



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Junio 2005



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



CRISTOBAL PASCAL CHEETHAM,  
NUEVO SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

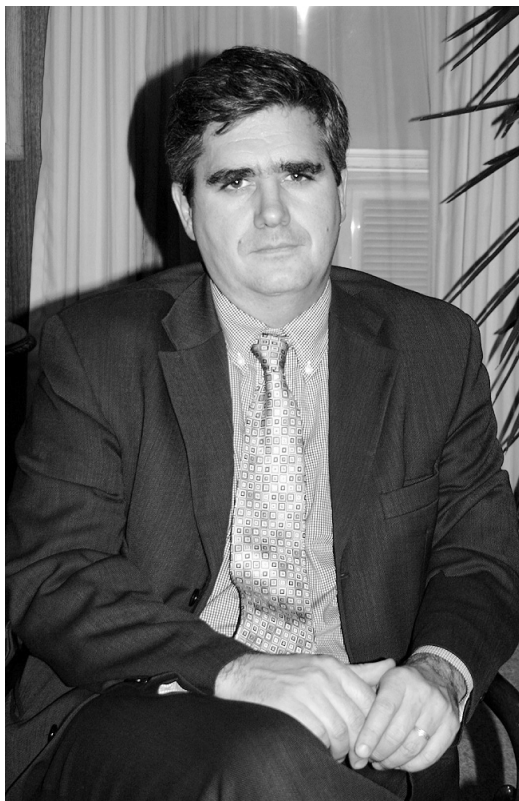
## "QUIERO INTEGRAR CON MAYOR FUERZA EL TEMA DE LA IGUALDAD AL INTERIOR DEL MUNDO DEL TRABAJO"

Hombre permanentemente ligado al mundo del trabajo, consultor de organizaciones internacionales, Subsecretario del Trabajo desde principios de mayo, pero por sobre todo un amante del mundo y de las políticas públicas, Cristóbal Pascal Cheetham asumió el desafío de acompañar a la actual administración hasta el cambio de gobierno con el imperativo de hacer lo mejor para el mundo laboral, impulsando las reformas laborales que significarán, según sus palabras, un cambio cultural en el mundo del trabajo actual.

Con la salida de Ricardo Solari como titular de la cartera del Trabajo y Previsión Social, y luego de ser ratificado Yerko Ljubetic como Ministro, Pascal recibió un llamado del Presidente de la República, Ricardo Lagos, quien le manifestó su interés en nombrarlo Subsecretario de dicha cartera, poco después estaba instalado en su despacho de Huérfanos con Teatinos, regresando a la administración pública luego de casi un lustro de ausencia.

### ¿Cómo tomó ese llamado presidencial?

El Presidente me llamó el domingo anterior al uno de mayo, yo no me encontraba en la administración pública en ese momento, solicitando que me pusiera a trabajar al día siguiente como Subsecretario. Como en lo personal tengo un gran cariño por las políticas y el servicio público, y aunque llevaba 4 años fuera del Estado, muy concentrado en proyectos del ámbito privado, asumí el desa-



La reforma a la justicia del trabajo es una reforma estructural y, como tal, es una reforma que implica un cambio cultural, esto significa que todos los actores que se relacionan con el mundo de la justicia del trabajo deberán adaptarse a un nuevo escenario.

fío por lo que resta de la administración del actual gobierno. Eso sí, nunca perdí mi vínculo con el mundo laboral, estuve relacionado con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde fui consultor y realicé varias

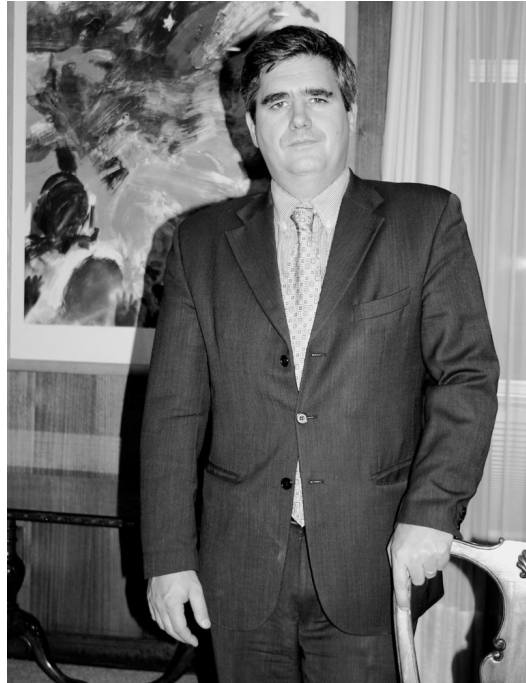
investigaciones y de igual forma con el Fondo de la Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Tampoco es mi primera vez en el mundo público, en el año '96 me hice cargo de la División Social del Ministerio de Justicia, donde nos correspondió coordinar todas las políticas sobre infancia y familia, y dentro de ese campo se incorporó con fuerza el tema del trabajo infantil, así me conecté con este sector y desde entonces me fui especializando en los temas asociados.

No sólo eso, Pascal tuvo la oportunidad de trabajar más de un año en el Ministerio del Trabajo, a inicios del actual gobierno, con el ministro Ricardo Solari, del que fue su jefe de gabinete.

El ministro me llamó considerando mi experiencia en la administración pública, que básicamente tiene que ver con la coordinación legislativa, específicamente ligada a los procesos de reformas, donde he participado en las tres más importantes de este país: la del sistema de justicia y la reforma procesal penal en el Ministerio de Justicia, la reforma de tribunales de familia y actualmente en la reforma a la justicia del trabajo y previsión social.

**Una persona que viene del mundo privado ¿cómo lo ve ahora, desde la vereda de lo público?**

La principal conclusión que uno puede sacar es que en nuestro país, con una economía pequeña, la interacción entre estos dos mundos para el emprendimiento de proyectos de inversión o servicios es muy fuerte. Existen regiones en las cuales si no está el mundo público el mundo privado no es capaz de generar un liderazgo fuerte. Ahí el Estado cumple un rol fundamental. Esto sucede principalmente en los lugares extremos, denominados fronteras interiores del Estado, donde se viven una multiplicidad de realidades muy complejas y se deben enfrentar desafíos que son diferentes a los que se producen en la zona centro, por ejemplo.



Deseo imprimir un sello propio a esta gestión, orientada a ser progresista, en búsqueda de incorporar con mayor fuerza el tema de la igualdad en las relaciones laborales apuntando a la dignidad de las personas, la protección de la intimidad, el respeto a la libre opinión y asociación.

**¿Se pueden equilibrar los intereses de ambos mundos?**

El equilibrio se establece, básicamente, en el fortalecimiento institucional del Estado. Soy un convencido de que en la medida en que tengamos instituciones fuertes, entendido esto como una multiplicidad de elementos, que van desde generar los recursos humanos y financieros para poder darle sustento a una institución a considerar un marco normativo que respalde las acciones y competencias que se le atribuyen a éstas. En resumen, contar con la potestad adecuada, que es la autoridad de poder dirimir y tomar ciertas decisiones con la eficacia necesaria para lograr el cumplimiento de la ley laboral. Una de las grandes dificultades de países como el nuestro, en vías de desarrollo, es que se han profundizado los catálogos de derechos desde el punto de vista formal. El

desafío, entonces, es que se cumplan estos derechos.

#### **Chile ha avanzado bastante en este tema...**

Nuestro país ha dado pasos muy importantes a partir de los años '90 en esa dirección. Por eso le doy una alta relevancia a la reforma a la justicia del trabajo y previsión social, pues es el eslabón que se nos estaba quedando atrás, ya que un conflicto jurídico dentro de una relación laboral, sea colectivo o individual, que no encuentra un tribunal con las capacidades necesarias para aplicar en forma eficaz la normativa laboral y resolver adecuadamente un conflicto, entendido como el tiempo razonable para la resolución de una sentencia, impartiendo justicia y que restituya los derechos a las partes afectadas, crea situaciones de denegación de justicia.

#### **En nuestro país se habla de juicios que duran cerca de tres años. ¿Qué pasa con la justicia en estos casos?**

Cuando uno tiene una justicia que se demora en promedio tres años en resolver un conflicto jurídico se produce un escenario de denegación de justicia. Por eso la reforma a la justicia del trabajo es importantísima, pues estamos interviniendo un área donde se perdían muchos derechos. En el sentido de que la carga de litigar quedaba sobre los hombros de los trabajadores, sabiendo éstos que iban a tener que recorrer un largo camino, donde al final era muy incierto el resultado. Con una carga como ésa el trabajador queda en una situación desmejorada aceptando condiciones, que de no existir este fenómeno de debilidad del sistema jurídico, no los aceptaría. El costo de tener un sistema ineficiente, desde el punto de vista de la resolución de conflictos, genera que ciertas garantías obtenidas por los trabajadores se pierdan.

