, o en la ley o instrucciones vigentes.

Lo anterior sin perjuicio de que la información pueda ser entregada a otra institución pública con derecho para ello, a quien se le traspasará la misma responsabilidad de secreto.

La información relativa a las Actas de Constitución de Deuda Previsional para su Cobro Ejecutivo, señalada en la cláusula pre-

cedente se entregará directamente por FONASA al Instituto de Normalización Previsional, quién la traspasará a la Dirección del Trabajo para su publicación en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional.

SEXTO

Capacitación

En los planes y programas de capacitación que ambas entidades realicen, en el área de la fiscalización, se comprometen a considerar cupos para funcionarios de la otra Institución, así como participar de las charlas, dictadas por sus propios funcionarios, para reforzar algunas áreas de conocimientos claves para el desempeño de los fiscalizadores.

Especial tratamiento tendrá la colaboración que ambas Instituciones acuerden desarrollar y practicar para velar por el adecuado uso y control de las licencias médicas que deben ser pagadas por FONASA, cuando se deba verificar la efectiva prestación de servicios de los beneficiarios del sistema público de salud. Ello, con el fin de que FONASA tenga los mayores elementos y apoyo para conocer y aplicar directamente, para estos efectos, la ley laboral, los conceptos y la jurisprudencia desarrollada por la Dirección del Trabajo.

SEPTIMO

Coordinadores del Convenio

Dentro de los diez días siguientes a la suscripción de este convenio, las partes designarán mediante comunicación escrita a la otra, un coordinador titular y uno suplente de nivel nacional, quienes deberán velar por su fiel cumplimiento y serán los interlocutores válidos entre ellas. En el área propiamente operativa asumirán esta función los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo y los jefes de fiscalización de cotizaciones de las Direcciones Regionales de FONASA que cuentan con personal fiscalizador. Todo cam-

bio de coordinador deberá ser informado de inmediato y por escrito a la otra parte.

OCTAVO

Duración del Convenio

El presente convenio tendrá una duración de dos años, renovándose en forma tácita automática y sucesivamente por iguales períodos, si ninguna de las partes manifiesta su intención de ponerle término por escrito, con una antelación de a lo menos 60 días del respectivo período.

NOVENO

Ejemplares

El presente convenio se firma en cuatro ejemplares de igual tenor, fecha y validez, quedando dos en poder de cada parte.

DECIMO

Domicilio

Las partes fijan su domicilio en la comuna y ciudad de Santiago.

UNDECIMO

Personería

La personería de don Alvaro Erazo Latorre para actuar a nombre y representación de FONASA, consta en el Decreto Supremo N° 156, de 2000, del Ministerio de Salud y la personería de doña María Ester Feres Nazarala, para actuar a nombre y en representación de la Dirección del Trabajo, consta en el Decreto Supremo N° 47, de fecha 11 de marzo de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Alvaro Erazo Latorre
Director

María Ester Feres Nazarala
Directora del Trabajo

Fondo Nacional de Salud

2.- Resolución

1.309 (*extracto*), 18.12.02.

RR.HH.

Aprueba protocolo y convenio tipos para la protección a la maternidad.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-672, 09.2002.

Pronunciamiento sobre la fecha a contar de la cual el Seguro de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728, es obligatorio para los trabajadores afectos a ella.

La Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento sobre la fecha a contar de la cual los trabajadores quedan afectos obligatoriamente a la Ley N° 19.728, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 2° de este cuerpo legal, en relación con el inciso primero de su artículo 60. Señala que, a su juicio, la referida ley entrará en vigencia el día 1° de un mes determinado, por lo que la obligación de estar adscrito al Seguro de Cesantía les afecta a los trabajadores que inicien o reinicien actividades con posterioridad a esa fecha, es decir, a partir del día 2 de ese mismo mes.

Sobre el particular, cabe señalar que el inciso primero del artículo 2° de la referida Ley N° 19.728, establece que: "Estarán sujetos al Seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley".

Asimismo, la parte final del inciso primero del artículo 60 del aludido cuerpo legal, dispone que: "Las restantes disposiciones regirán a partir del primer día del duodécimo mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial o a partir del primer día del mes si-

guiente al de la publicación en el Diario Oficial de la resolución de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que autorice el inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora, en el caso que esta última fecha fuere posterior".

Ahora bien, en el evento que la resolución de esta Superintendencia –por la cual el inicio de las operaciones de esa Sociedad– se publique en el Diario Oficial en el mes de septiembre de este año, la Ley N° 19.728 comenzaría a regir el 1° de octubre de 2002, por lo que los trabajadores que inicien o reinicien sus actividades laborales con posterioridad a esa fecha, es decir, el día siguiente, 2 de octubre, quedan sujetos obligatoriamente a ella. En consecuencia, en mérito de lo expuesto, este Organismo comparte el criterio de esa Sociedad Administradora.

NOTA:

Mediante Resolución N° S-1, de fecha 9 de septiembre de 2002, la SAFP, autorizó el inicio de las operaciones de la Sociedad "a contar del primer día del mes subsiguiente al de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial". La referida publicación se efectuó en el Diario Oficial N° 37.365, de fecha 23 de septiembre de 2002.

FIS-686, 09.2002.**Seguro obligatorio de cesantía recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo.**

La Dirección del Trabajo ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento destinado a precisar si el seguro obligatorio de cesantía establecido en la Ley N° 19.728, es aplicable a los profesionales de la educación del sector particular, regidos por el Estatuto Docente, dentro de los cuales quedan comprendidos aquellos que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, particulares pagados y técnicos profesionales regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980.

Al respecto, ese Servicio de conformidad al tenor literal del artículo 1° de la citada Ley N° 19.728, estima que quedarían afectos al seguro obligatorio de cesantía no sólo los trabajadores regidos en sus relaciones laborales íntegramente por el Código del Trabajo, sino también aquellos que estando afectos a un estatuto especial, se rigen supletoriamente en materia de terminación del contrato de trabajo por el Código del Trabajo, como es el caso de los profesionales de la educación del sector particular.

En relación con la materia objeto de consulta, esta Superintendencia cumple con expresar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.728, el beneficio en consulta está establecido a favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en esa ley.

Enseguida, cabe tener en consideración que el inciso tercero del artículo 2° de esta misma ley, establece expresamente que el seguro obligatorio de cesantía no regirá res-

pecto de los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan, y los pensionados, con excepción de los pensionados por invalidez parcial. En consecuencia, puede colegirse de esta disposición que las exclusiones del seguro son de carácter taxativo.

Precisado lo anterior, resulta útil señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 78 del D.F.L. N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 sobre "Estatuto de los Profesionales de la Educación", las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular subvencionado, particulares pagados y los que se desempeñan en establecimientos regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980, son de derecho privado y se rigen por el Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título IV de dicho Estatuto y su Reglamento, contenido en el D.S. N° 453, del Ministerio de Educación, de 1992.

En general, el contrato de los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular se rige por las normas contenidas en los Títulos I y II que les son aplicables, y en particular, las del Título IV del citado Estatuto.

- a) De acuerdo con el artículo 2° en relación con el artículo 1° del estatuto en comentario, este cuerpo legal norma los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de

carácter profesional, comunes a todos los profesionales de la educación, y el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV. No obstante, no se aplica a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados, las normas del inciso segundo del artículo 15, (referidas a conceder carácter resolutorio a los Consejos de Profesores), de los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88 del Título IV, (disposiciones referidas a: duración, modalidades del contrato de trabajo, jornada semanal de trabajo, feriado legal, normas que debe considerar los reglamentos internos de los establecimientos educacionales particulares, derecho a la asignación por desempeño en condiciones difíciles y normas que permitan excluir al establecimiento del mecanismo de la negociación colectiva).

- b) Los profesionales de la educación del sector particular tienen derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

No obstante, si un sostenedor de establecimiento particular subvencionado contrata indefinidamente a todos los profesionales de la educación que allí se desempeñan, y a lo menos los remunera según normas establecidas en el Estatuto Docente para el sector municipal, las partes de común acuerdo podrán excluir el establecimiento del mecanismo de la negociación colectiva.

Asimismo, a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980, se le aplica la norma precedente reseñada que permite excluir al establecimiento educacional del mecanismo de la negociación colectiva.

- c) El contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector termina

por las causales establecidas en el Código del Trabajo.

Además, se les aplican las normas contenidas en el artículo 87 del citado estatuto. Conforme con esta disposición legal, 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 hubiere durado hasta el término del año laboral en curso.

La indemnización adicional será incompatible con la establecida en el artículo 75 del Código del Trabajo.

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primer día del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con menos de sesenta días de anticipación a esta fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

En consecuencia, de conformidad a las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, esta Superintendencia cumple con informar que los profesionales de la educación del sector particular quedan afectados al seguro obligatorio de cesantía establecido en la Ley N° 19.728, en atención a que no se encuentran comprendidos dentro de los trabajadores que el artículo 2° de esta ley excluye expresamente del seguro y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título IV y en las disposiciones de los

Títulos I y II que les son aplicables del Estatuto Docente, y muy especialmente porque la terminación de los contratos de trabajo de este tipo de profesionales se rige por las

causales establecidas en el Código del Trabajo. Por lo tanto, este Organismo dentro del ámbito de su competencia concuerda con la opinión de la recurrente.

FIS-708, 09.2002.

Sueldo empresarial. Requisito para su procedencia.

Una persona consulta sobre cotizaciones para sueldo empresarial, y entiende que "es una forma de cotizarle a un empleado pero las planillas que se generan son de tipo independiente".

En relación con la materia objeto de consulta, se informa lo siguiente:

De acuerdo con el inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y las instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos para su aplicación, contenidas fundamentalmente en las Circulares N°s. 37, 42 y 53, todas de 1990, se permite a los contribuyentes de Primera Categoría rebajar como gasto necesario para producir la renta de la empresa, la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones y la que se asigne al empresario individual, cuando efectiva y permanentemente trabaje en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias, siempre y cuando respecto de tales remuneraciones se cumplan con los siguientes requisitos y condiciones copulativas:

1. Que el empresario individual y los socios de las sociedades respectivas, trabajen en forma efectiva y permanente en el negocio o empresa.
2. La mencionada rebaja procederá sólo hasta el monto que las remuneraciones

asignadas queden afectas a cotizaciones previsionales obligatorias. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90 del D.L. N° 3.500, de 1980, tales cotizaciones obligatorias establecidas en el artículo 92 de dicho texto legal, deben efectuarse sobre una renta imponible mensual máxima de 60 U.F.

3. Que las citadas remuneraciones quedan sujetas al impuesto único de Segunda Categoría, conforme a las normas generales que regulan este tributo, una vez rebajadas las cotizaciones previsionales, por considerarse rentas del artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y
4. Que las remuneraciones y el impuesto único de Segunda Categoría que les afecta, se contabilicen debidamente en los períodos a que corresponden dichos conceptos, identificando a sus beneficiarios.

Por otra parte, cabe tener presente que conforme a las Instrucciones del Servicio de Impuestos Internos, establecidas expresamente en la Circular N° 42, de 1990, ya citada, entre otras remuneraciones, quedan expresamente excluidas como gastos tributarios en virtud del inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, las remuneraciones que se paguen a las personas señaladas en el número 1 precedente, en razón de otros servicios personales prestados a las respectivas empresas o sociedades de

que son propietarios o dueños, sea o no en virtud de contratos, y cualquiera que sea la denominación jurídica que las partes le den a las sumas pagadas.

Además, debe tenerse presente que conforme a lo señalado en la letra b) del artículo 55 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y a la Circular N° 53, de 1990 del Servicio de Impuestos Internos, las cotizaciones previsionales y de salud efectuados durante un ejercicio comercial determinado sobre los sueldos patronales o empresariales asignados al empresario o socio en dicho período de acuerdo con las normas del citado inciso tercero del N° 6 del artículo 31 de esta misma ley, no pueden rebajarse de la renta bruta global del impuesto Global Complementario, porque tales cotizaciones fueron descontadas en la determinación del impuesto único de Segunda Categoría que afecta a las remuneraciones empresariales asignadas o pagadas.

Ahora bien, en concordancia con los requisitos de carácter copulativo precedentemente reseñados establecidos por el Servicio de Impuestos Internos, muy especialmente el del N° 2), resulta útil precisar que el artículo 92 del D.L. N° 3.500, se refiere a las cotiza-

ciones obligatorias a que se encuentran afectos los afiliados independientes, y por su parte, el artículo 90 de este mismo texto legal, fija la renta imponible mensual para dicha calidad de afiliados, señalando al respecto que la renta imponible mensual será aquella que el interesado declare mensualmente a la Administradora en que se afilie, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, ni superior al equivalente a 60 U.F.

En consecuencia, para los efectos que los contribuyentes de Primera Categoría a que se ha hecho referencia, puedan rebajar como gasto necesario para producir la renta de la empresa, el denominado "sueldo empresarial o patronal", entre otros requisitos, deben efectuar cotizaciones previsionales obligatorias en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, en calidad de afiliados independientes, requisito que tiene fundamento legal en el artículo 89 del D.L. N° 3.500 que establece, que toda persona natural que sin estar subordinada a un empleador, ejerce una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema, y la primera cotización efectuada a una Administradora por un independiente, produce su afiliación al Sistema.

FIS-722, 09.2002.

Se pronuncia dentro del ámbito de su competencia que las cotizaciones por trabajos pesados se deben enterar por remuneraciones imponibles efectivamente devengadas.

La Contraloría General de la República ha remitido a este Organismo Fiscalizador la consulta que efectuara una Institución, relativa a la cotización por trabajos pesados, por estimar ese Servicio que la materia consultada dice relación con la aplicación del sistema previsional regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, cuya interpretación y aplicación de sus

normas le corresponden por ley a esta Superintendencia.

El pronunciamiento solicitado dice relación con la procedencia de efectuar aportes y cotizaciones por el desempeño de trabajos pesados conforme a lo dispuesto en el artículo 17 bis del citado D.L. N° 3.500, de 1980,

en las situaciones de los funcionarios por permisos con o sin goce de remuneraciones, feriado legal, descanso anual, días de descanso complementario, períodos de suspensión de funciones con o sin goce de sueldo, comeditos y permisos gremiales.

Sobre el particular, esta Superintendencia informa lo siguiente:

En primer término, cabe precisar que el personal que se desempeña en la entidad recurrente y que se encuentra afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, cuyas labores fueron calificadas como trabajo pesado, se encuentra afecto a las normas de imposibilidad aplicables a este texto legal.

De este modo debe considerarse que en virtud de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del D.L. N° 3.500, en relación con el inciso segundo del artículo 7° de su Reglamento contenido en el D.S. N° 57 de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para los efectos de determinar la base imponible de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, esto es las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero, y que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, quedando exentos de cotizaciones todos los emolumentos que no constituyen remuneración de acuerdo con la misma disposición legal.

A su vez, los incisos noveno y décimo del artículo 17 bis, del citado cuerpo legal disponen lo siguiente: *"Las cotizaciones y aportes a que se refiere este artículo deberán efectuarse en relación a las remuneraciones imponibles devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la Comisión Ergonómica Nacional". "No procederá efectuar las cotizaciones y aportes a que se refiere este artículo, durante los períodos en que el trabajador se encuentre en goce de licencia médica"*.