#### **¿Qué implica entonces la reforma a la justicia del trabajo?**

La reforma a la justicia del trabajo es una reforma estructural, y como tal es una

reforma que implica un cambio cultural, aparte de los cambios jurídico-normativos, y cuando uno habla de procesos culturales habla de un cambio no sólo en los operadores del sistema, como jueces, abogados y funcionarios del Poder Judicial, sino que también del resto de los actores que se relacionan con el mundo de la justicia del trabajo, como empleadores y trabajadores, quienes deben adaptarse a las nuevas reglas y condiciones. Lo segundo es que el gran cambio de la reforma es que estamos incorporando los principios del procedimiento oral, que de alguna forma se han plasmado en la reforma procesal penal, camino que nosotros también estamos siguiendo en la justicia del trabajo.

#### **¿Cuáles son estos principios?**

Básicamente son los principios de inmediación, es decir, hay un contacto directo de las partes con el juez, quien no podrá delegar sus facultades a otros funcionarios, asumiendo completamente las audiencias. La oralidad, donde se terminan todos los procesos escriturados, base del sistema anterior, implica darle un mayor grado de legitimidad a la administración de la justicia. También la concentración, la cual conlleva una reducción en las etapas del proceso, dado que en una sola audiencia se resuelve el conflicto jurídico entre las partes. De esta forma el trabajador o el empleador, al momento de terminar la audiencia, tiene cierta claridad de cómo se resolverá el juicio, o sea, sabe si perdió o ganó. Así se maximizan los recursos judiciales. En ese sentido la reforma conlleva un componente orgánico institucional, duplicando la cantidad de tribunales que existen actualmente. Se genera, además, una separación de vías entre los asuntos que son netamente de contenido laboral, como prácticas antisindicales, indemnizaciones, no pago de remuneraciones o aquellos que implican derechos fundamentales de los relacionados con los cobros previsionales. De alguna manera éstos salen del conocimiento de los jueces del trabajo para anclar en tribunales especializados en cobranzas. A estas dos



instancias hay que agregarle lo más importante de la reforma, que vendría a ser el motor, que es el proyecto de ley de procedimientos.

Las Ley N° 20.022 duplicó el número de jueces del trabajo de 20 a 40 en todo el país. Además, creó 9 tribunales de cobranza laboral. Ambas instancias comenzarán a funcionar a partir del 1° de marzo de 2007. Mientras que la Ley N° 20.023, que modifica el procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones previsionales y de seguridad social, permitirá a los trabajadores recuperar de manera más ágil y segura sus cotizaciones impagas.

Estas, junto a la que modifica el procedimiento laboral (actualmente en la Cámara de Diputados) forman parte de las tres iniciativas legislativas que el Gobierno envió al Congreso Nacional para reformar la Justicia Laboral y Previsional de manera de hacerla más rápida y eficiente en el resguardo de los derechos de los trabajadores. Tarea llevada a cabo por los Ministerios de Justicia y del Trabajo y Previsión Social.

#### **¿Cómo ha sido la transición en la implementación de las reformas laborales?**

Me tocó participar en el proceso de instauración de estas reformas, cuando eran consideradas completamente descabelladas, donde sectores de la sociedad pensaban que la economía se iba a hundir, pero la verdad es que hemos tenido las dificultades propias de un cambio tan profundo como los que ahí se produjeron y, sin embargo, el edificio no se ha venido abajo. Por ejemplo, en la reducción de jornada, que se implementó a partir del uno de enero de este año, tuvimos algunas dificultades en el sector comercio, sin embargo, en la gran mayoría de las empresas la normativa se cumplió sin mayores inconvenientes, entendiéndolo que significaba un proceso complejo de saber cómo adaptar jornada laboral a los niveles de productividad de las empresas.

#### **Considerando los cambios regulatorios que se mencionan y la estructuración de un marco legal bastante amplio, en lo laboral, ¿cómo se toman los comentarios de algunos sectores que piden flexibilidad laboral?**

Tengo la sensación, respecto de nuestra sociedad y considerando el pasado reciente, que aún quedan capítulos abiertos. El tema de las políticas públicas asociadas al mundo del trabajo tuvo un particular impacto en la transición de dictadura a democracia, es por eso que los esfuerzos que desde el año '90 que hemos realizado como país para ir democratizando el mundo del trabajo siempre han estado rodeados de una alta conflictividad política y social. Básicamente porque el diseño que se tuvo en los años '80, para lo laboral, funcionó desde una lógica de darle primacía a la relación individual en el contrato de trabajo, mirando con sospecha, incluso ideológica, las relaciones colectivas y sus formas de negociación, las cuales fueron debilitadas. Desde esta perspectiva sólo se ve un lado de la moneda, el de la sospecha, no así su verdadera cara, que es la importancia que tiene la función de un sindicato en el quehacer de un órgano productivo.

Yo diría que en la estructura laboral global sí se incorporó el tema de la adaptabilidad, porque cuando uno habla de flexibilidad nos encontramos con algunos mitos, pues incluso en países más desarrollados legislativamente que el nuestro tienen incorporado ese elemento hace muchos años, lo que no necesariamente significa una política pública de precarización de derechos, es más bien el cómo se genera una respuesta a algunas situaciones que están presentes en el mercado de trabajo, como los ciclos de expansión y contracción de la economía o comportamiento de la oferta y demanda. El problema es que el concepto flexibilidad es muy genérico, y esto produce mucho temor en el mundo sindical, porque efectivamente la flexibilidad se compone, entre otras cosas, de adaptabilidad o flexibilidad de jornada, de las remuneraciones y de la relación contractual. Y en este marco, y como en toda política pública que conlleve cambios culturales, según mi

punto de vista, debe haber un consenso en la sociedad y sobre todo en los actores del mundo laboral, empresarios, trabajadores y Gobierno, cosa que no sucede en este caso. Aunque, en mi opinión, y quiero ser bien claro en esto, la flexibilidad laboral está incorporada en Chile hace mucho tiempo, a través de las jornadas excepcionales de trabajo debidamente autorizadas.

**Recién conversábamos sobre la importancia actual del tema colectivo en el mundo laboral, ¿qué políticas se pueden incorporar para mejorar las tasas de sindicalización en nuestro país?**

Nosotros tenemos tasas de sindicalización cercanas o iguales al 13%, que es una tasa –considerando el universo total de trabajadores– baja, pero que es significativa. Por eso uno de los esfuerzos de la reforma laboral fue el permitir la generación de condiciones favorables para la constitución de organizaciones sindicales. Como por ejemplo, la reducción de quórum o el tipificar adecuadamente lo que es práctica antisindical y sus sanciones, así como otorgarle mayores atribuciones a la Dirección del Trabajo. En ese sentido, el cómo logramos pasar a niveles mayores de sindicalización va muy de la mano con la valorización que le demos a estas organizaciones, porque el hecho de que un sindicato tenga agenda y pueda negociar una diversidad de temas es un punto muy importante para mejorar estas tasas. Es más, se está configurando la creación de un megasindicato de la minería, lo que representará para nosotros, y para todos los actores laborales, aprender cómo nos vamos a vincular con una organización sindical que es muy

fuerte, donde, además, hay una cultura asociada al mundo del sindicalismo muy profunda. La minería ha sido pionera en Chile en esto y muchos otros fenómenos.

**Finalmente, desde un punto de vista personal, ¿qué le gustaría dejar como legado de su gestión?**

Hay que partir diciendo que esta es una gestión muy corta. Son algo más de nueve meses, por lo tanto el legado que quiero dejar, en conjunto con el ministro, es primero que todo un trabajo bien hecho, terminar con las tareas que hay que terminar, donde por supuesto está inscrita la reforma a la justicia y previsión social. Pero al mismo tiempo imprimir un sello propio, orientado a ser una gestión progresista, que busca incorporar con mayor fuerza el tema de la igualdad al interior del mundo del trabajo y que está vinculado a los derechos fundamentales que han sido incorporados en la reforma de la justicia. Esto implica apuntar a cómo se proyectan los derechos ciudadanos, consagrados en nuestra Carta Fundamental, al interior de la empresa y a las relaciones laborales. Entre ellos la dignidad de las personas, la protección a la intimidad, el respeto a la libre opinión y a la asociación. También un sello de igualdad, con una administración centrada en la difusión y promoción de esos derechos. Veo a todos los funcionarios del ministerio, desde el ministro hacia abajo, como agentes de promoción de los derechos que existen en el mundo del trabajo. Todo enfocado, en definitiva, a buscar la forma en que la calidad del empleo sea de alto estándar, establecidos bajo contratos y con niveles de remuneraciones dignos.

# UN ANALISIS PRELIMINAR ACERCA DE LAS RESPONSABILIDADES SOCIALES OBLIGATORIAS DE LOS EMPRESARIOS PARA CON SUS TRABAJADORES Y EL DERECHO SOCIAL

*Francisco Walker E.*

*Colaboración de Ricardo Liendo R.<sup>(1)</sup>*

## I. PROLOGO

En el Chile de hoy, hay un cierto consenso acerca de la necesaria responsabilidad social que deben poseer las empresas, tema que ha sido desarrollado ampliamente por una serie de organismos de la más diversa especie, empresariales o no empresariales.

Al autor le correspondió participar en julio de 2004, en un seminario de juristas europeos en el Centro de Estudios del Trabajo de la Universidad de Burdeos 4, donde se analizó acuciosamente el tema y al cual asistieron representantes del más alto nivel de la Comunidad Europea, de la Confederación de Sindicatos Europeos, de la Unión de Empresarios Europeos y naturalmente un número importante de académicos de primerísimo nivel. Hubo presentaciones de la mayor envergadura, de todo el continente europeo.

El suscrito presentó en la ocasión un trabajo que se publicará próximamente y fue uno de los invitados no europeos y único latinoamericano. El trabajo que se me enco-

mendó consistió en una reflexión acerca de la responsabilidad social obligatoria que poseen los empresarios frente a sus trabajadores.

Con posterioridad, el suscrito tuvo bajo su responsabilidad guiar un Seminario de título, realizado por 2 alumnas egresadas de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile (Carolina Gómez Jofré y Nancy Loyola Arroyo) en el cual se recopila vasta información sobre el tema.

El análisis que se presenta en esta oportunidad corresponde a una visión preliminar del tema el que se desarrollará en 3 acápites: iniciándose con un breve estudio conceptual de la Responsabilidad Social Empresarial y continuando con dos acápites que contendrán reflexiones acerca de las razones de por qué en toda empresa deben respetarse los derechos fundamentales laborales específicos e inespecíficos en Chile. Termina este trabajo con algunas conclusiones sobre los temas tratados.

## II. BREVE ESTUDIO CONCEPTUAL

### A) Consideraciones generales acerca de la responsabilidad social empresarial

Hay que distinguir dos formas de responsabilidad social de las empresas: una interna,

(1) También se tuvo muy en cuenta el Seminario para optar al Título de Ingeniero Comercial, Mención Administración, "Responsabilidad Social Empresarial en Materia de Relaciones Laborales" de Carolina Gómez J. y Nancy Loyola A., cuyo aporte fue esencial para este trabajo.

aplicada al interior de la empresa misma y en primer lugar a sus trabajadores y otra externa de la empresa hacia su entorno y a la sociedad global. La primera responsabilidad se encuentra establecida por el Derecho Social a través de normas legales y convencionales y fijadas en la empresa por las decisiones tomadas en su seno por el administrador de la misma, con o sin el consentimiento de los trabajadores, y teniendo como límite el derecho positivo vigente. Lo anterior, sin perjuicio, que la responsabilidad social interna debe ir más allá de lo legal.

Para efectos del presente trabajo los conceptos de empresario y empleador se considerarán como sinónimos.

En Chile la responsabilidad social de la empresa se ha desarrollado bajo las dos formas antes descritas, vale decir, responsabilidad interna y responsabilidad externa.

Este trabajo se circunscribirá a un punto específico, como ya se ha dicho en el prólogo, esto es, la responsabilidad social interna del empresario frente a sus trabajadores. Veremos más adelante, de manera sucinta, cómo ha evolucionado la responsabilidad social en ciertas empresas bajo variadas modalidades a partir de mediados del siglo XX cuando ella toma una dimensión significativa.

Hoy en 2005, y desde un punto de vista metodológico, se pueden distinguir en el sector privado las situaciones siguientes:

- 1) Las sociedades sin fines de lucro y de naturaleza altruista, algunas de ellas ligadas a instituciones de carácter religioso (Iglesia Católica y diversas Iglesias Protestantes), Instituciones Laicas de servicio a la comunidad. Estas organizaciones pueden llegar a ser empresas de gran envergadura como por ejemplo en Chile, a saber: el Hogar de Cristo, Teletón y otras. Ellas trabajan en materias tales como la lucha contra la extrema pobreza, la salud, la educación y en general, en

todo aquello que puede constituir una ayuda para los más necesitados. Su responsabilidad social en la medida que también son empresa, frente a sus propios trabajadores debe tenerse muy en cuenta.

- 2) Organizaciones también sin fines de lucro y ligadas a grupos de sociedades y de compañías comerciales o a asociaciones gremiales de empresarios. Ellas operan también en diversos ámbitos, particularmente la protección social y la seguridad social, la salud y la educación.<sup>(2)</sup>
- 3) Sin perjuicio de lo anterior, las empresas con fines de lucro pueden igualmente hacer aportes a las entidades, sin fines lucrativos, tales como universidades, mutuales, centros culturales, de recreación y otros. Existen normas legales que no detallaremos que empujan a las empresas a través de franquicias tributarias a realizar donaciones, como por ejemplo en el ámbito médico, social, educacional y deportivo.
- 4) También el Estado, por medio de entidades públicas, más o menos independientes, ha efectuado labores en estos campos, en muchas oportunidades asociándose con empresas del sector privado.

La responsabilidad social empresarial puede considerarse desde distintos ángulos, uno amplio que significa la responsabilidad de las empresas frente a la sociedad global, que hemos denominado responsabilidad social externa, y uno acotado que importa la empresa frente a sí misma y por tanto frente a sus trabajadores, que hemos denominado responsabilidad social interna. Es esta segunda acepción la que se analizará en este trabajo.

(2) En esta materia se pueden consultar situaciones prácticas en la Quinta Parte del Capítulo II del libro "Derecho de las Relaciones Laborales", **Francisco Walker**, Editorial Universitaria, marzo 2003.



### **B) El derecho social internacional como fuente doctrinaria de la responsabilidad social de la empresa**

El tema de la responsabilidad social tiene un origen histórico que coincide con el nacimiento del derecho social moderno y con la doctrina social contemporánea, particularmente de aquella surgida de sectores no socialistas marxistas y muy especialmente de la Doctrina Social de la Iglesia. Es así como a fines del siglo XIX, la primera legislación social implementada por el Canciller Bismarck en Alemania en 1881 y la Encíclica del Papa León XIII *Rerum Novarum* de 1891, plantearon la necesidad de hacer frente a la cuestión social, responsabilizando socialmente a las empresas.

Ello lleva también a los empresarios a realizar un esfuerzo, tendiente a responsabilizarse socialmente tanto por medio de la vía interna como externa.

Por otra parte, el Tratado de Paz de Versalles que crea la Organización Internacional del Trabajo en 1919, parte de la idea esencial de que el trabajo no puede ser considerado una mercancía o un artículo de comercio.

Los fines y objetivos primitivos de la OIT se reafirmaron en la Declaración de Filadelfia de 1944, de los cuales se desprenden, además del previamente señalado, entre otros, los siguientes planteamientos y postulados:

- 1) El respeto al derecho a la libertad de asociación, tanto para los trabajadores como para los empleadores;
- 2) El pago a los trabajadores de una remuneración que le asegure un nivel de vida digno de acuerdo a las realidades de cada país;
- 3) Adopción de una jornada de trabajo diaria de 8 horas o de 48 horas semanales;
- 4) Adopción de un reposo semanal mínimo de 24 horas que debería comprender el día domingo, si eso es posible;

- 5) Supresión del trabajo de niños de ambos sexos, y las limitaciones necesarias para permitirles a los jóvenes adolescentes una educación mínima de acuerdo a las realidades de cada país y asegurar su desarrollo fisiológico;
- 6) Principio de remuneración igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de valor igual;
- 7) Cada Estado debe utilizar un servicio de Inspección del Trabajo;
- 8) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva;
- 9) La cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia de la producción.

Como consecuencia de lo anterior, se señala que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar, en condiciones de libertad y de dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, la OIT consagra el principio fundamental del Tripartismo como base de la sociedad moderna y que la propia OIT ha integrado desde sus comienzos en su organización interna.

Estas ideas se traducen entre 1919 y 2004 en 185 Convenios y 195 Recomendaciones Internacionales de trabajo, sobre los más amplios temas que abarcan todas las materias del derecho social moderno y que de una manera u otra, comportan responsabilidades sociales para las empresas.