Conforme lo señala la citada norma legal, las cotizaciones y aportes que corresponde enterar en caso de trabajadores que desempeñan trabajos pesados deben efectuarse sobre la remuneración imponible efectivamente devengada, es decir, aquellas remuneraciones respecto de las cuales el trabajador percibió efectivamente en razón de su trabajo, con la sola excepción de los períodos en que el trabajador se encontraba en goce de licencia médica.

En consecuencia, en mérito de las disposiciones legales precedentemente analizadas, esta Superintendencia cumple con informar que el pago de las cotizaciones y aportes por trabajos pesados que debe efectuar mensualmente el empleador debe ser calculado en base a la remuneración pagada o que debió pagarse al trabajador en el mes calendario anterior al de la declaración y pago de las mismas.

FIS-747, 09.2002.

En situación que indica, trabajador dependiente que cotiza por el límite máximo imponible mensual no puede efectuar cotizaciones obligatorias como independiente y ahorro previsional voluntario en esta última calidad, acogido a la franquicia tributaria del artículo 50 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Una persona expresa que es empleado de una empresa en la que no tiene participación y cotiza por 60 U.F. y por otra parte, es socia de una empresa. Al respecto, consulta si puede ahorrar de la empresa en la cual es socia 50 U.F. de Ahorro Previsional Voluntario. Agrega que en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada, el socio tiene sueldo empresarial con un tope de 60 U.F., y en definitiva, solicita que se le informe si puede destinar 50 U.F. del sueldo de su sociedad y también si estas 50 U.F. serían gastos aceptados por la sociedad.

En relación con la materia objeto de consulta, se informa lo siguiente:

En primer término, debe tenerse presente que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, la remuneración y/o renta mensual imponible tendrá un límite máximo de 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones. Si un trabajador percibe simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores o además, declara rentas como trabajador

independiente, todas las remuneraciones y rentas se sumarán para los efectos de determinar el límite máximo imponible mensual antes señalado.

De esta forma, en la situación del recurrente como cotiza por el límite máximo imponible de 60 U.F. en calidad de trabajador dependiente, no puede efectuar cotizaciones obligatorias como independiente, que entre otros, es uno de los requisitos y condiciones copulativas que debe cumplirse para acogerse al denominado "sueldo empresarial", de acuerdo con lo dispuesto en el N° 6 del artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y las instrucciones impartidas por el Servicio de Impuestos Internos, contenidas fundamentalmente en las Circulares N°s. 37, 42 y 53, todas de 1990.

Por lo tanto, no resulta procedente que el recurrente pueda efectuar ahorro previsional voluntario en calidad de trabajador independiente, acogido a la franquicia tributaria establecida en el artículo 50 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

FIS-797, 10.2002.**Cobro de comisiones por administración de depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias enteradas con anterioridad al 1° de marzo de 2002.**

Un afiliado se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de instruir el cobro de comisiones por la administración de depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias, sólo respecto de aquellas sumas que los afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones enteren en ellas con posterioridad al 1° de marzo de 2002.

Ello, considerando que en su opinión, las modificaciones introducidas al D.L. N° 3.500, de 1980, en esta materia, no pueden tener carácter retroactivo y, por lo mismo, no puede efectuarse el cobro de la citada comisión, por la administración de los saldos acumulados por los conceptos ya señalados, con anterioridad a esa data.

Agrega que la A.F.P. a la cual se encuentra afiliado, ha iniciado el cobro de las referidas comisiones sobre los saldos que mantiene en ella por depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias.

Requerida al efecto, la Administradora ha informado que con fecha 9 de julio del presente año, remitió al domicilio del recurrente una carta en la que expone los fundamentos legales de su proceder, sin perjuicio de requerir además, de este Organismo, una interpretación de la normativa aplicable, a objeto de determinar la procedencia del cobro de las comisiones de que se trata sobre los saldos totales.

Sobre el particular, cabe señalar primeramente que del análisis de las normas que regulan la materia, esta Superintendencia concluye que el informe evacuado por la A.F.P., se encuentra ajustado a derecho y, consecuentemente, resulta procedente efectuar el co-

bro de comisiones por la administración de las cotizaciones voluntarias y los depósitos convenidos que mantengan los trabajadores en las Administradoras de Fondos de Pensiones, cualquiera sea la fecha en que éstos se hayan enterado.

En efecto, es preciso considerar primeramente que el número 6 del artículo 2° de la Ley N° 19.768, que entró en vigencia el día 1° de marzo de 2002, agregó un nuevo artículo 20 C al D.L. N° 3.500, de 1980, el que dispone que "sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29, las Administradoras de Fondos de Pensiones tendrán derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones, de cargo de los afiliados, por la administración de los depósitos convenidos, de las cotizaciones voluntarias y por la transferencia de depósitos convenidos y de ahorro previsional voluntario hacia las instituciones autorizadas que el afiliado haya seleccionado.

Las comisiones por la administración de los depósitos convenidos y de las cotizaciones voluntarias, sólo podrán ser establecidas como un porcentaje del saldo de ahorro voluntario y depósitos convenidos administrados".

El artículo 29 del citado decreto ley, por su parte, establece que las comisiones serán establecidas libremente por cada Administradora, con carácter uniforme para todos sus afiliados, sin perjuicio de las diferencias que puedan producirse respecto de determinados afiliados sin derecho a aporte adicional y de ciertos trabajadores independientes.

Teniendo en cuenta lo anterior y para efectos de la aplicación de estas normas, mediante Circular N° 1.198, este Organismo

autorizó a sus fiscalizadas sólo a diferenciar las comisiones que cobren por la administración del ahorro previsional voluntario, entre sus propios afiliados y aquellos que no lo son, de manera tal que no puede efectuarse esta diferenciación en función del saldo que cada trabajador mantenga y que en cierta medida estará determinado por la fecha de inicio del ahorro.

Asimismo, esta circular, en el N° 5 de su Capítulo VII establece que el saldo que deberá considerarse para efectos del cobro de la comisión porcentual, será el saldo inicial en cuotas que presente el registro individual de cotizaciones voluntarias o de depósitos convenidos, el que corresponde al saldo final resultante en la última actualización del patrimonio, convertido de cuotas a pesos, utilizando el valor cuota promedio correspondiente a dicho mes. Mediante oficio se instruyó además a las Administradoras que el primer cobro de comisión se devengaría respecto de los saldos que se mantuvieran durante el mes de marzo de 2002.

Para instruir de la manera que se hizo, se tuvo en cuenta primeramente que el cobro de comisiones por la administración de las cotizaciones voluntarias y los depósitos convenidos que pueden efectuar las Administradoras, tuvo por objeto dejarlas en un pie de igualdad frente a la gestión de los otros actores del mercado, autorizados a ingresar a él precisamente en virtud de las modificaciones introducidas al D.L. N° 3.500, por la ya citada Ley N° 19.768. De lo contrario, podría darse el contrasentido de permitir a las instituciones autorizadas, el cobro de comisiones por la administración de los saldos que, acumulados con anterioridad al 1° de marzo de 2002, le sean traspasados por decisión del afiliado, impidiéndose no obstante a la A.F.P. dicha retribución, por la práctica de igual gestión.

Por otra parte, cabe considerar que con anterioridad a dichas modificaciones, las coti-

zaciones voluntarias no podían ser retiradas por el afiliado, como ocurre en la actualidad, y formaban parte de los fondos acumulados para el financiamiento de su pensión. En tanto, los depósitos convenidos pueden ahora ser retirados como excedente de libre disposición, cumpliendo el afiliado las exigencias establecidas para ello, beneficio del que no gozaban antes de la dictación de la Ley N° 19.768.

Finalmente, es preciso tener presente que las referidas cotizaciones voluntarias y los depósitos convenidos pueden ser traspasados a otra Administradora de Fondos de Pensiones o a una Institución autorizada, no estando afectos estos traspasos, al pago de comisiones, favoreciendo la competencia entre los distintos administradores y, en último término, al afiliado, por los eventuales menores costos que ello le signifique.

El distinto tratamiento que recibe ahora este ahorro y la circunstancia que el legislador no haya efectuado distinciones al momento de autorizar el cobro de comisiones respecto de la fecha en que se enteraron las respectivas cotizaciones o depósitos, llevan a concluir, como se ha hecho, que aquéllas resultan aplicables a los saldos mantenidos al 1° de marzo de 2002, respecto de los cuales las Administradoras están efectuando todas las gestiones inherentes a su administración, al igual que respecto de aquellas sumas que se ingresan con posterioridad a esa data.

Lo anterior no obsta a la circunstancia que no pueda cobrarse comisión por la administración de las sumas provenientes de depósitos convenidos o cotizaciones voluntarias, cuando ellas han sido destinadas por el afiliado al financiamiento de su pensión, pues en tal caso sólo corresponde aplicar comisión por los retiros que se practiquen por concepto de retiro programado o renta temporal, de acuerdo a lo resuelto por esta Superintendencia en su Oficio Ord. N° 14.210, de fecha 13 de septiembre de 2002.

FIS-S-4, 09.2002.

Seguro Obligatorio de Cesantía no recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación y profesionales de la salud que se desempeñan en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, en atención a las consideraciones que indica.

La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, ha solicitado un pronunciamiento sobre la aplicación de la Ley N° 19.728 a los trabajadores que se desempeñen como profesionales de la salud y la educación.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 1° del referido cuerpo legal dispone: "Establécese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante "El Seguro", a favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley". Como se desprende del tenor de la disposición, ella se aplica a los trabajadores cuya vinculación con el empleador se regula por las normas contenidas en el Código del Trabajo, de manera que si su relación no se rige por ellas, no es aplicable el Seguro de Cesantía.

Precisado lo anterior, cabe señalar que los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales de administración municipal, se encuentran afectos a los Títulos I, III y final del Estatuto

Docente, contenido en la Ley N° 19.070, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996.

A su turno, los profesionales y trabajadores que se desempeñan en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en las letras a) y b) del artículo 2° de la Ley N° 19.378, se rigen en sus relaciones laborales por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenido en la citada Ley N° 19.378.

En consecuencia, esta Superintendencia manifiesta que no resulta aplicable a los trabajadores precedentemente señalados dependientes de esa Corporación el Seguro de Cesantía, establecido en la Ley N° 19.728, ya que sus relaciones laborales se encuentran reguladas por estatutos especiales, y muy especialmente, porque la terminación del contrato de trabajo de dichos trabajadores no se rige por las causales establecidas en el Código del Trabajo.

FIS-S-8, 10.2002.**Informa al tenor de lo solicitado, respecto a materias que indica, relacionadas con la aplicación de la Ley N° 19.728.**

La Dirección del Trabajo solicitó a esta Superintendencia un pronunciamiento relativo a la obligación que le asistiría a un contratista de la I. Municipalizada de Iquique, de declarar y pagar la cotización del 3% de la remuneración de los trabajadores contratados para una obra determinada y el procedimiento de opción por ingresar al Seguro de Cesantía respecto de los trabajadores con contrato vigente al 31 de agosto de 2002.

En relación con la materia objeto de consulta, se informa lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que de la lectura de la presentación efectuada por el interesado a ese servicio, se podría concluir que los trabajadores estarían contratados por obra, trabajo o servicio determinado, ya que en su carta emplea la expresión "mantienen una duración por un periodo indeterminado", el cual se encontraría supeditado a la duración de la licitación correspondiente.

Precisado lo anterior, debe señalarse que en el evento que los trabajadores hayan sido contratados para una obra o servicio específico, se aplicaría el párrafo 4 del Título I de la Ley N° 19.728, que contiene las normas especiales de protección para los trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado. En dicha situación, la cotización del 3% de la remuneración imponible, que se abonará íntegramente a la cuenta individual de cesantía, será de cargo exclusivo del empleador.

No obstante lo anterior, si los trabajadores tuviesen contratos de trabajo de plazo indefinido, para los efectos del pago de la cotización, se aplicarían las reglas contenidas en el artículo 5° del citado cuerpo legal.

Respecto de la afiliación al Seguro de Cesantía por parte de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de agosto de 2002, cabe señalar que el artículo 2° de la Ley N° 19.728, dispone que: "Estarán sujetos al Seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley".

Cabe agregar, que con fecha 23 de septiembre de 2002, se publicó en el Diario Oficial, la Resolución N° 1, del 9 de septiembre de 2002, de esta Superintendencia, que autoriza a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. para dar comienzo a sus operaciones en conformidad a las normas de la Ley N° 19.728. Con ello tiene lugar lo prevenido en el artículo 60 de la misma, en cuanto a que sus disposiciones, con excepción del párrafo 6° del Título I que entró en vigencia el 1° de junio de 2001, rigen "a partir del primer día del mes siguiente al de la publicación en el Diario Oficial de la resolución de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones que autorice el inicio de las operaciones de la Sociedad Administradora".

En consecuencia, las referidas disposiciones entraron en vigencia a contar del 1° de octubre de 2002, de manera que los trabajadores cuyos contratos se celebraron a partir del 2 de octubre del presente año, se encuentran incorporados obligatoriamente al Seguro de Cesantía.

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la citada Ley N° 19.728, los trabajadores con contrato vigente al 1° de octubre de 2002, tiene la opción de ingresar voluntariamente al Se-

guro, para lo cual deberán comunicar a su empleador esta decisión, con a lo menos treinta días de anticipación. Su afiliación se hará efectiva el día 1° del mes siguiente al de la recepción de la comunicación referida.

Finalmente, cabe precisar que las cotizaciones deben pagarse o declararse en la Sociedad Administradora de Fondos de Cesan-

tía de Chile S.A. –que tiene a su cargo la administración de los fondos de que se trata– por el empleador de los trabajadores contratados a partir del 2 de octubre de 2002, dentro de los 10 primeros días del mes de noviembre del presente año, atendido que las remuneraciones a que han de aplicarse las primeras cotizaciones corresponden al mes de octubre de 2002.

FIS-S-12, 10.2002.

Emite pronunciamiento sobre la fecha de inicio de las funciones de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo.

La Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento sobre la forma en que esa Administradora deberá cumplir con el artículo 57 de la Ley N° 19.728, en relación a los artículos 8° y primero transitorio del D.S. N° 49, de 2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, que establece el Reglamento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguros de Desempleo. Específicamente, requiere determinar la fecha a contar de la cual debe contarse el plazo de 45 días establecido en el citado artículo primero transitorio del Reglamento, ya que en él se establece que la referida Comisión "iniciará sus funciones el cuadragésimo quinto día después que la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones autorice el inicio de las operaciones de la sociedad Administradora".

Señala que lo anterior, tiene importancia para verificar el cumplimiento de uno de los requisitos exigidos para los miembros laborales y empresariales de la Comisión, cual es, el

que éstos tengan la calidad de cotizantes del Sistema, esto es, que hayan pagado al menos una cotización al mismo.