Además, es relevante para este trabajo, las prioridades que estableciera la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión realizada en Ginebra el 18 de junio de 1998, cuando declaró como derechos fundamentales en el trabajo más importantes en el momento actual, los siguientes:

- La libertad de asociación, en general, y la libertad sindical, en particular, además del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Todo ello se fundamentará en la concepción doctrinaria del "Trabajo Decente" propiciado por el actual Director de la OIT don Juan Somavía; en otros términos, no cabe duda, que el desempleo y el trabajo informal son flagelos muy propios de nuestra época y que se deben combatir y teniendo siempre en miras la dignidad del trabajador.

Asimismo la OIT instituyó la "Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización" en febrero de 2002. La Comisión fue un organismo independiente creado para dar respuesta a las necesidades de las personas que resultan de los cambios sin precedentes que la globalización provoca en sus vidas, sus familias y en la sociedad donde viven. Como resultado de lo anterior se dio a conocer por el Director General el informe "Por una globalización justa, crear oportunidades para todos" que comienza con una visión general respecto de la manera en que la OIT puede desarrollar una recomendación fundamental que hace la Comisión, a saber, que el trabajo decente se convierta en un objetivo global, y no únicamente en un objetivo de la OIT. A continuación, trata seis cuestiones políticas de alcance general con miras a una reflexión más detallada: las políticas nacionales para abordar la globalización; el trabajo decente en los sistemas globales de producción; la coherencia política global con miras al crecimiento, la inversión y el empleo; la construcción de una base socioeconómica mínima; la economía global y el movimiento transfronterizo de personas, y el fortalecimiento del sistema de normas internacionales

del trabajo. Por último, el informe termina con algunas reflexiones relativas a la manera en que la OIT podría responder al llamamiento de la Comisión para mejorar la participación y la rendición de cuentas del sistema multilateral a través de la movilización del tripartismo global, y aportar así su contribución plena a la construcción de una dimensión social para la globalización.<sup>(3)</sup>

Estas ideas de la Comisión que están inspiradas en el Derecho Internacional del Trabajo, orientan todo el derecho social moderno, y por tanto, de una manera o de otra promueven la responsabilidad social de la empresa, aun cuando han sido controvertidas por ciertos economistas. Tal es el caso de Milton Friedman. Según la opinión de Friedman "La Responsabilidad Social de las empresas es aumentar sus beneficios"<sup>(4)</sup> y no resolver problemas sociales. Las donaciones y obras individuales le corresponden al ciudadano.

### C) Análisis acerca de la temática de la responsabilidad social empresarial interna

Tal como se ha señalado anteriormente en el Prólogo, no será parte de este trabajo la responsabilidad social externa, es decir, hacia la comunidad; nos centraremos por tanto, siguiendo las normas del derecho social, a la responsabilidad social interna de la empresa frente a sus propios trabajadores.

Esta materia es particularmente importante a nuestro juicio y le significa a la empresa llevar adelante acciones específicas para dar cabal cumplimiento al Derecho Social tanto internacional como nacional. Ello implica otorgar a los trabajadores un mayor sentido

(3) Página web [www.oitchile.cl](http://www.oitchile.cl). También OIT, Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, ISBN 92-2-315426-X, *Primera edición 2004, Suiza*.

(4) **Montuschi, Luisa**. La Responsabilidad Social de las Empresas. [en línea] *Ética y Negocios-Economía de los Negocios* Curso EN 5 > [consulta: 10 agosto 2004] [www.cema.edu.ar/~lm/Curso\\_EN\\_5\\_La\\_responsabilidad\\_social\\_de\\_las\\_empresas.ppt](http://www.cema.edu.ar/~lm/Curso_EN_5_La_responsabilidad_social_de_las_empresas.ppt) > [consulta: 10 agosto 2004].

de pertenencia a la empresa para que quede claro que ellos son parte integrante de aquella, como también hacer un esfuerzo por disminuir los conflictos laborales y por sobre todo mantener trabajadores estables y comprometidos con la organización.

La actividad empresarial influye en las características de la sociedad, más aún cuando la globalización adquiere cada vez más protagonismo, por lo que la responsabilidad social de la empresa tanto en sus aspectos internos como en aquellos externos, que no son materia de este trabajo, reviste cada día más importancia. Es así como las organizaciones internacionales, especialmente la OIT, están realizando campañas para adoptar metodologías del llamado balance social para que los empresarios puedan medir su accionar en beneficio de los trabajadores e incluso más allá en relación con el entorno humano que genera la empresa.

#### D) Programas en pro de la Responsabilidad Social de las empresas

- *Programa de Naciones Unidas (Global Compact)*

La Organización de Naciones Unidas ha lanzado recientemente una iniciativa bajo el nombre de Global Compact que ha permitido que las acciones de responsabilidad social se coloquen a la cabeza de las estrategias de una multitud de empresas coordinadas en algunas oportunidades con los gobiernos de sus respectivos países. Este pacto mundial que comenzó siendo una iniciativa de 50 empresas, a la fecha reunirá a lo menos 1.500 empresas en 70 países<sup>(5)</sup>. De éstas, 8 son empresas establecidas en Chile, 2 de ellas estatales (BancoEstado y CODELCO), que se han adherido al pacto global de Naciones Unidas.

(5) "Responsabilidad Social Empresarial en Materia de Relaciones Laborales", Seminario de Título, **Carolina Gómez, Nancy Loyola**, Facea, Universidad de Chile, Santiago, 2004.

Este pacto cumple con la función de plantear un compromiso de apertura e integración de nuevas formas destinadas a conciliar la economía de mercado con los principios de derecho social universalmente compartidos, entre otros, en materia de derechos humanos, condiciones de trabajo y de protección del medio ambiente.

El pacto global llama a las empresas a adoptar 9 principios universales, conforme a lo que muestra la siguiente tabla:

#### Derechos Humanos

##### Principio N° 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia.

##### Principio N° 2

Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

#### Trabajo

##### Principio N° 3

Se pide a las empresas que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

##### Principio N° 4

Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

##### Principio N° 5

Que promuevan la abolición efectiva del trabajo infantil.

##### Principio N° 6

Que promuevan la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

#### Medio Ambiente

##### Principio N° 7

Las empresas deben apoyar un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.

Principio N° 8  
Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio N° 9  
Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ecológicamente racionales.

El pacto está suscrito también por la OIT, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos (UNHCR), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Entre los adherentes a este pacto se pueden contar las más diversas organizacio-

nes de la sociedad civil, tales como, empresas con y sin fin de lucro, instituciones académicas, asociaciones empresariales y gremios empresariales, sindicatos y demás asociaciones de trabajadores, teniendo siempre dicha adhesión el carácter de voluntaria.

- *Otros programas (a manera de ejemplo) relativos a la responsabilidad social de la empresa en el ámbito internacional*

Además de este pacto existen diversos documentos de la más diversa índole relativos a la responsabilidad social de la empresa en el ámbito internacional, siendo éstos, entre otros:

Nombre	Fecha de creación	Origen	Descripción
Norma ISO 14000	1996	International Organization for Stantarization	Desarrollo de estándares con el fin de dotar a las empresas de herramientas adecuadas para manejar y evaluar el impacto y los riesgos medio ambientales.
2000 Sustainability Reporting Guidelines	1997	Global Reporting Initiative (GRI), creado a su vez por iniciativa de Coalition Environmentally Responsible Economies (CERES, Ong) y el Programa de Medio Ambiente de las Naciones Unidas.	Manual que presenta principios básicos y contenido específico para guiar la preparación de reportes de sustentabilidad de alta calidad, que alcancen un nivel equivalente al de los reportes financieros.
Accountability 1000 (AA 1000)	1999	Institute of Social and Ethical Accountability	Descripción de un conjunto de procesos que una firma puede seguir para contabilizar, administrar y comunicar su desenvolvimiento social y ético.
Social Accountability 8000 (SA 8000)	2001	Social Accountability International	Desarrollo de estándares para certificar el desempeño de las compañías en nueve áreas: trabajo infantil, trabajo forzoso, salud y seguridad, libertad de asociación, prácticas de disciplina, discriminación, horas de trabajo, compensación y administración.
Norma ISO 14063	2001	International Organization for Stantarization	Desarrollo de una guía estándar sobre principios básicos para la realización de reportes medio ambientales.

De lo anterior, se puede apreciar que diversas entidades internacionales, muchas de ellas privadas y de prestigio han comenzado a difundir los principios orientadores de la responsabilidad social de la empresa. Debido a su especificidad en relación al tema de las relaciones laborales, a continuación se detallará la norma SA 8000.

- *Análisis específico de la Norma SA 8000*

La norma llamada *Social Accountability 8000* (SA 8000) ha sido desarrollada por la organización *Social Accountability International* (SAI), institución sin fines de lucro, fundada en Estados Unidos en el año 1997, cuya finalidad es mejorar el ambiente de trabajo y evitar transgresiones a las normas laborales y además las prácticas laborales de origen convencional y/o voluntarias combinados con certificaciones independientes e informes públicos.<sup>(6)</sup>

El propósito básico de la norma SA 8000 consiste en asegurar el respeto de los derechos humanos elementales por parte de la empresa, desarrollando estándares concernientes principalmente a los siguientes aspectos de índole laboral y social:

Trabajo infantil, Control de los contratistas y subcontratistas, Trabajo forzoso, Salud y seguridad en el trabajo, Libertad de asociación en general, y sindical en particular, y derecho a la negociación colectiva, No discriminación, Jornada de Trabajo, remuneraciones.

Adicionalmente dentro de la norma se establece que sus requerimientos son de aplicación universal en lo que respecta a emplazamiento geográfico, sector industrial y tamaño de la compañía, teniendo como base el cumplimiento de la legislación nacional, junto a otros derechos

aplicables y obligaciones a las que la empresa se someta, los que al momento de tratar una cuestión en común, ésta deberá considerar la regulación más estricta.

Para complementar el desarrollo de los criterios anteriormente mencionados, la norma SA 8000 establece el respeto hacia los principios establecidos en los instrumentos internacionales<sup>(7)</sup> de mayor relevancia<sup>(8)</sup>:

Asimismo, la norma SA 8000 especifica requisitos de responsabilidad social para que cada compañía desarrolle, mantenga y aplique sus principios y procedimientos con el objeto de gestionar asuntos que estén bajo su control o influencia y para que ésta demuestre a las partes interesadas que sus principios, procedimientos y prácticas están en conformidad con los requerimientos que establece dicha norma.

#### **E) Dos ejemplos de organizaciones sin fines de lucro que en nuestro país promueven las prácticas en materia de responsabilidad social de la empresa**

A modo de ejemplo, se pueden citar dos organizaciones sin fines de lucro que en nues-

(6) [en línea] <[http://www.foroecumenico.com.ar/s\\_lineamientos.htm](http://www.foroecumenico.com.ar/s_lineamientos.htm)> [Consulta: 12 diciembre 2004].

(7) Responsabilidad Social 8000, Norma SA 8000, 2ª ed. 2001, p. 3.

(8) Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948), Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (25 de mayo de 2000), Convenio de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (1980), los siguientes Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenios 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud), Convenio 87 (Libertad de asociación), Convenio 98 (Derecho de negociación colectiva), Convenios 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación), Convenio 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores), Convenio 138 y Recomendación 146 (Edad mínima), Convenio 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo), Convenio 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas), Convenio 177 (Trabajo en el hogar), Convenio 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil).



tro país promueven las prácticas empresariales en materia de responsabilidad social:

- *Acción RSE*<sup>(9)</sup>: Esta fundación sin fines de lucro, surge recientemente de sectores empresariales, con el fin de promover buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y servir de herramienta especializada para que las compañías y organizaciones, independientemente de su tamaño, incorporen iniciativas de esta índole a su gestión de negocios. La fundación se enfoca a la información y promoción de la Responsabilidad Social Empresarial, recolectando información de las mejores prácticas existentes en la esfera empresarial, junto con abrir espacios de discusión sobre el tema mediante talleres y seminarios, estableciendo vínculos entre todos los sectores de la sociedad con el fin de promover la institucionalización del tema.
- *Pro Humana*: Nacida recientemente, esta entidad sin fines de lucro tiene como finalidades, entre otras, promover la responsabilidad social empresarial y de la sociedad civil, a través de diversos programas de trabajo y ámbitos de acción. Sus áreas de acción son: la investigación y desarrollo de conocimiento; sensibilización de actores en el tema de la responsabilidad social empresarial y ciudadana; promoción de espacios de diálogo; constitución y coordinación de redes; aporte a la elaboración de propuestas legislativas.

### III. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES NO ESPECÍFICOS DE LOS TRABAJADORES QUE TODO EMPRESARIO DEBE RESPETAR EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

Los derechos fundamentales que le corresponden a todo trabajador se pueden clasi-

ficar en dos categorías, específicos e inespecíficos.

Los derechos específicos son aquellos denominados Derechos Fundamentales Laborales, propiamente tales, esto es, aquellos que se vinculan directamente con el trabajo.

Derechos no específicos, que son aquellos que tiene el trabajador como ciudadano dentro de la empresa<sup>(10)</sup>. En consecuencia, los derechos fundamentales laborales no específicos corresponden a aquellos derechos propios de todo ser humano y que todo sistema jurídico laboral debe tener en cuenta. En el ámbito jurídico existe una legítima discusión respecto a la naturaleza misma de estos derechos.

Para algunos son propios de la naturaleza humana y existen aun cuando ninguna norma positiva los consagre; esta posición corresponde entre otras, a las corrientes ius naturalistas y humanistas. Una segunda tendencia señala en cambio, con una visión de carácter positivista, que tiene valor jurídico en la medida que de alguna manera estén consagrados por alguna norma jurídica positiva, sean éstas de carácter nacional o internacional.

No entraremos en detalle sobre estas concepciones doctrinarias, que nos alejarían de la finalidad de este trabajo. Sin embargo, el autor debe declarar que se inclina por la primera posición, por haberse sentido siempre muy cercano a la concepción ius naturalista del derecho, la que en distintas formas y matices se ha vinculado con la "doctrina de la defensa de los derechos humanos" y en el derecho social de quienes consideran<sup>(11)</sup> que éste se encuentra inspirado en ciertos principios fundamentales.

(9) Acción Empresarial (actual Acción RSE). El ABC de la responsabilidad social empresarial en Chile y en el mundo. Diciembre 2003, pp. 22 - 23. Ver también entrevista en diario "La Segunda" martes 12 de abril de 2005, pág. 24 a Hernán Irrarzával, Gerente General Acción RSE.

(10) Gamonal Contreras, Sergio. Ciudadanía en la Empresa. 1ª Edición. Chile. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, julio 2004, pp. 13-16.

11 Américo Plá Rodríguez, "Los principios del Derecho del Trabajo", tercera edición Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998.

En Chile el concepto de derecho fundamental ha sido muy desarrollado por la doctrina. Es el caso muy reciente del Anuario N° 3/2004, "Derechos Fundamentales", Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, editado 2005, Santiago, Chile.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo en diversos dictámenes<sup>(12)</sup> ha definido al derecho fundamental como aquellos derechos inherentes a la persona humana, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente.

Cabe destacar que esta definición es matizada por la propia Dirección del Trabajo cuando reconoce la existencia de principios en ausencia de derecho positivo que el intérprete debe consignar.

Para los efectos del estudio concreto de los derechos fundamentales laborales inespecíficos, en el caso chileno, en lo que se refiere a la responsabilidad social empresarial en su cumplimiento, éstos por motivos metodológicos los analizaremos en los siguientes tres acápite, siguiendo en parte al profesor brasileño, José Francisco Siqueira Neto:<sup>(13)</sup>

- 1) Derecho a la libertad de pensamiento, ideológica y religiosa;
- 2) Derecho a la no discriminación laboral;
- 3) Derecho a la intimidad del trabajador y a su integridad física y psíquica.

(12) N° 2.328/130 de 19.07.2002, N° 0195/0008 de 17.01.2002, N° 3.276/173 de 7.10.2002, N° 02856/162 de 30.08.2002, N° 0698/0016 de 11.02.2003, 3.707/134 de 11.08.2004, 850/29 de 28.02.2005, entre otros.

(13) En libro de Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado entre el 2 y el 5 de septiembre de 2003, Montevideo, Uruguay. Ver también en el mismo informe "Derechos Fundamentales de la persona del trabajador", elaborado por el profesor español Fernando Valdés del Re.

### 1. *Derecho a la libertad de pensamiento, ideológica y religiosa.*

La Constitución de 1980 en el artículo 19, y muy especialmente en su número sexto, establece la libertad ideológica y de conciencia.

Ello significa libertad de pensamiento, político, ideológico y religioso; evidentemente que esta libertad de pensamiento implica necesariamente que se deben respetar por el empleador al interior de las empresas.

Esta materia fue tratada en detalle a nivel internacional con ocasión del XVII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social realizado en Montevideo, Uruguay, en septiembre de 2003, y en especial en los informes efectuados por los profesores Fernando Valdés Re y José Francisco Siqueiros Neto.<sup>(14)</sup>

En los reglamentos internos de las empresas no se pueden poner cláusulas que limiten estas libertades, y por tanto, basándose en estas razones, no podría despedirse a algún trabajador por la vía de invocar incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato individual de trabajo (artículo 160 N° 7). Cualquier cláusula en el contrato individual de trabajo que limitara esta libertad sería nula, y por tanto, sin efecto jurídico alguno, a pesar de encontrarse suscrita por el trabajador. Ello es parti-

(14) Ver al respecto Libro de Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, publicado por la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003. También consultar Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Anuario N° 3 de 2004, publicado en 2005, en homenaje al profesor Patricio Novoa Fuenzalida, cuyo tema central consiste en analizar los derechos fundamentales en sus diversos aspectos.

cularmente relevante respecto de cualquier prohibición directa o indirecta al trabajador de pertenecer a alguna organización lícita de carácter político, social o religiosa.