Sobre el particular, cabe señalar que mediante Resolución N° S-1, de fecha 9 de septiembre de 2002, esta Superintendencia autorizó a esa Sociedad Administradora a iniciar sus operaciones a contar del "primer día del mes siguiente a la fecha de publicación de la presente resolución en el Diario Oficial". La referida publicación se efectuó en el Diario Oficial N° 37.365, de fecha 23 de septiembre de 2002, razón por la cual el inicio de las operaciones de esa entidad comenzó el 1° de octubre de 2002.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto en la aludida resolución debe señalarse que la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Cesantía debe estar constituida el día 14 de noviembre del presente año, es decir, cuando los trabajadores y empleadores afiliados al Seguro en el presente mes ya hayan pagado las cotizaciones correspondientes.

Ord. N° 11, 13.09.02.**Cobertura de los Centros de Recaudación y Pago.**

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. se ha dirigido a esta Superintendencia exponiendo la interpretación que ha efectuado sobre la cobertura que deben otorgar los Centros de Recaudación y Pago que debe disponer esa Sociedad y, solicitando su ratificación, si procediera. Expresa que la referida cobertura se cumple si las funciones que las normas establecen para dichos centros, esto es, la recaudación de cotizaciones, la recepción de declaraciones de reconocimiento de deuda y el pago donde existan al menos dos agencias o sucursales de instituciones financieras o previsionales y uno en Isla de Pascua, sea que tales funciones se desarrollen conjuntamente en un mismo local o bien por separado y en espacios físicos distintos.

Sobre el particular, cabe señalar que esta Superintendencia no ve inconveniente alguno, para que los Centros de Recaudación y Pago cumplan con permitir, por una parte, a los empleadores el pago o la declaración de las cotizaciones de que se trata y, por otra, a los trabajadores cobrar los pagos de los beneficios, aun cuando ello importe separar en lugares físicos la función de recaudación y la de pago, siempre que ambas se realicen dentro de las comunas que se indican en las Bases de Licitación.

Además, en términos prácticos, ello permitiría otorgar un mejor servicio a afiliados y empleadores, posibilitando a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. la mayor cobertura física y la más expedita atención a usuarios.

FIS-S-5, 25.09.02.**Responde consulta relacionada al derecho de afiliarse al Seguro de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728, de trabajador imponente de Capredena regido por el Código del Trabajo.**

Usted ha remitido a esta Fiscalía la consulta que se individualiza en el número 1.- de antecedentes, referida al derecho de optar por ingresar al Seguro Obligatorio de Cesantía, de un trabajador imponente de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, regido por el Código del Trabajo, con más de 20 años de cotizaciones en la referida Caja, por lo que le permitiría pensionarse en caso de retiro, ya sea por renuncia voluntaria, o por decisión del empleador.

Al respecto, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1° y 1° transitorio de la Ley N° 19.728, en el caso expuesto, el trabajador podría afiliarse voluntariamente al Seguro de Cesantía, por cuanto se trata de un dependiente con contrato regido por el Código del Trabajo, y no se encuentra en las situaciones de excepción que establece el inciso tercero del artículo 2° del referido cuerpo legal. En efecto, en esta última disposición se indica que el referido Seguro

no se aplica, entre otros, a los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la

pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial.

Ord. N° 14.984, 30.09.02.

Emite pronunciamiento sobre la forma de cotizar al Seguro de Cesantía en el evento que un trabajador se encuentre contratado por un mismo empleador, a través de dos contratos de trabajo diferentes, según modalidades que indica.

Usted ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento acerca de cómo deben enterarse las cotizaciones por concepto de Seguro de Cesantía de un trabajador dependiente contratado por una empresa empleadora, por dos contratos de media jornada, cada uno, uno en forma indefinida y, el otro, por un plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

Agrega que la contratación en los términos ya expresados, deriva de la situación en que se encuentran los trabajadores que han sido contratados a través de un contrato indefinido y a media jornada para realizar labores ordinarias del giro de la empresa, y por la otra media jornada, se les contrata para desarrollar una labor especial ligada a un proyecto específico que realiza la misma empresa empleadora.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que corresponde enterar las cotizaciones al Seguro Obligatorio de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728, en función de cada contrato de trabajo, el cual tiene un objeto o prestación diferente, por lo que esta-

ríamos en presencia de dos relaciones laborales distintas.

En efecto, tratándose de trabajadores que inicien o reinicien sus actividades laborales con posterioridad al 1° de octubre de 2002, o aquellos que se afilien voluntariamente al Seguro Obligatorio de Cesantía, y tengan un contrato de duración indefinida, que tiene por objeto –de acuerdo con la información proporcionada en su carta citada en el número 1.- de Antecedente– realizar las labores ordinarias del giro de la empresa, el empleador deberá enterar por concepto de dicho seguro el 24% de las remuneración imponible, y el trabajador el 0,6% de su remuneración imponible, conforme lo dispuesto en el artículo 5° de la referida Ley N° 19.728, y para el caso de los trabajadores que tengan un contrato que es a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado, especialmente ligado a un proyecto específico que realiza la entidad empleadora, la cotización es de 3% de las remuneración imponible del trabajador y sólo debe pagarla al empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del citado cuerpo legal.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

3.949, 30.10.02.

Créditos por gastos de capacitación en el caso de pequeños mineros artesanales que optan por declarar la renta presunta de su actividad.

Fuentes: Artículos 22, 23 y 34 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta; Ley N° 19.518 y Circular N° 19 de 23.03.99.

1.- Por ordinario indicado en el antecedente, señala que con el objeto de dar respuesta a consulta formulada a esa Dirección Regional, en cuanto a si los pequeños empresarios del sector minero interesados en hacer uso del crédito por gastos de capacitación, establecido en la Ley N° 19.518, tendrían o no derecho a esta franquicia. Agrega, que estos contribuyentes tributan con el impuesto único sustitutivo de Primera Categoría establecido en el artículo 22 de la Ley de la Renta, sin embargo, al realizar su declaración anual, ellos hacen uso de la opción que señala el inciso final del artículo 23 de la mencionada ley, esto es, tributando bajo el régimen de renta presunta contemplado en el N° 1 del artículo 34 de dicho cuerpo legal. Señala por otro lado, que la duda que se les presenta a esos contribuyentes, es que mediante la Circular N° 19, de 23.03.99, se indica que no tienen derecho al crédito por gastos de capacitación los pequeños contribuyentes del artículo 22 de la Ley de la Renta, entre los que se encuentran los pequeños mineros artesanales.

Esa Dirección Regional, es de opinión que los contribuyentes referidos al optar

por tributar bajo el régimen de renta presunta, tendrían derecho a la franquicia indicada, siempre y cuando concurren las demás exigencias, respecto de lo cual solicita un pronunciamiento sobre la materia.

2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que los artículos 22 N° 1, 23 y 34 N° 1 de la Ley de la Renta, respecto de la materia en consulta, establecen lo siguiente:

"Artículo 22 N° 1: Los "pequeños mineros artesanales", entendiéndose por tales las personas que trabajan personalmente una mina y/o una planta de beneficio de minerales, propias o ajenas, con o sin la ayuda de su familia y/o con un máximo de cinco dependientes asalariados. Se comprenden también en esta denominación las sociedades legales mineras que no tengan más de seis socios, y las cooperativas mineras, y siempre que los socios o cooperados tengan todos el carácter de mineros artesanales de acuerdo con el concepto antes descrito".

"Artículo 23: Los pequeños mineros artesanales estarán afectos a un impuesto único sustitutivo de todos los impuestos de esta ley por las rentas provenientes de la actividad minera, que se aplica-

rá sobre el valor neto de las ventas de productos mineros con arreglo a las siguientes tasas:

Se entiende por valor neto de la venta el precio recibido por el minero, excluida o deducida la renta de arrendamiento o regalía cuando proceda.

El Servicio de Impuestos Internos, previo informe del Ministerio de Minería, determinará la equivalencia que corresponda respecto del precio internacional del oro y la plata, a fin de hacer aplicable la escala anterior a las ventas de dichos minerales y a las combinaciones de esos minerales con cobre.

Si se trata de otros productos mineros sin contenido de cobre, oro o plata, la tasa será del 2% sobre el valor neto de la venta.

No obstante, estos contribuyentes podrán optar por tributar anualmente mediante el régimen de renta presunta contemplado en el artículo 34, N° 1, de la presente ley, en cuyo caso, no podrán volver al sistema del impuesto único establecido en este artículo".

"Artículo 34 N° 1: Respecto de los mineros que no tengan el carácter de pequeños mineros artesanales, de acuerdo con la definición, contenida en el artículo 22, N° 1, y con excepción de las sociedades anónimas y en comandita por acciones y de los contribuyentes señalados en el número 2° de este artículo, se presume de derecho que la renta líquida imponible de la actividad de la minería, incluyendo en ella la actividad de explotación de plantas de beneficio de minerales, siempre que el volumen de los minerales tratados provengan en más de un 50% de minas explotadas por el mismo minero, será la que resulte de aplicar sobre las ventas netas anuales de productos mineros, la siguiente escala ...":

3.- Como se puede apreciar de lo dispuesto por el inciso final del artículo 23 de la Ley de la Renta, los pequeños mineros artesanales definidos en el N° 1 del artículo 22 de la ley del ramo, están facultados para tributar anualmente, en reemplazo del impuesto único que les afecta en su calidad de pequeños mineros artesanales, mediante el régimen de renta presunta establecido en el N° 1 del artículo 34 de la referida ley, consistente este sistema en presumir de derecho que la renta líquida imponible de la actividad minera que desarrollan tales contribuyentes, incluyéndose en ella la actividad de explotación de plantas de beneficio de minerales, siempre que el volumen de los minerales tratados provengan en más de un 50% de minas explotadas por el mismo minero, será la que resulte de aplicar sobre las ventas netas anuales de productos mineros, debidamente actualizadas, la escala de tasas que contiene la mencionada norma legal.

Agrega el inciso final del artículo 23, que cuando los referidos contribuyentes opten por el régimen de renta presunta del N° 1 del artículo 34, no podrán volver al sistema del impuesto único establecido en la primera de las normas legales antes indicadas.

4.- En consecuencia, y atendido lo dispuesto por el inciso final del artículo 23 de la Ley de la Renta, si los contribuyentes del N° 1 del artículo 22 de la ley precitada, optan por tributar conforme al régimen de renta presunta establecido en el N° 1 del artículo 34 de la ley del ramo, los referidos contribuyentes, no obstante mantener su calidad de pequeños contribuyentes del citado N° 1 del artículo 22, al ejercer dicha opción para todos los efectos tributarios son contribuyentes que tributan acogidos a un régimen de renta presunta, y en virtud de tal condición pueden acceder al crédito por gastos de capacitación establecido en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, de 1997, siempre y cuando den cumplimiento a todos

los requisitos que exige el mencionado texto legal para usufructuar de dicha franquicia tributaria, y que esta Dirección Nacional explicitó mediante la Circular N° 19, de 1999.

- 5.- Ahora bien, al no contemplar la norma en referencia plazo ni forma para ejercer la mencionada opción, ésta se debe expresar en la primera declaración de renta

(Formulario N° 22) que el contribuyente presente acogido a dicho régimen de renta presunta, reiterándose que conforme a lo preceptuado por el inciso final del mencionado artículo 23, los referidos contribuyentes al ejercer la citada opción bajo la modalidad antes indicada, no podrán volver al régimen de impuesto único que les afecta en virtud del artículo precitado.

4.755, 23.12.02.

Aplicación del Impuesto al Valor Agregado a los servicios de administración y provisión de personal prestados por una agencia de negocios.

Fuentes: Artículos 2° N° 2 y 8° de la Ley sobre Ventas y Servicios; artículo 20 N°s. 3° y 4° de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y artículo 3° N° 7 del Código de Comercio.

- 1.- Se ha recibido en esta Dirección Nacional la presentación indicada en el antecedente, por medio de la cual el señor XXX, en representación de la empresa XXX, solicita un pronunciamiento con relación a la aplicación del Impuesto al Valor Agregado a las prestaciones de servicios que su representada pretende realizar.

Manifiesta el recurrente que XXX, es una empresa contribuyente de primera categoría constituida para prestar servicios en el área de personal.

Señala que la empresa se encuentra próxima a iniciar sus operaciones, las que, de acuerdo con el objeto social, corresponden a la prestación de servicios relativos a recursos humanos, entre los que se cuentan la administración de personal, comprendiendo la selección, adiestramiento y capacitación del mismo, así como la

provisión de personal para reemplazos o en forma continua o esporádica, con trabajadores dependientes de la prestadora del servicio.

En atención a lo anterior el consultante solicita un pronunciamiento con respecto a si los servicios descritos constituyen prestaciones gravadas con el Impuesto al Valor Agregado.

- 2.- El artículo 8° del D.L. N° 825, de 1974, grava con IVA las ventas y servicios. Por otra parte, el artículo 2°, número 2°, del citado cuerpo legal, define servicio como "la acción o prestación que una persona realiza para otra y por la cual percibe un interés, prima, comisión o cualquiera otra forma de remuneración, siempre que provenga del ejercicio de las actividades comprendidas en los N°s. 3 y 4, del artículo 20, de la Ley sobre Impuesto a la Renta."

Por su parte, el artículo 20, número 3°, de la Ley sobre Impuesto a la Renta incluye, entre otras actividades, a aquellas provenientes del comercio.

A su vez, el Código de Comercio en su artículo 3º, número 7º, dispone que son actos de comercio, entre otros, los realizados por las "agencias de negocios".

- 3.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que, de conformidad con la doctrina chilena del Derecho Comercial, dentro de la clasificación de los distintos actos de comercio enumerados en el artículo 3º del Código de Comercio, se encuentran aquellos que son realizados por ciertas empresas.

Dentro de estas empresas, cuyos actos u operaciones son considerados por la ley de carácter mercantil, independientemente de cual sea su naturaleza intrínseca, civil o comercial, se encuentran las "agencias de negocios", señaladas en el numeral séptimo del artículo 3º del Código de Comercio, las cuales, según lo manifestado por el profesor señor José Parga Gacitúa, en su libro "Derecho Comercial", Tomo I, página 40, son personas que prestan servicios a varias personas a la vez, y en mil formas distintas, como comisionistas, mandatarios, corredores, administradores, proporcionando información, tramitando préstamos, colocando créditos, etc., y agrega que estas agencias suponen una organización estable.

Por su parte el profesor señor Julio Olavarría, en su "Manual de Derecho Comercial", tercera edición de 1970, página 113, sostiene que las agencias de negocios "prestán a su clientela servicios muy variados y se encargan de desempeñar toda clase de encargos. Cualesquiera que sean los encargos que se les den y aunque algunos de ellos puedan revestir negocios civiles, la ley los reputa comerciales y mercantiliza sus actividades".

Para el profesor señor Ricardo Sandoval López, de acuerdo a lo señalado en su Manual de Derecho Comercial, cuarta

edición actualizada de 1997, página 108, las agencias de negocios no corresponden en especial a ninguna forma de mandato y prestan servicios a varias personas a la vez. Al efecto cita como ejemplos de agencias de negocios a las agencias de empleos y las agencias matrimoniales. Concluye señalando que los agentes de negocios son corredores "de comercio privado, que realizan una variedad de actos".

En consecuencia, lo que caracteriza a una agencia de negocios es ser una empresa que supone una organización estable, que puede prestar servicios a distintas personas a la vez, y cuyo objetivo es facilitar a sus clientes la ejecución de sus negocios, a través de la prestación de una serie de servicios de la más variada índole, tanto civiles como mercantiles, y pudiendo realizar por sí misma las operaciones encargadas, pero por cuenta ajena. Dentro de los servicios que habitualmente presta esta clase de entidades se pueden mencionar los servicios de intermediación o correduría, administración, mandatos, proporcionar personal, etc.