Respecto de esta materia debe señalarse que dentro de la empresa el empleador no puede imponer a sus trabajadores ni criterios políticos, religiosos ni ideológicos en ninguno de sus aspectos. Es por tanto responsabilidad social del empleador respetar estas libertades, sobre ello volveremos más adelante al tratar de las discriminaciones.

## 2. *Derecho a la no discriminación laboral*

### a) *Breve síntesis conceptual y de la legislación chilena.*

La Constitución Política del Estado prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (artículo 19, N° 16).

Este concepto, expresado de manera bastante parca en la Constitución, es ampliado por los actuales incisos tercero y cuarto<sup>(15)</sup> del artículo 2° del Código del Trabajo, cuyo texto actual proviene de la Ley N° 19.759 de 2001, los cuales disponen que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, los que se entienden como las "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivo de raza, color, sexo, edad, estado

civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

A nuestro juicio, esta enumeración no debe considerarse taxativa, por cuanto existen una serie de otras discriminaciones que no se encuentran enumeradas en el Código del Trabajo, y por tanto, susceptibles de aplicarse subsidiariamente por la disposición constitucional antes señalada.

El principio de la no discriminación es básico en el derecho social moderno; sin embargo, en la práctica, en muchos países se producen discriminaciones, incluyendo naturalmente Chile, donde es un problema aún no resuelto.

Para el Profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez, la no discriminación lleva a terminar con todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, sin una razón válida o legítima.<sup>(16)</sup>

Para la Profesora israelí R. Ben Israel la no discriminación en el empleo está basada en la protección legal y moral que establece que los trabajadores son iguales y, por tanto, deben ser tratados como tales.<sup>(17)</sup>

(15) Considerando la publicación en el D.O. del 18.03.2005 de la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual que agregó un inciso segundo nuevo.

(16) **Plá Rodríguez, Américo.** "Los Principios del Derecho del Trabajo", 3ª edición actualizada, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998, pág. 414.

(17) **Israel Ben R.** "Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies", Capítulo 12, Equality and the Prohibitions of Discrimination in Employment, Kluwer Law International, La Haya, Holanda, 1998, pág. 239.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio N° 111 de 1958 y en la Recomendación N° 111 del mismo año, señala que el término discriminación laboral comprende cualquier medida de distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto alterar la igualdad de oportunidades o tratos en el empleo u ocupación.

A nuestro juicio, la "no discriminación" está ligada íntimamente al mayor o menor desarrollo de las libertades públicas, por una parte, y al nivel de empleo, por otra. No cabe duda que la discriminación aumenta cuando hay más desempleo y cuando las libertades públicas disminuyen.

En Chile, la discriminación en el plano laboral ha dado lugar a una jurisprudencia reiterada de la Dirección del Trabajo, en orden a tratar de eliminarla en todos sus ámbitos.<sup>(18)</sup>

El tema de la discriminación laboral en Chile se ha puesto de gran actualidad en los últimos años. Para analizarlo hay que distinguir cuándo se produce, sus sanciones, y cuáles son los temas de esta discriminación.

En primer lugar hay que distinguir entre las discriminaciones producidas con anterioridad al inicio de la relación laboral de aquellas producidas durante la relación laboral y las que se producen al terminar la misma.

En cuanto a la discriminación que se produce antes de la relación laboral, ella puede ocurrir a raíz de los procedimientos de reclutamiento de personal como, por ejemplo, los avisos de contratación que se publican en los medios informativos (que indican determinados requisitos discriminatorios).<sup>(19)</sup>

Sobre la discriminación durante la relación de trabajo, ella se produce cuando se discrimina en materia de carrera laboral; y por último, la discriminación puede producirse al momento de terminar la relación laboral, cuando se despide a un trabajador.

Para que las conductas no discriminatorias sean excluidas del ámbito laboral, es indispensable que éstas puedan ser objeto de sanción y, en algunos casos, en la forma más drástica posible.

Sobre el particular, el texto del inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 19.759 de 2001, establece que "Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación".

(18) Ver al respecto Dictamen exhaustivo y doctrinario N° 3.704/134 de 11.08.2004 de la Dirección del Trabajo.

(19) Al respecto ver Dictamen N° 0850/29 de 28.02.2005 de la Dirección del Trabajo, y también sentencia de la Corte Suprema de 25 de octubre de 2004, Rol N° 1.278-03, Semana Jurídica N° 214 de diciembre de 2004, pág. 5, la que concluye que en el caso específico de la demandante no se produjeron perjuicios ciertos y directos no configurándose por tanto responsabilidad extracontractual de quien hizo oferta de empleo, discriminando por género y edad.

Habría que preguntarse entonces cuáles son las sanciones que se pueden aplicar frente a una conducta discriminatoria y también quién las aplica.

En Chile este tema se ha desarrollado en forma muy embrionaria, lo que ha hecho que algunos sostengan que es prácticamente imposible evitar este tipo de conductas discriminatorias. Es incuestionablemente un tema de gran relevancia que requiere una preocupación especial de los involucrados en él, y por ello, es materia a enfrentarse en el futuro; una sociedad moderna no puede permitirse el lujo de ser una sociedad que discrimina.

En el ámbito específico de la legislación positiva chilena, existen algunas prohibiciones en relación con el tema de la discriminación. Sobre el particular, el artículo 194 del Código del Trabajo, en su texto actual, agregado por Ley N° 19.591 de 1998, establece que ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad en sus empleos, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Actualmente, la Dirección del Trabajo ha hecho un esfuerzo por sancionar a las empresas que, al momento de contratar trabajadores, utilizan prácticas discriminatorias, el que debería incrementarse, con motivo de las nuevas normas de la Ley N° 19.759 de 2001, y muy particularmente, por

aquella disposición que señala que la obligación de no discriminar por parte del empleador se incorpora automáticamente al texto de los contratos individuales de trabajo.

Cabe señalar que en el Sistema de Relaciones del Trabajo chileno, el empleador tiene amplia libertad a raíz de su facultad de administración, para contratar a quien estime conveniente; no obstante, está presente el delicado tema de la discriminación antes mencionado.

Asimismo, se ha distinguido entre discriminación directa y discriminación indirecta, vale decir, aquella que se realiza en forma clara y aquella que tiene un carácter más sutil.

Debemos referirnos ahora en forma específica a las sanciones a que dan lugar las actuaciones discriminatorias del empleador, éstas son las multas administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo; un trabajador que sufre discriminación del empleador puede invocar el denominado despido indirecto y demandarlo por incumplimiento grave del contrato de trabajo, debido a la obligación del empleador de no discriminar, pudiendo en este caso acceder al máximo de la indemnización legal que corresponda.

Otra sanción posible es la indemnización por daño moral, la que de acuerdo con la jurisprudencia reciente, podría surgir bajo la forma de una indemnización adicional basada en criterios de responsabilidad contractual o extracontractual.<sup>(20)</sup>

(20) Ver al respecto **Sergio Gamonal**, "El daño moral por término del contrato de trabajo", Editrem, Santiago, Chile, 2000.



Excepcionalmente, en el caso de la discriminación sindical, se establece incluso la sanción de reincorporación del trabajador despedido<sup>(21)</sup> por causas relacionadas con prácticas antisindicales por parte del empleador.

Concluyendo, podemos decir que no cabe duda que un sistema de relaciones del trabajo tiene que desterrar las discriminaciones, por cuanto éstas son sinónimo de mala fe y producen efectos muy negativos en el funcionamiento adecuado de un sistema de relaciones del trabajo.

*b) La Responsabilidad social del empresario en materia de discriminación laboral*

Todas las normas referidas anteriormente, especialmente la norma SA 8000 y el Global Compact, establecen en forma clara que debe eliminarse toda discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Cualquier acto discriminatorio por parte de un empresario, significa a juicio del autor, una falta grave en su responsabilidad social.

Aun cuando no hay elementos estadísticos suficientes para dimensionar esta discriminación en el caso chileno, no cabe duda que se discrimina. Los temas de discriminación más usuales son los siguientes:

Discriminación de la mujer, discriminación por edad, discriminación

sindical, por origen social. También se han planteado situaciones discriminatorias por otros temas tales como nacionalidad o etnia, y en ciertos casos por apariencia y/o discapacidad física del trabajador.

El autor piensa que con las nuevas modificaciones legales se está creando una conciencia cultural antidiscriminatoria, dando lugar a importantes iniciativas empresariales. Muchas empresas, particularmente multinacionales, se han propuesto desterrar prácticas discriminatorias e incluso actuar con una cierta discriminación positiva a favor de los trabajadores de más edad o en los casos de minusválidos, incluyendo posiciones de respeto absoluto a la protección a la maternidad.

*3) Derecho a la intimidad del trabajador y a la integridad física y psíquica.<sup>(22)</sup>*

El empleador, en el caso chileno, con un sistema de relaciones del trabajo inserto en un sistema económico de mercado tiene amplia libertad para dirigir, administrar y controlar a la empresa. Por su parte, el Código del Trabajo ha introducido el concepto de respeto del derecho del trabajador a su intimidad estableciendo en su artículo 5° que el poder de dirección del empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales del trabajador a que nos hemos referido anteriormente, en especial, cuando pudiera afectar su intimidad, su vida privada o su honra.

(21) En todo caso la ley actual permite al trabajador optar alternativamente por la indemnización por años de servicio con recargo más una indemnización adicional que regula el juez.

(22) Sobre este tema especialmente ver Luis Lizama Portal, "Derecho a la Intimidad de los Trabajadores y Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC)", "Derechos Fundamentales", Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Anuario N° 3/2004, editado 2005, Santiago, Chile.

El reglamento interno de la empresa debe incluir medidas que cauteleen la debida reserva de toda la información y datos privados del trabajador a los cuales se tenga acceso con ocasión de la relación laboral.<sup>(23)</sup>

Sobre este tema la Dirección del Trabajo, tiene una vasta jurisprudencia en la materia, citando en esta oportunidad el Dictamen N° 2.856/162 de 30 de agosto de 2002, el cual establece con claridad la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales en el seno de la relación de trabajo.

En otro Dictamen N° 2.328 de 19 de julio de 2002, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre la legalidad del sistema de grabación de la imagen y el sonido, a través de videocámaras instaladas en los vehículos de la locomoción colectiva urbana. Respecto a este tipo de vigilancia de los trabajadores, por medio de mecanismos audiovisuales, dicha entidad determinó que importa una limitación del derecho a la intimidad del trabajador no idónea a los fines perseguidos. Agregó que existen formas alternativas que el empleador puede utilizar para controlar la prestación de los servicios y que son menos restrictivas de la libertad del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo también señaló que podría resultar lícita la implementación de estos mecanismos de control audiovisual, cuando sea objetivamente necesaria por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad, ya que en estos supuestos su aplicación tiene como fundamento motiva-

ciones diferentes al control laboral, como es prevenir situaciones de riesgo consideradas preponderantes en atención a los bienes jurídicos protegidos.

Por otra parte, un tema delicado es el uso del correo electrónico al interior de las empresas; en general, si una empresa entrega el derecho de uso de correo electrónico para fines exclusivamente profesionales podría establecerse en el reglamento interno una prohibición de usarlo para fines privados, siempre que ello sea establecido en el contrato individual de trabajo.<sup>(24)</sup>

La muy reciente Ley N° 20.005 publicada en el D. O. de 18 de marzo de 2005, regula una materia también muy delicada como es la tipificación y sanción del acoso sexual (problema que en los últimos años en Chile ya ha sido relevante) que no analizaremos en detalle en este trabajo y que deja en claro que evitar el acoso sexual es una responsabilidad social especialísima que debe cumplir todo empresario.

Al respecto dicha ley, entre otros artículos modificados y agregados al Código del Trabajo, incorporó un segundo inciso nuevo al artículo 2° de dicho Código, cuyo tenor es el siguiente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que

(23) Sobre esta materia consultar Dictamen N° 1.662/39 de 2.05.2003 de la Dirección del Trabajo.

(24) Respecto del uso y privacidad del correo electrónico se sugiere ver el Dictamen N° 0260/0019 de 24.01.2002 de la Dirección del Trabajo.

amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

En particular, cabe señalar que constituye un importante avance social y laboral esta nueva normativa la que incluye además modificaciones al Reglamento Interno y procedimientos de investigación; sobre estos últimos, se pueden plantear algunas aprehensiones por la indispensable objetividad con que deben actuar quienes tengan a cargo la investigación correspondiente. Por lo anterior, es de alta responsabilidad la designación del investigador por el empleador.

En opinión del autor, en síntesis en estas materias se puede señalar, que es responsabilidad social de la empresa respetar integralmente la vida privada del trabajador, adoptando todas las medidas que resguarden su integridad física y psíquica.

#### **IV. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ESPECIFICOS DE LOS TRABAJADORES QUE TODO EMPRESARIO DEBE RESPETAR EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA**

Al tratar de estos derechos no los abordaremos todos, por no ser éste de un texto completo de derecho laboral, si no de una reflexión vinculada con la responsabilidad social de la empresa. Esta responsabilidad parte de la base del cumplimiento irrestricto de las normas laborales y de seguridad social establecidas por la legislación vigente.

Destacaremos algunos aspectos en materia de derecho del trabajo y protección social.

##### **1) Temas más relevantes acerca de la contratación del trabajador**

Como se ha dicho precedentemente, en Chile, el empleador tiene plena libertad para

contratar trabajadores con el límite de no discriminar laboralmente, tema al que ya nos hemos referido. Además, existen algunas limitaciones en el Código del Trabajo en cuanto a contrataciones de trabajadores extranjeros.<sup>(25)</sup>

La responsabilidad social del empleador es clara en cuanto éste debe contratar a sus trabajadores siempre respetando la legislación laboral.

En Chile el contrato individual de trabajo de duración indefinida y a tiempo completo sigue siendo la institución de mayor importancia en el ámbito individual. Sin embargo, en estos últimos años en nuestro país, como también en otros, las formas de trabajo transitorias o atípicas son cada vez más numerosas, como es el caso de los contratos por obra, tarea o servicio determinado, de los contratos a tiempo parcial, así como los de prestación de servicios a honorarios, algunos auténticos y otros simulados. Por otra parte, como veremos en el párrafo siguiente, el fenómeno de la externalización aumenta tanto por la vía de la subcontratación como por el suministro de trabajadores.

Asimismo, una situación especial frecuente es el trabajo a domicilio que constituye un contrato de trabajo en la medida que el trabajador es supervisado por quien solicita sus servicios. La Ley N° 19.759 de 2001 también considera el teletrabajo el cual tiene el carácter de contrato de trabajo en la medida que exista un vínculo de subordinación o dependencia entre el que efectúa el trabajo y quien lo encarga.<sup>(26)</sup>

En otro orden de ideas y dada ventajas económicas para las empresas y con el objeto de favorecer especialmente a la mujer traba-

(25) El artículo 19 del Código del Trabajo dispone que las empresas de más de 25 trabajadores, con algunas excepciones, deben tener a lo menos un 85% de trabajadores de nacionalidad chilena.

(26) Ultimo inciso agregado al artículo 22 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759 de 2001.

jadora y a los jóvenes, la Ley N° 19.759 de 2001 estableció una reglamentación especial sobre el contrato a tiempo parcial, la que en grandes líneas es más bien relativamente favorable al trabajador y se aplica a aquellos que tienen una jornada inferior a los dos tercios de una jornada ordinaria.<sup>(27)</sup>

Ahondando lo anterior, cabe resaltar que en el sistema chileno el contrato individual de trabajo se caracteriza por la existencia del referido vínculo de subordinación y dependencia del trabajador hacia el empleador.

De acuerdo con el criterio aceptado por la jurisprudencia y la doctrina toda relación de trabajo, incluso en ausencia de contrato que conste por escrito, es reconocida como tal desde el momento que exista subordinación o dependencia. En el fondo todo trabajador que forme parte directa o indirectamente de una organización es asalariado de la empresa.

El contrato de trabajo posee un carácter bilateral que implica la voluntad de las dos partes tanto para su suscripción como para su modificación. Sin embargo, la legislación chilena ha adoptado desde hace mucho tiempo lo que se denomina "jus variandi", al establecer que un empleador puede alterar la naturaleza de los servicios o sitio o recinto en que éstos puedan prestarse a condición de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello pueda importar menoscabo para el trabajador.

También, el empleador, por circunstancias que afecten a toda la empresa o establecimiento o a algunas de sus unidades o conjuntos operativos, puede alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos. El trabajador

afectado por algunas de estas medidas puede reclamar a la Inspección del Trabajo, pudiendo recurrir de estimarlo a los tribunales del trabajo dentro de los plazos que fija la ley.