- 4.- En consideración a lo señalado precedentemente, y al criterio reiteradamente sustentado por esta Dirección Nacional, dado que la consultante es una sociedad que tiene por objeto prestar servicios de administración de personal, que incluyen la selección, adiestramiento y capacitación de los trabajadores, y de provisión de personal de su dependencia para las distintas necesidades de las empresas que lo requieran, se estima que ella constituye una agencia de negocios, en los términos descritos en los párrafos anteriores.

En consecuencia, por tratarse de una empresa que debe ser considerada como una agencia de negocios, y por ende sus actos reputados mercantiles de acuerdo con lo establecido por el artículo 3º N° 7 del Código de

Comercio, los servicios que presta, consistentes en las labores de administración de recursos humanos indicados, y en poner a disposición de sus clientes el personal que requieran para la gestión de sus negocios propios, se encuentran gravados con IVA,

puesto que corresponden a prestaciones remuneradas y que provienen del ejercicio de una actividad comprendida en el artículo 20, número 3°, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, conforme lo dispone el artículo 2°, número 2°, del D.L. N° 825, de 1974.

52, 3.01.03.

Fecha del valor de la unidad de fomento que debe considerarse para los efectos de determinar el monto de las remuneraciones imponible para los fines previsionales.

Fuentes: Ley sobre Impuesto a la Renta; Ley N° 19.518, de 1997; D.L. N° 3.500, artículos 19 y 16; D.S. N° 57, artículo 7° y Circular N° 19, de 1999.

- 1.- Por presentación indicada en el antecedente, señala que la Circular N° 19, de 23 de marzo de 1999, de este Servicio, que imparte instrucciones sobre normas que regulan el crédito por gastos de capacitación, contenido en la Ley N° 19.518, de 1997, establece en su punto III N° 14 letra a.2) inciso segundo, en relación al límite de las remuneraciones para efectos de la aceptación como crédito de los gastos incurridos en acciones de capacitación que "Para el cumplimiento de las cotizaciones de los trabajadores acogidos al régimen previsional del D.L. N° 3.500, de 1980, el límite máximo alcanza actualmente a 60 U.F. del último día del mes anterior al pago de la remuneración respectiva, de acuerdo a lo establecido por el artículo 16 del citado decreto ley".

Agrega, que el citado Decreto Ley N° 3.500, de 1980, señala en su artículo 16 que "la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta unidades de fomento del último día del mes anterior al pago".

Por otro lado expresa, que el artículo 7° del Decreto N° 57, de 1990, Reglamento del Decreto Ley N° 3.500, indica que "la remuneración y renta mensual que sirve de base para determinar las cotizaciones obligatorias y voluntarias tendrá un límite máximo de sesenta unidades de fomento del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones".

A continuación expone, que por disposición del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 ya citado, las cotizaciones previsionales se deben declarar y pagar dentro de los diez días del mes siguiente al mes en que fueron devengadas las remuneraciones y rentas afectas, desprendiéndose del texto legal y desde el punto de vista previsional, que la unidad de fomento que se utiliza para determinar el límite de sesenta unidades de fomento para los trabajadores afectos al D.L. N° 3.500, es la del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones y no del último día del pago de las remuneraciones.

Por otra parte señala, que la citada Circular N° 19, de 1999, establece que para determinar el límite de sesenta unidades de fomento, para los efectos de calcular el tope del 1% de las remuneraciones imponible que puede ser usado

como crédito para la franquicia tributaria de capacitación, se debe utilizar la unidad de fomento del último día del mes anterior al pago de la remuneración, en contraposición a lo que señala el ya citado Decreto N° 57, de 1990.

Por lo expuesto anteriormente, solicita un pronunciamiento sobre el valor de la U. F. que se debe utilizar para determinar el límite del 1% que puede ser utilizado como crédito imputable a los gastos de capacitación que señala la Ley N° 19.518, Estatuto de Capacitación y Empleo.

- 2.- Sobre el particular, cabe mencionar en primer lugar que, a la época de la emisión de la Circular N° 19, de 1999, de este Servicio, el inciso primero del artículo 16 del D.L. N° 3.500, de 1980, establecía, al igual que lo hace actualmente, que "La remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta U. F. del último día del mes anterior al pago", sin indicar dicha disposición legal lo que debía entenderse por la expresión "último día del mes anterior al pago". Sin embargo, al estar precisando el límite máximo imponible de la remuneración y renta mensual, se deduce

claramente que la disposición se refiere al último día del mes anterior al pago de la respectiva remuneración".

- 3.- Ahora bien, y atendido que el Reglamento del D.L. N° 3.500, de 1980, contenido en el D.S. N° 57, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, precisa en el inciso segundo de su artículo 7°, que la remuneración y renta mensual utilizada como base para determinar las cotizaciones obligatorias y voluntarias tendrán un límite máximo de 60 Unidades de Fomento del último día del mes anterior al pago de la cotización, no cabe duda que esa fecha es la que debe considerarse como valor de la Unidad de Fomento para determinar el límite máximo de las remuneraciones o rentas imponibles sobre las cuales deben efectuarse las cotizaciones previsionales, y por ende, para los efectos de calcular el tope máximo del 1% de las remuneraciones imponibles para el uso de la franquicia tributaria por gastos de capacitación, entendiéndose por consiguiente que dejaron de tener efecto cualquier otra referencia administrativa basada en una disposición legal, cuyo texto fue precisado por las normas del reglamento antes mencionado.

104, 10.01.03.**Determinación del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a la devolución de fondos previsionales que técnicos extranjeros mantengan en una Administradora de Fondos de Pensiones en virtud de la Ley N° 18.156.**

Fuentes: Artículos 42 N° 1, 42 bis, 43 N° 1, 74 N° 1 y 46 de la Ley sobre Impuesto a la Renta; artículos 1° y 7° de la Ley N° 18.156; artículos 18 y 20 del D.L. N° 3.500; Circular N° 31, de 2002 y Oficio N° 2.758, de 2002.

- 1.- Por oficio indicado en el antecedente, señala que este Servicio a través del Oficio N° 2.758, de 25.07.2002, se pronunció a solicitud de esa Superintendencia, respecto del impuesto que debe gravar los retiros de recursos originados en cotizaciones previsionales obligatorias y depósitos convenidos efectuados por trabajadores técnicos extranjeros que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, concluyendo que su devolución total, incluidos los incrementos por concepto de rentabilidad ganada, están afectos a la tributación del artículo 42, N° 1, de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

Agrega, que lo anterior, en atención a que los recursos originados en cotizaciones obligatorias y depósitos convenidos, sólo están destinados a financiar una pensión o ser retirados como excedente de libre disposición en los términos establecidos en el D.L. N° 3.500, y por tanto, dichos recursos quedaron exentos de impuesto de Segunda Categoría (artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta), al haber sido excluidos de la remuneración tributable oportunamente declarada, por aplicación del inciso primero del artículo 18 y del inciso tercero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, que dispone que las cotizaciones obligatorias y los depósitos convenidos no constituyen re-

muneración para ningún efecto legal y no se consideran renta para fines tributarios.

Señala por otro lado, que de este modo, en el caso de los técnicos extranjeros que solicitan la devolución de sus fondos previsionales, acogiéndose al artículo 7° de la Ley N° 18.156, no destinándose al objetivo previsional para el cual fueron originalmente enterados, procede que se graven con el impuesto establecido en el artículo 42 N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta (que no fue retenido ni enterado en su oportunidad).

Sobre el particular, expresa, que ese organismo debe manifestar que no obstante, que el aludido dictamen deja establecido el impuesto que corresponde aplicar a tales retiros, este Servicio no se pronuncia sobre la forma y procedimiento a que debe sujetarse su liquidación.

Por lo anterior, agrega, y a objeto de instruir adecuadamente a las Administradoras de Fondos de Pensiones, ese organismo estima necesario establecer un procedimiento de reliquidación de conformidad a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, incluida la rentabilidad de cada cotización o depósito.

Expresa, que en este mismo sentido, se debe considerar que las Administradoras de Fondos de Pensiones no cuentan con información tributaria suficiente para efectuar la reliquidación de los impuestos de los trabajadores técnicos extranjeros, la que por lo demás no es materia de su

competencia, y teniendo presente la confidencialidad de la información tributaria de los contribuyentes, se estima que tales reliquidaciones deberían ser efectuadas por este Servicio, para lo cual se propone el siguiente procedimiento:

- a) El técnico extranjero solicita a la A.F.P. la devolución de sus recursos originados en cotizaciones obligatorias y depósitos convenidos.
- b) La A.F.P. remite al Servicio de Impuestos Internos, por el medio y en la forma que éste determine, la información sobre las cotizaciones obligatorias y depósitos convenidos que se registren acreditadas en las respectivas cuentas personales (período de pago, monto, RUT pagador, etc.).
- c) El Servicio de Impuestos Internos a partir de dicha información y de la que mantenga en su base de datos, efectúa la reliquidación y gira los impuestos determinados.
- d) El técnico extranjero efectúa el pago de los impuestos reliquidados en la Tesorería General de la República con recursos propios, y
- e) La A.F.P. paga al técnico extranjero el monto total por concepto de cotizaciones obligatorias y depósitos convenidos, previa presentación por parte de éste del certificado o documentación que acredite haber pagado los impuestos reliquidados.

Finalmente, expresa, que en cuanto a los recursos originados en cotizaciones voluntarias que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 42 bis de la Ley sobre Impuesto a la Renta, agregado por el N° 4 de la Ley N° 19.768, se pueden rebajar de la base imponible del impuesto Unico de Segunda Categoría, es necesario señalar que el propio artículo 42 bis

estableció la posibilidad de que tales recursos sean retirados, no destinándose a anticipar o mejorar la pensión; caso en el cual le aplicó un impuesto especial en carácter de impuesto Unico a la Renta. Considerando que la ley permite el retiro de recursos originados en cotizaciones voluntarias, en los términos antes señalados, esa Superintendencia estima que los retiros de tales recursos (nominal más rentabilidad) que efectúe el técnico extranjero deberían afectarse con el impuesto establecido en el artículo 42 bis de la Ley de la Renta, en la forma dispuesta en el N° 3 de este mismo artículo, cuyas instrucciones para su aplicación, están contenidas en la Circular N° 31, de 26 de abril del 2002.

En mérito de lo anteriormente expuesto, y por ser una materia de la competencia exclusiva de este Servicio, solicita un pronunciamiento respecto de la forma y el procedimiento a que debe ajustarse la reliquidación del impuesto establecido en el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, con el que quedan gravados los retiros de los fondos previsionales que soliciten los trabajadores técnicos extranjeros.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el tratamiento tributario que este Servicio estableció para los fondos devueltos a los técnicos extranjeros, en virtud del artículo 7° de la Ley N° 18.156, no implica ninguna reliquidación del impuesto que afecta a tales rentas, conforme a lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley de la Renta, como lo sostiene esa Superintendencia, ya que lo que se expresó en el mencionado Oficio N° 2.758, del año 2002, es que la devolución total de los citados fondos, incluidos sus incrementos por concepto de rentabilidad ganada que puedan comprender, por las razones esgrimidas en el referido dictamen, se afectan con el Impuesto Unico de Segunda Categoría de los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la ley del ramo, como

una remuneración normal percibida por dichos trabajadores extranjeros en la oportunidad de su devolución, y no como una renta accesoria o complementaria de aquellas a que se refiere el artículo 46 de la ley precitada.

Por lo tanto, en el momento en que las respectivas A.F.P. efectúen las devoluciones de los citados fondos, con sus correspondientes incrementos por concepto de rentabilidad ganada, tales entidades como pagadoras de las referidas rentas, conforme a lo dispuesto por el artículo 74 N° 1 de la Ley de la Renta, están obligadas a retener el Impuesto Unico de Segunda Categoría que les afecta, de acuerdo a la escala de tasas del artículo 43 N° 1 que esté vigente en la fecha de la cancelación de los mencionados fondos, sin tener que efectuar ninguna reliquidación especial, en virtud del artículo 46 como lo sostiene esa Superintendencia. En consecuencia, por lo antes expuesto es improcedente la modalidad de cálculo que propone esa institución, además, de no ser aplicable

al caso en cuestión, ella no está sustentada en una norma legal expresa, no correspondiéndole a este Servicio efectuar la reliquidación de impuesto que se describe por carecer de facultades para ello, existiendo en la especie una norma legal expresa, como lo es el artículo 74 N° 1 de la ley del ramo, que dispone que el obligado a retener el Impuesto Unico de Segunda Categoría es el pagador de la renta, en el caso en comento, las respectivas A.F.P.

- 3.- En cuanto a la posibilidad de aplicar al retiro de los citados fondos, el impuesto único que se establece en el N° 3 del artículo 42 bis de la Ley de la Renta, cabe señalar que tal tributo tiene por finalidad gravar a un tipo de rentas o retiros expresamente definidos por la ley, dentro de los cuales no se comprenden las rentas a que se refiere el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, como lo son las devoluciones de los fondos y sus respectivas rentabilidades ganadas por los trabajadores técnicos extranjeros a que se refiere la Ley N° 18.156.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

45.893, 8.11.02.

No procede establecer jornada especial de trabajo para los funcionarios que deseen cursar estudios universitarios o de otro nivel.

Funcionario Municipal solicita un pronunciamiento acerca de la posibilidad de que se modifique la jornada de trabajo que le corresponde cumplir en dicha entidad, a fin de cursar un programa de Magíster en Ingeniería Industrial en la Universidad de Concepción.

Agrega, que la asesoría jurídica del referido Municipio señaló que no resulta posible acceder a la petición del interesado, atendido lo dispuesto en el artículo 62, N° 4, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, según el cual contraviene especialmente el principio de probidad administrativa el ocupar tiempo de la jornada de trabajo para fines ajenos a los institucionales.

Además, la indicada unidad municipal habría manifestado que, en su opinión, las disposiciones del Decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, que permiten, en las condiciones que allí se indican, fijar un horario especial de trabajo a los funcionarios estudiantes, habrían sido derogados a partir de la entrada en vigencia de Ley N° 19.653, sobre probidad administrativa.

En relación con la materia, cabe anotar, en primer término, que el artículo 3°, letra d), del Decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, sobre jornada continua de trabajo, dispone, en lo que interesa, que tratándose de funcionarios que sigan cursos o

estudios regulares de carácter universitario o de otros niveles educacionales, podrá fijárseles un horario especial de trabajo, siempre que se dé cumplimiento a las condiciones que en ese precepto se establecen.

Ahora bien, la referida preceptiva no sólo resulta contradictoria con lo ordenado en el artículo 62, N° 4, de la Ley N° 18.575, sino también con lo prescrito en el artículo 56 del mismo texto legal.

Lo anterior, ya que en el referido artículo 62, se establece como una infracción al principio de probidad el ocupar tiempo de la jornada de trabajo para fines ajenos a los institucionales, lo que resulta inconciliable con la atribución de la autoridad edilicia para fijar un horario especial de trabajo a un determinado servidor, con arreglo al citado artículo 3°, letra d), del Decreto N° 1.897, de 1965, a fin de que aquél desarrolle actividades particulares, ajenas a las propias del respectivo servicio, durante el indicado lapso, distribuyendo las 44 horas semanales que conforman la jornada ordinaria de trabajo del personal municipal, con un horario de inicio y término distinto del establecido para el resto de los empleados.

A su vez, el artículo 56 de la Ley N° 18.575, dispone, en lo que interesa, que "son compatibles con la función pública las actividades particulares cuyo ejercicio deba

realizarse en horarios que coincidan total o parcialmente con la jornada de trabajo que se tenga asignada".

Como puede advertirse, de la norma reseñada queda de manifiesto que el desarrollo de las actividades particulares de los empleados de la Administración, carácter que poseen los estudios a que se refiere la consulta, no puede coincidir con la jornada de trabajo que el respectivo servidor deba cumplir en el organismo de que se trate, de acuerdo con el horario que se ha establecido para los servidores de la respectiva entidad, dada la incompatibilidad horaria que el señalado precepto contempla.

En este orden de ideas, no puede dejar de tenerse en consideración que según lo establecido en el artículo 3° de la Ley N° 18.575, la Administración del Estado debe observar, entre otros, los principios de eficiencia y eficacia, lo que, evidentemente, permite sostener que para un adecuado respeto de dichos principios, resulta necesario que todos los funcionarios de un mismo organismo posean igual horario de ingreso y salida, salvo, por cierto, en aquellos casos en que por necesidades propias del servicio público sea necesario asignar ha determinados funcionarios un horario especial, lo que, atendida la causa que motiva tal determinación, importará una plena observancia de los señalados principios.

Al respecto, es útil hacer presente que de aceptarse la fijación de distintos horarios a diversas personas y por causas ajenas a los intereses institucionales, ello implicaría, por cierto, una contravención al efectivo cumplimiento de los principios antes señalados.

Por ende, atendido que la norma contenida en la letra d) del artículo 3° del Decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Inte-

rior, resulta inconciliable con lo prescrito en los artículos 56 y 62 de la Ley N° 18.575, aquélla debe entenderse derogada a partir de la entrada en vigor de la Ley N° 19.653 – esto es, el 14 de diciembre de 1999–, que incorporó tales preceptos a la citada Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

A mayor abundamiento, es menester puntualizar que sostener que se encuentra vigente la referida atribución, implicaría aceptar que la autoridad edilicia se encuentra facultada para autorizar a un funcionario para desempeñar una actividad incompatible con la función pública, atendido el horario en que ella se desarrollaría, y para ocupar tiempo de su jornada en actividades ajenas a la institución, por cuanto si bien el funcionario beneficiado tendría un horario diverso, tal distinción no se fundamenta en necesidades del servicio –como sería el caso de aquel personal que labora bajo el sistema de turnos–, sino que en la situación personal del interesado, lo que, en definitiva, importaría una vulneración de los citados preceptos de la Ley N° 18.575 y, por ende, del principio de probidad administrativa, por parte no sólo del empleado beneficiado, sino también de quien concede tal autorización.

En consecuencia, cumple esta División Jurídica con manifestar que, en su opinión y concordando con lo expresado por la Municipalidad, no procede fijarle a funcionario de esa entidad, un horario especial de trabajo, en los términos contemplados en el artículo 3° letra d), del Decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, toda vez que tal como ya se precisó, dicho precepto se encuentra derogado desde la vigencia de la Ley N° 19.653.

Déjase sin efecto el Dictamen N° 21.799, de 2002.

47.181, 18.11.02.

Señala modo en que los servicios y organismos del Estado deben ejercer su potestad disciplinaria en los sumarios administrativos que la Contraloría instruye en aquéllos.

Se ha solicitado a esta Contraloría General la reconsideración de un dictamen de una Contraloría Regional, por el cual se devolvió sin tramitar una resolución de un Director Regional del Servicio Agrícola y Ganadero, por la que se afinaba un procedimiento disciplinario instruido por la señalada Contraloría Regional en esa Dirección Regional, por cuanto no se ajustaba a derecho, toda vez que los fundamentos de la decisión que por su intermedio se adoptaba, incluidos en el considerando único de aquélla, no se avienen con el mérito del sumario incoado por la Sede Regional de este Organismo Fiscalizador, el cual debe servir de necesario antecedente al acto administrativo terminal.

El Director Regional recurrente manifiesta no compartir el criterio expuesto por la Contraloría Regional, atendidos los argumentos que latamente expone, los que dicen relación, en síntesis, con un criterio diferente en la apreciación de los hechos constitutivos de faltas administrativas en que incurrieron los funcionarios inculcados en el proceso disciplinario que instruyó el Organismo contralor, reiterando aquella, conceptos que los diferentes inculcados manifestaron en las distintas etapas consultadas en el proceso disciplinario, en las que hicieron valer sus alegaciones y defensas con miras a desvirtuar su responsabilidad disciplinaria.

En cuanto a la materia, cabe recordar que, de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, consta que mediante resolución exenta, la Contraloría Regional de que se trata puso término a un sumario administrativo instruido en el Servicio Agrícola y Ganadero de la Región, proponiendo sanciones de "multa de un 10% de la remuneración

mensual", respecto de doña XX, y don YY, por considerar debidamente acreditada su responsabilidad disciplinaria en los hechos que les fueron imputados en el curso del proceso respectivo, acorde con los cargos que se les formularon y por constituir las conductas allí descritas infracciones a las obligaciones establecidas en las letras b) y c) del artículo 55 de la Ley N° 18.834, en el caso de la señora XX, y de la letra a) del artículo 58 del mismo cuerpo estatutario, en el caso del señor YY. En este mismo proceso se propuso absolver a don ZZ, quien también tuvo la condición de inculcado en esos antecedentes, por no tener, a juicio del Contralor Regional, responsabilidad en los hechos investigados.

El antes mencionado proceso administrativo, tuvo su origen en un informe de auditoría de esa misma Unidad Regional, por corresponderle el conocimiento de la materia, en atención a lo establecido en la letra e) del artículo 8° de la Resolución N° 411, de 2000, de este Organismo de Control, sobre Organización y Atribuciones de las Contralorías Regionales.

Al respecto, es necesario informar que, mediante la antedicha Resolución N° 411, de 2000, de esta Entidad Fiscalizadora, sobre Organización y Atribuciones de las Contralorías Regionales, se invistió a éstas de las atribuciones necesarias para ejercer los controles de legalidad y, en su caso, de los controles de reemplazo, de los decretos y resoluciones emanados de las autoridades administrativas, como asimismo, para emitir los dictámenes relativos a materias propias de su competencia y, en general, velar por el cumplimiento de las normas a que se hallan

sujetos los funcionarios públicos, aplicando, en todo caso, la jurisprudencia de esta Contraloría General, y sus pronunciamientos deben ser acatados, atendido el carácter vinculante que tienen los pronunciamientos de la Contraloría General para las autoridades administrativas, según se desprende de las disposiciones contenidas en el artículo 87 de la Constitución Política del Estado y artículos pertinentes de su Ley Orgánica Constitucional, N° 10.336.

La autoridad administrativa regional, por su parte, afinando legalmente el referido procedimiento disciplinario, dictó su resolución, absolviendo a los funcionarios acreditados en el sumario administrativo no son constitutivos de infracción a las obligaciones establecidas en las letras b) y c) del artículo 55 de la Ley N° 18.834, por doña XX, y de la obligación establecida en la letra a) del artículo 58 de la Ley N° 18.834 por don YY..." y "... por encontrarse acreditado que los hechos investigados en el presente sumario no son constitutivos de infracción y no caber a dichos funcionarios responsabilidad en los mismos...".

Ahora bien, en relación con la materia en comento, es del caso consignar que, si bien el legislador ha radicado la potestad disciplinaria en la Administración activa, confiríéndole a la autoridad la facultad de determinar la absolución o la aplicación de alguna medida disciplinaria respecto del personal de su dependencia, conforme a lo preceptuado —entre otros— en los artículos 134 de la Ley N° 18.834 y 28 de la Resolución N° 236, de 1998, de esta Entidad Fiscalizadora —Reglamento de Sumarios instruidos por la Contraloría General de la República—, el ejercicio de tal atribución debe ser ejercida con pleno sometimiento al ordenamiento jurídico.

Luego, la circunstancia de que el legislador no le haya entregado a este Organismo de Control potestad disciplinaria, no es óbice para que, en el ejercicio de las facultades de control de la legalidad que le confieren los artículos 87 y 88 de la Constitución Política

de la República y 1°, 5°, 6° y 9° de su Ley Orgánica Constitucional, N° 10.336, pueda pronunciarse sobre las infracciones de ley que detecte en el correspondiente documento sancionatorio o absolutorio.

En este sentido, esta entidad de fiscalización debe resguardar que, en este caso, la Administración dé cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 116, inciso segundo, de la Ley N° 18.834, conforme al cual, las medidas disciplinarias que enuncia deberán ser aplicadas tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias agravantes o atenuantes que arroje el mérito del proceso.

Del mismo modo, esta Entidad de Control debe velar porque las decisiones de la Administración se ciñen al principio de juridicidad previsto en los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental y 2° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, vale decir, que se ajusten al ordenamiento jurídico en toda su integridad, como también que se resguarde la garantía constitucional consagrada en el artículo 19, número 2, de la Ley Suprema. Por consiguiente, le corresponde fiscalizar que la potestad disciplinaria sea ejercida en la forma que señala la legislación y sin arbitrariedad, lo que implica que la decisión adoptada sea justa, desprovista de discriminación y proporcional a la falta y al mérito del proceso. (Aplica Dictamen N° 7.744, de 2000).

En este orden de consideraciones, es del caso manifestar que, tratándose de sumarios incoados por la Contraloría General en ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 133 y siguientes de la Ley N° 10.336, si bien la Administración activa no se encuentra en el imperativo de aplicar en definitiva las medidas disciplinarias que, como consecuencia de dichos procesos le sean propuestas, ello no puede implicar la infracción

a la legislación vigente ni a los principios antes citados, toda vez que las resoluciones que dicte la autoridad administrativa en tales circunstancias, sean sancionatorias o absolutorias, se encuentran sometidas al control de juridicidad de esta entidad –estén o no afectas al trámite de toma de razón– y, por consiguiente, pueden ser representadas si contravienen el orden jurídico.

Lo contrario significaría vulnerar lo establecido en los artículos 6º, inciso final, 7º, inciso final, y 38, inciso segundo, de la Carta Fundamental, en relación con los artículos 3º, inciso segundo, 4º, 15, 18 y 61 y siguientes de la referida Ley N° 18.575, que consagran el principio de responsabilidad en la Administración del Estado, en cuya virtud los servidores públicos se hallan sujetos a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que les pudiere afectar, siendo un deber de la autoridad velar que la misma se haga efectiva mediante un racional y justo procedimiento.

En torno a esta materia, el artículo 114 de la antedicha Ley N° 18.834 previene en su inciso primero que el empleado que infringiere sus obligaciones y deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias. En tanto, el inciso segundo de la precitada disposición establece que los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa, cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

Como se advierte claramente de tales preceptos, acreditada una infracción a los deberes y obligaciones en el proceso sumarial respectivo, se configura la responsabilidad administrativa, la que debe dar lugar a la aplicación de una medida disciplinaria. Es decir, la discrecionalidad de que goza la autoridad en quien se radica la potestad disciplinaria, no consiste en que pueda libremente

determinar si existe o no la infracción, no obstante estar fehacientemente acreditada por medio del sumario administrativo incoado por este Organismo Fiscalizador, sino que ello dice relación con la medida específica a aplicar o la decisión a adoptar, pero siempre atendiendo al mérito del proceso y a las circunstancias atenuantes y agravantes que puedan concurrir.

Así, entonces, cuando la autoridad administrativa llamada a ejercer la potestad disciplinaria, no lo hace debiendo hacerlo, no sólo está amparando o encubriendo al funcionario infractor, sino que está incurriendo en una grave omisión y en una inadecuada utilización de sus facultades, lo que claramente implica una inobservancia del principio de probidad, pues éste consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, según lo establecido en el artículo 52 de la aludida Ley N° 18.575, interés general que se manifiesta en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas, en lo razonable e imparcial de sus decisiones y en la rectitud de ejecución de las normas, entre otros factores, como por lo demás, lo dispone el artículo 53 del mismo cuerpo legal.

Confirma lo anterior, lo señalado en el artículo 62, N° 8, de la indicada Ley N° 18.575, en cuanto establece que infringe especialmente el principio de probidad administrativa, entre otras conductas, contravenir el deber de legalidad que rige el desempeño de los cargos públicos, legalidad que está conformada por la diversidad de preceptos que se han reseñado en los párrafos que anteceden y que imponen a la autoridad depositaria de las facultades disciplinarias, el deber de ejercerlas efectivamente.

Es necesario precisar, en este mismo orden de ideas, que el ejercicio de potestades discrecionales direccionales como lo ana-

liza, tiene que ser suficientemente motivado y fundamentado, a fin de asegurar que las actuaciones de la Administración sean concordantes con el objetivo considerado por la normativa pertinente al otorgarlas, debiendo estar desprovistas de toda arbitrariedad, de manera que no signifiquen, en definitiva, una desviación de poder.

De este modo, el ejercicio de la potestad disciplinaria en ningún caso puede efectuarse de manera caprichosa; antes bien, la decisión que en último término adopte la autoridad administrativa en quien aquélla está radicada, debe ser proporcional al mérito del proceso sumarial, debidamente fundada y así establecerse explícitamente en el respectivo acto administrativo.

En armonía con lo antes expuesto, la jurisprudencia administrativa ha precisado que, propuesta por la Contraloría General una medida disciplinaria determinada, la autoridad titular de la potestad sancionadora puede considerar la concurrencia de circunstancias atenuantes u otros antecedentes del proceso sumarial y analizarlos racional y objetivamente en el marco de la legalidad aplicable, pudiendo llegar a una conclusión diversa –aunque no desproporcionada–, que puede traducirse incluso en la absolución o sobreseimiento del inculpado, pero siempre de acuerdo con el mérito de los antecedentes y por razones fundadas y jamás por una mera apreciación subjetiva.

Así, entonces, aun cuando la autoridad administrativa no se encuentra obligada a acatar; en forma irrestricta lo propuesto por este Organismo Fiscalizador, lo que en definitiva resuelva no puede implicar el desconocimiento de los hechos investigados y acreditados por esta Entidad Controladora, eximiendo de la responsabilidad administrativa determinada en el respectivo sumario, a los funcionarios infractores de sus deberes estatutarios, sin fundamentos objetivos y de manera desproporcionada al mérito del proceso. (Aplica Dictamen N° 43.507, de 2000).

Establecido todo lo anterior, cabe manifestar que, en la situación en comento, de acuerdo con los antecedentes examinados, la Contraloría Regional instruye un sumario administrativo en el Servicio Agrícola y Ganadero, XII Región, con el objeto de investigar las irregularidades de que da cuenta el informe sobre Auditoría de Estados Financieros al 31.12.99, del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), de la Región, de fecha 29 de marzo de 2000, de esa Sede Regional, cuya copia fue remitida a la autoridad administrativa, y que se refiere a pagos de incentivos a productores por valores superiores a los gastos efectivamente realizados; actas de recepción confeccionadas por inspectores del Servicio Agrícola y Ganadero, de XII Región, por la recepción definitiva de obras con fechas anteriores a las compras de los insumos; facturas por gastos efectuados y que no corresponden a la razón social o nombre del productor beneficiado; y rendición de gastos sin documentación formal. Como consecuencia de lo anterior, propuso imponer la sanción de multa de un 10% de la remuneración mensual a doña XX y a don YY, absolviendo de responsabilidad administrativa a don ZZ, todos funcionarios del SAG, de la XII Región.

Pues bien, atendido lo expresado en los párrafos que anteceden, la actuación de la autoridad administrativa regional, en orden a absolver de responsabilidad administrativa a los referidos servidores sumariados, a los cuales se propuso sancionar, no se ha ajustado a derecho, por cuanto tal decisión no armoniza con el mérito del procedimiento disciplinario que sirvió de fundamentos a la proposición de la Contraloría Regional, del que consta que esa responsabilidad se encuentra debidamente acreditada a su respecto y, además, ella se vuelve arbitraria al no haberse fundamentado debido y legalmente en la resolución de esa Dirección Regional del Servicio Agrícola y Ganadero, por todo lo cual esta Contraloría General se ve en el imperativo de rechazar la solicitud de reconsideración planteada, confirmando en todas sus partes el oficio, de la Contraloría Regional.

47.583, 20.11.02.

Compete a Contraloría fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales de los servidores públicos sometidos al Código del Trabajo.

Contraloría Regional ha formulado diversas consultas en relación con el alcance del Dictamen N° 22.335, del presente año, que señaló que correspondería a la Dirección del Trabajo conocer de las solicitudes de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos respecto del personal contratado por el Cuerpo Militar del Trabajo con arreglo a las normas del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe hacer presente, desde luego, que el pronunciamiento referido fue dejado sin efecto por el Dictamen N° 44.971, del año en curso, por el cual se manifestó que el otorgamiento de la autorización de que se trata en la situación de la especie corresponde a esta Contraloría General, por tratarse de personales que poseen la calidad de funcionarios públicos.

Precisado lo anterior, esta División Jurídica procederá a hacerse cargo de las dudas que se plantean respecto de la intervención de la Contraloría General en materias relativas a la fiscalización de las materias laborales de los funcionarios públicos sometidos al Código del Trabajo.

En primer término, consulta esa Contraloría Regional acerca de la procedencia de que se envíen a esa Oficina las copias de las comunicaciones por término de contrato.

Sobre el particular, cabe hacer presente que lo relativo al aspecto indicado debe ser resuelto con arreglo a las normas propias de esta Contraloría General respecto del examen de legalidad de los actos administrativos.

En este sentido, cabe señalar que los documentos indicados se encuentran exen-

tos del trámite de toma de razón, por cuya razón no deben ser enviados a este Organismo Contralor sino que permanecer en el Servicio que los emitió para efectos de su control posterior por parte de esta Entidad Fiscalizadora.

Seguidamente, se consulta acerca de la posibilidad de aplicar multas a los servicios públicos por infracciones a las disposiciones del Código del Trabajo.

Al respecto, debe manifestarse que dado que la jurisprudencia de la Contraloría General es obligatoria respecto de los servicios públicos, según lo que dispone el inciso final del artículo 9° de la Ley N° 10.336, Orgánica de este Organismo Contralor, no corresponde que las distintas oficinas de esta repartición impongan multas en los casos de infracciones a la normativa laboral que constaten, sino que deben impartir instrucciones y efectuar un adecuado control con el objeto de que se cumpla la ley, debiendo hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios en caso de que no se dé cumplimiento a lo ordenado por esta Entidad Fiscalizadora.

Lo anterior es armónico con lo resuelto en Dictamen N° 44.971, de 2002, en el sentido de que el Código del Trabajo debe aplicarse, en el caso de trabajadores del sector público, con las adecuaciones que correspondan y reconociendo las características especiales que revista la institución pública de que se trate.

Finalmente, esta División Jurídica debe hacer presente que este Organismo Contralor ha fiscalizado siempre el cumplimiento de las

normas laborales de funcionarios públicos sometidos al Código del Trabajo, pues dicha materia es de su competencia, como se ha precisado en los Dictámenes N°s. 52.682, de 1976, y 27.096, de 1985, entre otros,

pudiendo señalarse, por ejemplo, la permanente fiscalización efectuada respecto de los trabajadores contratados con arreglo a la normativa mencionada, por el Ministerio de Obras Públicas.

48.972, 26.11.02.

No procede exigir en las bases de un concurso para proveer un cargo docente en una municipalidad el requisito de encontrarse inscrito en los registros electorales.

Se ha solicitado la reconsideración de un pronunciamiento de una Contraloría Regional, por razones que expone.

Sobre el particular, es menester señalar, en primer término, que mediante el oficio cuya reconsideración se solicita, atendiendo la presentación de un profesional de la educación que se presentó a un concurso público declarado desierto por la Municipalidad, por no reunir ninguno de los postulantes todos los requisitos exigidos, entre los cuales, se consideró poseer inscripción electoral, concluyó que debía retrotraerse –respecto del cargo de profesor de educación física– a la etapa de evaluación por parte de la respectiva comisión calificadora, la que no deberá considerar la exigencia de inscripción electoral requerida en las bases.

Ello, por cuanto resultaba improcedente establecer requisitos adicionales o exigencias distintas de las contempladas en la Ley N° 19.070, que, en lo que interesa, es necesario cumplir, entre otros, con el de ser ciudadano, para lo cual, acorde al artículo 13 de la Constitución Política de la República, se requiere ser chileno mayor de dieciocho años de edad y no haber sido condenado a pena aflictiva.

Ahora bien, expresa el Municipio, en síntesis, que no procede sostener que para

ingresar a la Administración Pública no es necesaria la inscripción en los registros electorales, por cuanto la normativa aplicable a la materia conduce necesariamente a la conclusión de que sí es exigible.

Fundamenta su posición en la circunstancia que, a su entender, en conformidad a lo dispuesto a los artículos 13 a 17 de la Carta Fundamental, la ciudadanía se acredita a través del ejercicio de los derechos que ella otorga, uno de los cuales es el de sufragio, para lo que se requiere estar inscrito en los registros electorales, lo que se comprueba con la inscripción respectiva, de lo que se concluye que al plantear tal exigencia no se realiza ninguna mayor a lo establecido en la Constitución o la ley.

Ahora bien, en relación con la materia, cabe señalar en primer término, que el artículo 19 N° 17, de la Constitución Política de la República, asegura a todas las personas la admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes.

A su turno, conforme al artículo 13 de la Carta Fundamental, para ser ciudadano sólo es menester que se trate de un chileno, mayor de 18 años, que no haya sido condenado a pena aflictiva y no como, en forma extensiva, lo interpreta la Municipalidad.

En este contexto, cabe señalar que el artículo 16 de la Ley N° 18.575, establece que para ingresar a la Administración del Estado se deberá cumplir con los requisitos generales que determine el respectivo estatuto, además de los exigidos para el cargo que se provea, agregando en su inciso segundo, que todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho de postular en igualdad de condiciones a los empleos de la Administración del Estado.

En base a tales disposiciones constitucionales y legales, la jurisprudencia de esta Contraloría General, ha concluido, entre otros, en los Dictámenes N°s. 511, de 1995 y 16.097 de 1999, que la autoridad municipal no cuenta con atribuciones legales para fijar requisitos específicos adicionales a los cargos materia de un certamen; razón por la cual, dable es concluir que ninguna autoridad puede agregar otras exigencias que no sean las que establecen los textos legales, en los certámenes que convoque para proveer las plazas que se encuentren vacantes.

En dicho contexto, cabe señalar que los requisitos de ingreso para los profesionales de la educación regidos por la Ley N° 19.070, se encuentran taxativamente enumerados en el artículo 24 de dicho cuerpo normativo, que, en lo que interesa, en el primer numerando, contempla el de "ser ciudadano".

Asimismo, de la simple lectura de los requisitos señalados en el precitado artículo, queda de manifiesto, que cualquiera otro "requisito" que un Municipio estime que un postulante debiera poseer pues le daría ma-

yor grado de ecuanimidad para un determinado cargo, sólo puede requerirse como "una condición de especial preferencia", criterio que, por demás, ha sido recogido –entre otros– en el Dictamen N° 35.069 de 1999.

En este contexto, para desempeñar las citadas plazas sólo es necesario cumplir con los requisitos que, tratándose de profesionales de la educación regidos por la Ley N° 19.070, prevé el artículo 24 de la misma norma, resultando del todo improcedente establecer en las bases del concurso de que se trate, el requisito de estar inscrito en los registros electorales, dado que aquella exigencia es mayor a la contemplada en la normativa constitucional y legal pertinente vulnerándose, por esta vía, el principio de igualdad de los oponentes. (Aplica Dictamen N° 6.098 de 1999).

En consecuencia, toda vez que no ha resultado procedente por parte de la Municipalidad incluir dentro de las bases, la exigencia a los postulantes al cargo de profesor de educación física del liceo, de encontrarse inscrito en los registros electorales, corresponde que éste sea dejado sin efecto por presentar un vicio de legalidad de tal magnitud, que atenta en contra del principio de igualdad ya referido, razón por la cual corresponde que se convoque a un nuevo certamen en cuyas bases sólo se exija como requisitos para postular, aquéllos previstos en el artículo 24, de la Ley N° 19.070.

Por las consideraciones previamente expuestas, se complementa, en lo pertinente el pronunciamiento de la Contraloría Regional.

49.243, 28.11.02.

Agrupaciones de funcionarios de la Administración, no pueden financiar sus publicaciones mediante la contratación de avisos de publicidad de particulares sometidos a la fiscalización del órgano público en que aquéllos se desempeñan.

El Director del Servicio de Impuestos Internos se ha dirigido a la Contraloría General, solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de que en la revista de la Asociación Nacional de Funcionarios de Impuestos Internos de Chile (ANEIICH), se publique propaganda de empresas cuyo comportamiento tributario debe ser fiscalizado por el referido Servicio.

Sostiene la referida autoridad que en la medida que la revista en comento es publicada por una organización de funcionarios del Servicio de Impuestos Internos, la circunstancia de que ella contenga publicidad de empresas que, acorde con el artículo 1° del D.F.L. N° 7 de 1980, del Ministerio de Hacienda, Ley Orgánica de esa repartición, están sometidos actual o potencialmente a la fiscalización de esta última, atenta contra el principio de probidad administrativa, consagrado en el artículo 52 de la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y letra g) del artículo 55 de la Ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo.

En relación con la materia, debe tenerse presente que el antes citado artículo 52 de la Ley N° 18.575, prescribe que "El principio de probidad administrativa consiste en observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular".

A su turno, acorde con la letra g) del referido artículo 55 del Estatuto Administrativo, es obligación de cada funcionario observar estrictamente el principio de la probidad

administrativa regulado por la Ley N° 18.575 y demás disposiciones especiales.

De las normas legales precitadas, se advierte que los servidores estatales tienen la obligación de guardar un comportamiento intachable, honrado y leal en el ejercicio de sus cargos, anteponiendo el interés general por sobre el particular.

En lo que concierne a la situación consultada, aparece del ejemplar de la revista que se adjunta, que en ella figura publicidad de determinadas empresas, cuyo comportamiento tributario, según lo expresa en su informe el Director del Servicio de Impuestos Internos, debe ser fiscalizado por ese organismo.

Ahora bien, la circunstancia de que la mencionada publicación de la Asociación de Funcionarios de Impuestos Internos contenga avisos relativos a dichas empresas, que, como se ha anotado, quedan dentro del ámbito de control tributario que ejerce el Servicio de Impuestos Internos, puede afectar, por cierto, la independencia e imparcialidad con que esos servidores deben actuar en el desarrollo de esa función fiscalizadora.

Este ha sido precisamente el criterio sostenido reiteradamente por la jurisprudencia de este Órgano de Control. Es así que mediante Dictamen N° 37.199, de 1962, reafirmado por el Dictamen N° 19.926, de 1980, se señaló que "la existencia de vínculos comerciales entre las personas y empresas que corresponde fiscalizar a los funcionarios de la Dirección del Trabajo y la Asociación formada por estos empleados, puede conspirar

en contra de la independencia con que este personal debe cumplir sus funciones, y que ello obliga a concluir que el financiamiento de una publicación de la referida asociación mediante avisos de particulares a que esos funcionarios fiscalizan, no se ajusta a derecho, conforme lo determina el principio de probidad administrativa".

A su turno, en igual sentido, el Dictamen N° 13.263, de 1997 precisó, que las agrupaciones de funcionarios no pueden financiar sus publicaciones mediante la contratación de avisos de particulares sometidos a la fiscalización del órgano público en que aquéllos se desempeñan, ya que ello atenta contra la debida independencia que los mismos deben observar en el desempeño de sus labores, y transgrede el principio de probidad consagrada en el actual artículo 13 de la Ley N° 18.575

y en la letra g) del artículo 55 de la Ley N° 18.834.

Sobre la base de las consideraciones precedentes, cabe entonces concluir que atendida la circunstancia que la Asociación Nacional de Funcionarios de Impuestos Internos de Chile –ANEIICH–, se encuentra integrada por empleados del Servicio de Impuestos Internos, la publicación de la revista a que se refiere la consulta, en los términos en que se efectúa, esto, es con publicidad de empresas que quedan bajo la órbita de fiscalización del señalado Servicio, resulta improcedente, ya que ello atenta contra el principio de probidad administrativa y la debida independencia que deben observar los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, acorde con la preceptiva legal contenida en los mencionados preceptos de las Leyes N°s. 18.575 y 18.834.

49.757, 3.12.02.

Contraloría es competente para fiscalizar la aplicación de las normas del Código del Trabajo, cuando éste es el estatuto jurídico de los servidores públicos.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Contraloría General, una presentación efectuada por el presidente de la Asociación de Profesionales y Funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial, en la que se requiere un pronunciamiento acerca de determinadas actuaciones de la Directora de esa entidad.

De los antecedentes tenidos a la vista, aparece que dicha Directora ha exigido a los funcionarios de ese organismo público la suscripción de los contratos de trabajo, las modificaciones a ellos y sus anexos, y en caso de negarse a firmar dichos instrumentos, ha manifestado que serían remitidos a la Inspección del Trabajo para que se les re-

quiera la firma, o les retendría sus remuneraciones.

La entidad recurrente formula, asimismo, diversas objeciones a algunas cláusulas de los referidos contratos de trabajo.

Requerido su informe, la Directora de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana ha expresado, en síntesis, que efectivamente a aquellos funcionarios que no cumplieran con la obligación de firmar sus respectivos contratos de trabajo, se les retendrían sus remuneraciones, toda vez que la normativa vigente exige que cualquier egreso de dinero debe contar con el respectivo respaldo contable y, en este caso,

el único documento que sustenta el pago de remuneraciones, es precisamente, el contrato de trabajo.

Sobre el particular, es del caso señalar que la Ley N° 19.263, que determina normas aplicables al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial establece en su artículo único que "Las disposiciones del Estatuto Administrativo no se aplican al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, creadas de conformidad con lo dispuesto en las Leyes N°s. 17.995 y 18.632, el que se ha regido y continuará rigiéndose exclusivamente por los respectivos contratos de trabajo y las normas aplicables al sector privado, en virtud de lo prescrito en los citados cuerpos legales".

Cabe precisar, desde luego, que estos personales al desempeñarse en un servicio público descentralizado, integrante de la Administración del Estado, tienen la calidad de funcionarios públicos, y en consecuencia, esta Contraloría General, conforme lo dispone su Ley Orgánica, N° 10.336, en sus artículos 1° y 6°, tiene plena competencia para interpretar y fiscalizar la normativa que se les aplica, como se ha informado por la reiterada jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 11.889 y 40.873, ambos de 2001, sin que tenga injerencia en estas materias la Dirección del Trabajo.

Puntualizado lo anterior, es del caso consignar que las disposiciones del Código del Trabajo, en la medida que rigen a determinados servidores del Estado, tienen el carácter de normas estatutarias de derecho público, que fijan los derechos y obligaciones, que deben en la especie respetarse. De esa manera, la negativa a firmar el contrato de trabajo por parte de un trabajador, en la medida, por cierto, que dicho contrato no se aparta del citado régimen legal, implica, de un modo general, su voluntad de no perseverar en su relación laboral, y por ende, es equivalente a una renuncia que desvincula al empleado del Servicio.

En cuanto a los reparos puntuales a determinar cláusulas del contrato de trabajo, es necesario señalar lo siguiente.

En primer término, es del caso reiterar que dado que el Código del Trabajo es el estatuto administrativo de los funcionarios de las Corporaciones de Asistencia Judicial, las cláusulas pertinentes de los contratos de trabajo que se suscriben deben ajustarse íntegramente a las normas de ese Código laboral.

Hecha esta precisión, cabe señalar que los recurrentes formulan primeramente una observación en el sentido de que no existe suficiente precisión acerca de los descuentos que se les pueden efectuar a los trabajadores en sus remuneraciones, quedando éstos, a su juicio, al arbitrio del empleador.

Sobre esta materia, es dable advertir que la cláusula del contrato que se objeta, dispone que "El trabajador acepta y autoriza a la Corporación para que se le descuenta de sus remuneraciones, sin que la enumeración sea taxativa: El tiempo no trabajado, ya sea por atrasos, inasistencia o permisos con goce de remuneraciones; los préstamos y/o anticipos; los daños producidos en la propiedad de la Corporación; el resarcimiento de los daños y costos en que incurra el empleador como consecuencia de alguna acción, omisión o declaraciones dolorosas o culpables del trabajador".

En este punto, debe manifestarse que la circunstancia de que se establezcan causales de descuentos de remuneraciones se ajusta a derecho, en la medida que exista certeza jurídica acerca de las causales invocadas, lo que no ocurre con la mención "sin que la enumeración sea taxativa", la cual, por lo tanto, debe eliminarse.

Ahora bien, en lo que respecta al resarcimiento de los daños en la propiedad del Servicio, en que incurra el trabajador, debe señalarse que este daño deberá determinarse necesariamente en una investigación que

realice ese organismo público, que cumpla con todas las reglas de procedimiento que permitan la defensa del inculpado, y en la que si se reúnen los elementos de juicio suficientes se aplique una sanción. De la misma forma, la determinación de si hubo alguna acción, omisión o declaración dolosa o culpable del trabajador es una materia propia de los Tribunales de Justicia.

Enseguida, se objeta una cláusula que es calificada como condición determinante del contrato de trabajo y que señala que todo trabajador declara conocer y se compromete a cumplir "las obligaciones encomendadas por el Empleador y las órdenes e instrucciones de su jefe directo, así como los horarios y otras obligaciones emanadas del Contrato de Trabajo, normas y reglamentos, comprometiéndose a no realizar competencia desleal, a guardar absoluta reserva y confidencialidad acerca de los asuntos del Empleador, así como evitar comprometer la seguridad y prestigio del mismo".

Sobre el particular, este Organismo de Control cumple con señalar que la cláusula anterior es una disposición de común aplicación en los contratos de trabajo, pudiendo agregarse, en lo que se refiere a guardar absoluta reserva y confidencialidad acerca de los asuntos del empleador y evitar comprometer la seguridad y prestigio del mismo, que no se visualiza una vulneración a la normativa legal, toda vez que ella se relaciona con los intereses superiores del Servicio.

En este sentido, aunque no es aplicable a los trabajadores de ese organismo público, cabe mencionar que el Estatuto Administrativo, aprobado por Ley N° 18.834, contiene normas similares a las contenidas en la citada cláusula, a saber su artículo 55, letra h), por una parte, señala que serán obligaciones de cada funcionario: "guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales" y, por la otra, si artículo 78, letra j), dispone que le está prohibido al funcionario: "atentar

contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materias, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro".

A continuación, se cuestionaba la disposición del contrato que se refiere a la obligación de "Ser diligente en su trabajo para que no se produzca por negligencia o imprudencia un daño a las personas que se atienden en la Corporación, como asimismo a bienes, máquinas, computadores, software, fichas, estadísticas o materiales a cargo".

En relación con la materia, es del caso advertir que se trata de conductas genéricas cuya infracción deberá ser determinada conforme a una investigación breve, en la que se observen todas las reglas del debido proceso y se cautelen los derechos de los afectados.

Asimismo, se objeta la cláusula que señala "Se prohíbe expresamente retirar personalmente o por medio de terceros cualquier material de la Corporación, ya sea original o reproducción".

Al respecto, cabe manifestar que esta Entidad Fiscalizadora entiende que dicha disposición no dice relación con los elementos propios del trabajo judicial que deben desarrollar quienes cumplen labores en la Corporación y que son indispensables para la tramitación de las causas y diligencias que deben efectuarse ante los Tribunales de Justicia.

Finalmente, se menciona la cláusula que expresa que "El incumplimiento de las cláusulas anteriores se considerará infracción grave a las obligaciones impuestas por el Contrato y dará lugar al término inmediato del mismo, previa investigación interna ordenada por el Director General de la Corporación".

En lo referente a esta cláusula, cabe manifestar que ella se ajusta a derecho, en la medida que el incumplimiento de cualquier

obligación de las que se mencionan como constitutivas de infracción grave, sea establecida mediante una investigación interna

ordenada por el Director de esa Corporación, en la que deberán respetarse todas las reglas del debido proceso.

50.352, 6.12.02.

Aumento del feriado opera una vez al año, sea que se haga uso continuo o fraccionado del feriado o el feriado acumulado.

Se solicita un pronunciamiento que determine si resulta procedente que en el caso de la acumulación del feriado de los funcionarios que se desempeñan en las regiones y localidades a que se refiere el inciso segundo del artículo 101 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se agreguen los cinco días adicionales que autoriza esa norma, ya que, en su opinión, la jurisprudencia existente sobre la materia, sería contradictoria.

Sobre el particular, cabe tener en consideración, en primer término, que el citado precepto estatutario, dispone que los funcionarios que residan en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y de Magallanes y de la Antártida Chilena, y en las provincias de Chiloé y Palena de la Región de Los Lagos, tendrán derecho a gozar de su feriado aumentado en cinco días hábiles, siempre que se trasladen a una región distinta de aquella en la que se encuentren prestando servicios.

De la disposición reseñada se desprende que los indicados servidores tienen derecho a gozar de la franquicia que interesa, en el evento de que se trasladen a una región distinta de aquella en que cumplen sus labores, beneficio que, en todo caso, opera por una sola vez en el año, sea que se haga uso del feriado en forma continua o fraccionada, tal como, por lo demás, se indicara por la jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 11.158 y 24.807, ambos de 1993 y 31.824, de 1999, entre otros.

La misma regla resulta igualmente válida tratándose del uso fraccionado o continuo de un feriado acumulado.

Sin embargo, es dable precisar que la acumulación parcial o total del feriado –conforme con lo establecido en el artículo 99 de la Ley N° 18.834–, por sí sola no da lugar al incremento indicado, toda vez que si se posterga el feriado, el funcionario no se traslada a otra región como lo exige la ley. Por consiguiente, en estos casos dichos servidores sólo podrán gozar del indicado aumento, en la época que hagan uso efectivo del feriado acumulado.

Puntualizado lo anterior, es menester aclarar que en el Dictamen N° 31.525, de 1986, de esta Entidad Fiscalizadora –al cual se alude en la consulta–, se analizó una situación distinta, la del funcionario que en el mes de diciembre toma el feriado de esa anualidad y en enero del año siguiente, sin solución de continuidad, hace uso del feriado correspondiente a este último año.

Como puede advertirse, en este caso se trata del uso consecutivo de dos feriados que corresponden a anualidades distintas. En este supuesto, entonces, si el funcionario sale y vuelve a la región, durante su primer feriado, y nuevamente sale cuando está haciendo uso de su segundo feriado –circunstancias que, en todo caso, deberá acreditar debidamente–, le asiste el derecho a gozar del aumento de cinco días hábiles por cada

uno de ellos, atendido que se cumpliría la exigencia impuesta por la ley para tener derecho al aumento en estudio.

Finalmente, cabe hacer presente que el criterio contenido en el citado Dictamen N° 31.525, de 1986, se mantiene plenamente vigente, aun cuando aquél se base en las disposiciones contenidas en el anterior Estatuto Administrativo –D.F.L. N° 338, de 1960–, ya que aquéllas son similares a las que se

contemplan en el actual texto estatutario, Ley N° 18.834, y, por ende, tal criterio no se ha visto alterado como consecuencia de la entrada en vigor de este último texto legal.

Reconsideréense parcialmente los Dictámenes N°s. 11.158 y 24.807, ambos de 1993, y 31.824, de 1999, todos de esta Contraloría General, y cualquier otra jurisprudencia contraria al presente pronunciamiento.

52.838, 24.12.02.

Delegado de una Asociación de Funcionarios no puede formar parte del Comité de Selección de un concurso regulado por la Ley N° 18.834, para proveer cargos en un servicio, si no es miembro de la respectiva junta calificadora.

La Dirección de Presupuestos ha formulado a esta Contraloría General diversas consultas relacionadas con la aplicación del artículo 22 de la Ley N° 19.646, que contiene normas sobre promociones a los cargos de dicha entidad que indica, las que serán abeltas en el mismo orden en que ellas han sido efectuadas.

En primer término, se consulta sobre la integración del Comité de Selección de los concursos que deban realizarse para llevar a efecto las promociones de que se trata y, especialmente, si a él puede incorporarse un integrante de la Asociación de Funcionarios de esa repartición.

En relación con lo anterior, cabe expresar que la Dirección ocurrente concluye que la interpretación de la normativa que rige la materia, no admite considerar la participación en el citado Comité de un delegado de la Asociación de Funcionarios con mayor representación, por no estar contemplada en la ley tal posibilidad.

Por su parte, la Asociación de Funciona-

rios de que se trata señala que, a su juicio, corresponde que un representante de dicha agrupación participe en el referido Comité, considerando lo dispuesto en los artículos 18 y 30 de la Ley N° 18.834, ya que ellos permitirían integrar dentro del señalado cuerpo colegiado, a un miembro de esa entidad gremial.

Sobre el particular, esta Contraloría General debe hacer presente que el antes mencionado artículo 22 de la Ley N° 19.646, prescribe, en lo que interesa, que "las promociones en los cargos de carrera de la Planta de Directivos y de los tres grados superiores de las restantes plantas de la Dirección de Presupuestos, se efectuarán por concursos de oposición interno a los que podrán postular los funcionarios de planta y los empleados a contrata que se hayan desempeñado en este Servicio por un lapso no inferior a cuatro años, que cumplan con los requisitos correspondientes y se encuentren calificados en Lista 1, de Distinción o en Lista 2, Buena, rigiéndose en lo demás por las disposiciones del artículo 10 de la Ley N° 19.479".

A su turno, cabe señalar que el citado artículo 10 de la Ley N° 19.479, en su inciso final, estimula que los concursos de que se trata, se regularán en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1°, del Título II, de la Ley N° 18.834.

Precisado lo anterior, debe anotarse que el artículo 18 del Estatuto Administrativo, contemplado en el aludido párrafo 1°, prescribe que "el concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta central o regional a que se refiere el artículo 42, según corresponda, con excepción del representante de personal".

En relación con lo anterior, debe hacerse presente que la cita al mencionado artículo 42, debe entenderse efectuada al artículo 30 de ese mismo cuerpo de normas, según lo ha declarado la jurisprudencia de esta Contraloría General contenida en el Dictamen N° 9.112 de 1993, entre otros.

Ahora bien, de acuerdo con lo prescrito en esta última disposición, las Juntas Calificadoras Centrales o Regionales, estarán integradas por los cinco o tres funcionarios de más alto nivel jerárquico, respectivamente, con excepción del Jefe Superior, y por un representante del personal, de lo que se sigue, en consecuencia que el Comité de Selección, de acuerdo a la normativa contenida en el antes citado artículo 18 de la Ley N° 18.834, estará compuesto por el jefe o encargado del personal y por los cinco o tres funcionarios del más alto nivel jerárquico, antes referidos, según sea el caso, excluido el representante del personal, por así disponerlo expresamente dicho precepto.

No obsta a lo anterior, lo dispuesto en el inciso final del mismo artículo 30, según el cual "la Asociación de Funcionarios con mayor representación del respectivo Servicio o institución tendrá derecho a designar a un delegado que sólo tendrá derecho a voz", ya

que de su sola lectura aparece que dicha nominación, podrá o no efectuarse, de lo que se infiere, por una parte, que es una facultad de la entidad gremial designar o no a un representante en la junta calificadora que corresponda y, por otra, que dicho representante, en el caso que sea elegido para tal efecto, no constituye un integrante más del cuerpo colegiado de que se trata, cuya estructura, por lo demás, se encuentra expresamente contenida en la referida normativa y sin que la participación eventual en ella del delegado de la Asociación de Funcionarios tenga la virtud de alterar su conformación y, por ende, afectar la validez de sus actuaciones como ocurriría si éste formara parte de las juntas calificadoras.

Lo anterior, se encuentra reiterado, por lo que expresa el Reglamento de Calificaciones aprobado mediante Decreto N° 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior el que en su artículo 24 indica que el delegado de la Asociación de Funcionarios sólo podrá intervenir "ante" la Junta Calificadora, de lo que se sigue que dicho personero no forma parte de dicho órgano, tal como se infiere, por lo demás de una reiterada jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 9.112 de 1993 y 35.364, de 1995, entre otros.

En estas condiciones, esta Entidad de Control no puede sino concluir que si el delegado de la Asociación de Funcionarios no es miembro de la Junta Calificadora, tampoco lo es del Comité de Selección a que se refiere la consulta, como lo sostiene la entidad gremial ocurrente.

Lo expuesto, es sin perjuicio, por cierto que de acuerdo a lo que prescriben los artículos 7° y 25 de la Ley N° 19.296, los directores de tales asociaciones de funcionarios puedan recabar de la autoridad administrativa información acerca del certamen y, específicamente, en aquellas materias a que se refiere dicho cuerpo legal y que, en general, dicen relación con los planes, programas

y resoluciones relativos a sus funcionarios y, específicamente, en lo que atañe a los derechos y obligaciones de sus asociados.

En lo que concierne a la segunda consulta formulada, esto es, a la posibilidad de que los funcionarios de la Dirección ocurrente postulen a un escalafón diferente de aquel a que pertenecen, esta Contraloría General debe expresar que no advierte inconveniente legal para que ello ocurra, toda vez que la redacción amplia del artículo 22 de la Ley N° 19.646, permite que participen en el concurso interno todos aquellos funcionarios que se encuentren sirviendo un cargo de planta y todos los contratados que se hayan desempeñado en el servicio por el lapso que indica, sin que contemple una limitación diferente a las que expresamente señala.

Por otra parte, respecto a cuáles son los cargos que son concursables de acuerdo con lo prevenido en el artículo 22 de la Ley N° 19.646, debe señalarse que, de conformidad a lo que indica el D.F.L. N° 3, de 1990, del Ministerio de Hacienda, la Dirección de Presupuestos consta de dos plantas, éstas son, la de la Subdirección de Presupuestos y la de la Subdirección de Racionalización y Función Pública, cada una con sus respectivos escalafones, incluso el de directivos.

Al respecto, cabe hacer presente que si bien el citado artículo 22 alude a cargos "de la Planta" de directivos debe entenderse que dicha mención se encuentra referida a cada uno de los estamentos de directivos de las plantas ya individualizadas.

En este contexto, es necesario anotar que conforme a lo dispuesto en el citado artículo 22, procede llamar a concursos internos únicamente para proveer los cargos de carrera pertenecientes a los estamentos de directivos de cada una de las plantas de la Subdirección de Presupuestos y la de la Subdirección de Racionalización y Función Pública, como también aquellos empleos que correspondan a los tres grados superiores de los restantes escalafones de esos mismos

ordenamientos, de lo que se sigue, en consecuencia, que los empleos no comprendidos en la norma en comento, deberán proveerse de acuerdo a la normativa general contenida en la Ley N° 18.834.

Enseguida, y en lo que se refiere a diversas interrogantes relativas a los requisitos que deben cumplir los postulantes a las promociones que consulta el artículo 22 de la Ley N° 19.646, esta Contraloría General debe informar que para poder postular a los concursos internos a que él se refiere, los empleados deben encontrarse en servicio activo, ya que así lo indica la misma normativa en comento al señalar que se encuentran habilitados para participar en tales eventos "los funcionarios de planta y los empleados a contrata", entendiéndose que lo están, además, aquellos que se encuentren desempeñando una comisión de servicio o una comisión de estudio, ya que tal circunstancia no tiene mérito para hacerlos perder su condición de funcionarios del Servicio.

En este mismo orden de ideas, cabe sostener que los requisitos exigidos para postular a los concursos antes mencionados, deben encontrarse cumplidos tanto a la fecha de postulación, teniendo en cuenta la resolución que llama al respectivo concurso, como aquella data en que se dispone el respectivo nombramiento si éste procediere.

Enseguida, es dable hacer presente que la antigüedad de cuatro años a que alude el citado artículo 22, debe encontrarse cumplida, a juicio de esta Contraloría General, también, a la fecha de postulación, debiendo añadirse, que el período indicado puede servir de manera continua o discontinua, tal como se desprende de la norma antes mencionada, ya que ella no exige que el tiempo desempeñado para los efectos de verificarse el requisito de la antigüedad de que se trata, deba ser continuo.

Por último, en lo que concierne a la posibilidad de que las postulaciones a los cargos vacantes de cada planta de la Dirección de Presupuestos puedan efectuarlas sólo

aquellos funcionarios pertenecientes a la respectiva planta y no a una diferente, esta Contraloría General debe precisar, al igual que lo hiciera precedentemente, que el D.F.L. N° 3, de 1990, del Ministerio de Hacienda, ha contemplado para esa Dirección, la planta de la Subdirección de Presupuestos y la de la Subdirección de Racionalización y Función Pública, ambas con sus respectivos escalafones y cargos.

En estas condiciones y teniendo en cuenta que el artículo 22 de la Ley N° 19.646, no

establece la exigencia de que los funcionarios o empleados que se encuentren habilitados para participar en los concursos a que se refiere la norma citada, deban pertenecer a una u otra de dichas plantas, no cabe sino concluir que no se advierte fundamento de orden legal para efectuar dicha distinción, más aún si se tiene en cuenta que el propio Servicio en su presentación señala que en algunos casos las resoluciones que disponen la contratación de personal, lo hacen sin expresar si a tales trabajadores les corresponde desempeñar sus funciones en uno u otro de los indicados ordenamientos.

INDICE DE MATERIAS

Página

ENTREVISTA

- Entre empleador y trabajador: ¿Cómo se logran las buenas relaciones laborales? 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Experiencias de Mediación en la II Región de Antofagasta. Una aproximación práctica 3

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Guía Organizaciones Sindicales 18
 - Derecho de Sindicación 18
 - Sindicatos 20
 - Federaciones y Confederaciones 22
 - Constitución de los Sindicatos 23
 - El Directorio Sindical 25
 - La Asamblea General 28
 - El Patrimonio Sindical 29
 - La Fusión de Sindicatos 31
 - La Disolución de los Sindicatos 31
 - El Delegado del Personal 32
 - El Delegado Sindical 33

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- D.F.L. N° 9, de 2003, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentajes de la Asignación de Dirección Superior a los cargos de Jefe Superior de los Servicios Públicos dependientes o relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que señala 35
- Decreto N° 50, de 2003, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento de la indemnización por retiro voluntario que establece la Ley N° 19.813 para los funcionarios de atención primaria de salud 37

DEL DIARIO OFICIAL 41



JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades de fiscalización e improcedencia del recurso de protección como sustituto de otros medios de impugnación 44
- Corte Suprema. Recurso de casación. Ley N° 19.631 (Ley Bustos) no es aplicable a la quiebra 47

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico ... 55

Indice temático 57

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

1.121/28, 27.03.03.

Emite pronunciamiento sobre régimen jurídico aplicable al personal del Servicio de Cooperación Técnica SERCOTEC, en materia de horas extraordinarias 58

1.124/29, 27.03.03.

La obligación de escriturar el contrato de trabajo, dentro de los plazos legales que establece el artículo 9° del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquélla realizada por perito designado para tal efecto 61

1.243/30, 1°.04.03.

A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales les asiste el derecho al beneficio de la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero en el evento que se cumplan los requisitos legales, cualquiera sea la causal por la cual se puso término a los contratos de trabajo 63

1.310/31, 4.04.03.

Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios contenidos en un contrato colectivo, les asiste la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo aún en el evento que dichos dependientes celebren, posteriormente, un convenio colectivo a la luz del artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, con iguales beneficios que los obtenidos por la organización respectiva 65

1.400/32, 9.04.03.

Los empleadores de personas que hayan sido designados para competencias en representación del deporte chileno, bajo los

requisitos señalados en el artículo 74 de la Ley del Deporte, tienen la obligación de otorgar permiso a dichos trabajadores por el período que dure la concurrencia al evento deportivo de que se trate, no existiendo, sin embargo, la obligación legal de remunerar dicho lapso	67
1.465/33, 15.04.03. El empleador se encuentra obligado a deducir de la remuneración de sus trabajadores descuentos a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el dependiente sea socio, con el solo mérito de la autorización por escrito del mismo, la que deberá ser otorgada para cada operación, en la medida que no se excedan los límites máximos consignados en el artículo 58 de la Ley N° 19.832	68
circulares y resolución de la dirección del trabajo	
1.- Circulares	
38, 26.03.03. Remite información sobre desempeño de trabajos calificados como pesado y entero de cotizaciones y aportes por este concepto.	71
41 (extracto), 31.03.03. Nuevas instrucciones para acreditación de pago de multas.....	74
46, 9.04.03. Remite copia de Convenio de Cooperación Técnica suscrita con FONASA	74
2.- Resolución	
1.309 (extracto), 18.12.02. Aprueba protocolo y convenio tipos para la protección a la maternidad.	78
Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Selección de Dictámenes	
FIS-672, 09.2002. Pronunciamiento sobre la fecha a contar de la cual el Seguro de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728, es obligatorio para los trabajadores afectos a ella	79
FIS-686, 09.2002. Seguro Obligatorio de Cesantía recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en esta-	

blecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo	80
FIS-708, 09.2002.	
Sueldo empresarial. Requisito para su procedencia	82
FIS-722, 09.2002.	
Se pronuncia dentro del ámbito de su competencia que las cotizaciones por trabajos pesados se deben enterar por remuneraciones imponibles efectivamente devengadas	83
FIS-747, 09.2002.	
En situación que indica, trabajador dependiente que cotiza por el límite máximo imponible mensual no puede efectuar cotizaciones obligatorias como independiente y ahorro previsional voluntario en esta última calidad, acogido a la franquicia tributaria del artículo 50 de la Ley sobre Impuesto a la Renta	85
FIS-797, 10.2002.	
Cobro de comisiones por administración de depósitos convenidos y cotizaciones voluntarias enteradas con anterioridad al 1° de marzo de 2002	86
FIS-S-4, 09.2002.	
Seguro Obligatorio de Cesantía no recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación y profesionales de la salud que se desempeñan en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa, en atención a las consideraciones que indica	89
FIS-S-8, 10.2002.	
Informa al tenor de lo solicitado, respecto a materias que indica, relacionadas con la aplicación de la Ley N° 19.728	89
FIS-S-12, 10.2002.	
Emite pronunciamiento sobre la fecha de inicio de las funciones de la Comisión de Usuarios del Sistema de Seguro de Desempleo	90
Ord. N° 11, 13.09.02.	
Cobertura de los Centros de Recaudación y Pago	91
FIS-S-5, 09.2002.	
Responde consulta relacionada al derecho de afiliarse al Seguro de Cesantía establecido en la Ley N° 19.728, de trabajador imponente de CAPREDENA regido por el Código del Trabajo	91
Ord. N° 14.984, 30.09.02.	
Emite pronunciamiento sobre la forma de cotizar al Seguro de Cesantía en el evento que un trabajador se encuentre contrata-	

do por un mismo empleador, a través de dos contratos de trabajo diferentes, según modalidades que indica	92
 Servicio de Impuestos Internos. Selección de Dictámenes	
3.949, 30.10.02.	
Créditos por gastos de capacitación en el caso de pequeños mineros artesanales que optan por declarar la renta presunta de su actividad	93
 4.755, 23.12.02.	
Aplicación del Impuesto al Valor Agregado a los servicios de administración y provisión de personal prestados por una agencia de negocios	95
 52, 3.01.03.	
Fecha del valor de la U. F. que debe considerarse para los efectos de determinar el monto de las remuneraciones imponibles para los fines previsionales	97
 104, 10.01.03.	
Determinación del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a la devolución de fondos previsionales que técnicos extranjeros mantengan en una Administradora de Fondos de Pensiones en virtud de la Ley N° 18.156	99
 CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	
45.893, 8.11.02.	
No procede establecer jornada especial de trabajo para los funcionarios que deseen cursar estudios universitarios o de otro nivel	102
 47.181, 18.11.02.	
Señala modo en que los servicios y organismos del Estado deben ejercer su potestad disciplinaria en los sumarios administrativos que la Contraloría instruye en aquéllos	104
 47.583, 20.11.02.	
Compete a Contraloría fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales de los servidores públicos sometidos al Código del Trabajo	108
 48.972, 26.11.02.	
No procede exigir en las bases de un concurso para proveer un cargo docente en una municipalidad el requisito de encontrarse inscrito en los registros electorales	109

49.243, 28.11.02. Agrupaciones de funcionarios de la Administración, no pueden financiar sus publicaciones mediante la contratación de avisos de publicidad de particulares sometidos a la fiscalización del órgano público en que aquéllos se desempeñan	111
49.757, 3.12.02. Contraloría es competente para fiscalizar la aplicación de las normas del Código del Trabajo, cuando éste es el estatuto jurídico de los servidores públicos	112
50.352, 6.12.02. Aumento del feriado opera una vez al año, sea que se haga uso continuo o fraccionado del feriado o el feriado acumulado	115
52.838, 24.12.02. Delegado de una Asociación de Funcionarios no puede formar parte del Comité de Selección de un concurso regulado por la Ley N° 18.834, para proveer cargos en un servicio, si no es miembro de la respectiva junta calificadora	116



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • Nº 172
Mayo de 2003

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas: 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Entre empleador y trabajador: ¿Cómo se logran las buenas relaciones laborales?

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Experiencias de Mediación en la II Región de Antofagasta. Una aproximación práctica.

GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Guía Organizaciones Sindicales.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- D.F.L. Nº 9, de 2003, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentajes de la Asignación de Dirección Superior a los cargos de Jefe Superior de los Servicios Públicos dependientes o relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que señala.
- Decreto Nº 50, de 2003, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento de la indemnización por retiro voluntario que establece la Ley Nº 19.813 para los funcionarios de atención primaria de salud.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Facultades de fiscalización e improcedencia del recurso de protección como sustituto de otros medios de impugnación.
- Corte Suprema. Recurso de casación. Ley Nº 19.631 (Ley Bus-tos) no es aplicable a la quiebra.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. 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 Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Javier Romero Toro	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	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)
Roberto Burgos Wolff	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	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

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

María Ester Feres Naz arala

Abogado

Directora del Trabajo

Director Responsable

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado

Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro Castro

Abogado
Jefe Unidad Servicio de
Asistencia Técnica

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier

Abogado
Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera

Periodista

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis Chile**,
Miraflores 383, Piso 11.
Fono: 510 5000.

Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von
Plate. Fono: 209 1613

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos el documento "Experiencias de mediación en la II Región de Antofagasta. Una aproximación práctica" elaborado por los mediadores Mario Varas Castillo, Alexis Muñoz Muñoz y Leonardo Saavedra Vega, contribución que permite apreciar la experiencia acumulada de la Región de Antofagasta sobre este importante quehacer institucional y cuya relevancia destaca Joaquín Cabrera, jefe del Departamento de Relaciones Laborales, en la presentación de este trabajo, al señalar, entre otros, que se aborda desde una perspectiva clave: "cuales, las relaciones interpersonales del trabajo en su esfera colectiva, espacio desde donde se construyen los valores ciudadanos que fundan una convivencia social justa, sana y pacífica".

La Guía Práctica del Código del Trabajo, dedicada en esta edición a las Organizaciones Sindicales, y preparada por la Unidad Servicio de Asistencia Técnica, se refiere al derecho de sindicación; los sindicatos; las federaciones y confederaciones; la constitución de sindicatos; el directorio sindical; la asamblea; el patrimonio sindical; la fusión de organizaciones; la disolución de los sindicatos, el delegado del personal y el delegado sindical.

En la sección Dictámenes del Servicio, se incluye el Dictamen N° 1.124/29, de 2003, el cual concluye que la obligación de escriturar el contrato de trabajo, dentro de los plazos legales que establece el artículo 9° del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto.

Por último, de la jurisprudencia administrativa emitida por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, destacamos la inclusión de diversos dictámenes que atienden consultas sobre el nuevo Seguro Obligatorio de Cesantía.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Malva Espinosa Cifuentes

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