Conviene destacar que el contrato individual de trabajo, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia chilena, ha sido considerado como un "contrato realidad" aceptándose la existencia de cláusulas tácitas, las que sin estar escritas, son el producto de una situación de hecho que se repite en el tiempo con la aceptación de ambas partes.

Debe acotarse que a pesar que en Chile existe un importante control por parte de la Dirección del Trabajo, muchas de las normas legales que fiscaliza que hemos mencionado no se cumplen en algunas empresas, mientras que en otras se respetan cabalmente. A juicio del autor, los temas más problemáticos se refieren, entre otros, a las siguientes materias:

- a) Existencia de falsos contratos de servicios a honorarios;
- b) La tendencia a la precarización del trabajo;
- c) Incluso, en los últimos años, cunden las situaciones de trabajadores informales, estando éstos fuera de todo sistema de seguridad social.

Una vez más señalamos que es responsabilidad social ineludible para el empleador dar cumplimiento a las normas sobre contratación, por cuanto de su materialización se derivan todas las prestaciones sociales, previsionales y de salud a que tienen derecho los trabajadores y sus familias, ya que la no escrituración del contrato individual de trabajo, por ejemplo, así como confeccionar éstos por remuneraciones inferiores a las reales o darle tratamiento de prestaciones de servicios a honorarios, configurándose realmente subordinación laboral, perjudican directamente al trabajador en todas las materias señaladas, considerándose además aspectos tan

(27) La Ley N° 19.759 agregó varios artículos en un Párrafo 5° nuevo del Libro I del Código del Trabajo.

sensibles como la cobertura por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como también aquellas relacionadas con la obtención de pensiones.

Cabe finalmente al respecto, señalar que hay muchas empresas que cumplen estrictamente las normas laborales al contratar a sus trabajadores, cualquiera sea su tamaño, por lo que se produce una competencia desleal entre los empleadores que no cumplen con respecto a los que sí lo hacen.

## 2) De los contratistas y subcontratistas y los suministradores de personal

Como se sabe en el caso de las empresas contratistas y subcontratistas la legislación chilena considera al empleador principal como responsable subsidiario frente a las obligaciones que las primeras tienen directamente con sus trabajadores.

Con la presencia cada vez más fuerte, de empresas contratistas y subcontratistas, no sólo en tareas complementarias sino también en aquellas del giro de la empresa<sup>(28)</sup> se han producido una serie de situaciones conflictivas distintas, tanto entre los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas con sus respectivos empleadores, como también entre las empresas contratistas y subcontratistas con la empresa principal.

Incuestionablemente que este es un tema social especialmente agudo en el Chile de hoy y con muchas proyecciones de mayor conflictividad en los años próximos. Ello debido a varias razones, entre otras: a) que los contratos civiles entre las empresas principales y las contratistas, muchas veces no consi-

deran suficientemente los aspectos laborales y de protección social, b) La cadena de la subcontratación suele ser muy larga, lo que da lugar a lo que se ha llamado la responsabilidad en cascada, c) Las remuneraciones de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas suelen ser apreciablemente menores a las de los trabajadores de la empresa principal que realizan labores similares.

Una manera efectiva de que la empresa principal cumpla la responsabilidad social que tiene en esta materia es dando aplicación a las diferentes herramientas legales que el Código del Trabajo estipula en el artículo 64 bis, el que entre otros mecanismos de resguardo para los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, faculta a la mandante para exigir certificados<sup>(29)</sup> en materia de cumplimiento laborales y previsionales.

A pesar de todos los resguardos y de las providencias que se han tomado y de algunos cambios legislativos, diera la impresión que a veces se contrata y subcontrata buscando la disminución de costos, no habiendo en algunas oportunidades la necesidad imperiosa de externalizar y no tomándose los resguardos necesarios en materia de la responsabilidad social a que se encuentra obligado el empleador.

Con relación al suministro de trabajadores por terceros, situación cada vez más frecuente en Chile, cabe señalar que esta provisión no se encuentra regulada en la ley. Está pendiente un proyecto en el Congreso Nacional que ha tenido una tramitación muy lenta. La inexistencia de una ley que resuelva esta materia específica se ha prestado para que se configuren situaciones de hecho, en las cuales los trabajadores mantienen efectivamente una relación de subordinación y dependencia con las empresas usuarias y no con las empresas suministradoras de dicho personal. Lo anterior, dado a que el Código del Trabajo considera como empleador a quien ejerce efec-

(28) A fines de la década del 60, en 1968, la Ley N° 16.757 limitó la presencia de contratistas al disponer que las labores inherentes a la producción principal o permanente de una industria, o las labores de reparación y mantención habituales de sus equipos, no podían ser ejecutadas a través de contratistas o concesionarios. Dicha ley tuvo vigencia hasta 1980.

(29) Que debe a su vez emitir la Dirección del Trabajo a solicitud de la principal.



tivamente el mando y supervisión de esos trabajadores y no a quienes sólo se limitan a suministrar dicho personal.

En la práctica, el suministro de trabajadores se ha generalizado y por tanto a juicio del autor, urge que el proyecto de ley a que nos hemos referido y que se encuentra en el Congreso se apruebe, lo que desgraciadamente no parece posible de producirse en el corto plazo.

También existen múltiples problemas con el personal enviado por las suministradoras de personal, ya que al no haber ley puede llegar a complicar mucho a la empresa que recibe este personal, pudiendo tener una responsabilidad directa sobre el mismo.

Tanto el tema de los contratistas y subcontratistas como el de la provisión de personal son extremadamente delicados. A juicio del autor, en estos casos, debe haber una responsabilidad social compartida de todas las empresas involucradas.

### **3) La jornada de trabajo y los descansos. Tópicos más salientes**

La jornada ordinaria normal de trabajo es de 45 horas semanales, dividida de lunes a viernes o lunes a sábado. Esta jornada normal implica que no puede trabajarse los días domingo y festivos, como tampoco laborarse más de 10 horas por día. Se debe agregar que la jornada señalada es el máximo a contar desde el 1º de enero de 2005, por cuanto anteriormente y desde los años veinte del siglo pasado fue de 48 horas semanales. La Ley N° 19.759 de 2001 dispuso esta rebaja, la que se ha materializado desde la fecha indicada, con algunas dificultades en su aplicación, habiéndose manifestado cierta resistencia de algunas empresas al no contemplar esta disminución una rebaja de remuneraciones, especialmente tratándose de trabajadores con rentas variables.

Hay excepciones en la materia, contemplando la ley que ciertos trabajadores que

ocupan cargos directivos no tengan una jornada semanal máxima, sin perjuicio del derecho al descanso obligatorio en días domingo y festivos, salvo excepciones, y de pactarse en el contrato los días que formen parte de la jornada de trabajo cada semana.

Hay también ciertas actividades en las empresas, que por ley se pueden desarrollar en una jornada semanal que comprendan los días domingo y festivo, manteniéndose en todo caso los descansos semanales y en algunas situaciones concederse a lo menos dicho descanso en dos días domingo por cada mes calendario.

También se pueden fijar, y en general, con acuerdo de la Dirección del Trabajo, jornadas excepcionales de trabajo y descansos, cuando no es posible aplicar el régimen general de jornadas o algunas de las situaciones especiales reguladas en la propia ley.

En cuanto a los trabajos extraordinarios, estos pueden realizarse, en términos generales, siempre que no se excedan las dos horas diarias, siendo de naturaleza voluntaria, de carácter transitorio no superior a 3 meses, renovables, debiendo ser pactadas por escrito y pagadas con al menos un 50% de recargo sobre el sueldo convenido en el contrato, teniendo en todo caso que pagarse sobre una base de cálculo que no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual o la proporción respectiva en caso de jornadas inferiores a 45 horas semanales.

Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Por ley la jornada de trabajo se divide en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora destinada a colación,

por regla general de cargo de los trabajadores, exceptuándose los trabajos de proceso continuo de dicho descanso.

El empleador debe asimismo respetar el derecho del trabajador a vacaciones las que por regla general son de 15 días hábiles, vale decir, no considerando como tales por tanto los días sábado y festivos.

Existen vacaciones más largas por ley para los trabajadores más antiguos de la empresa.

En esta materia es principal responsabilidad social del empresario:

- a) Que el trabajador posea una jornada de trabajo razonable;
- b) Que se respeten los derechos al descanso dentro de la jornada, entre jornadas, semanal y anual (feriado legal).

Además de ser una responsabilidad social del empresario, las jornadas y descansos razonables de sus trabajadores son un buen negocio para la empresa, por cuanto un trabajador cansado es mucho más posible que se accidente y baje su productividad. Incluso, en las empresas que no respetan las normas laborales sobre jornada de trabajo y descanso pueden generarse más licencias médicas por desgaste físico y psíquico del trabajador.<sup>(30)</sup>

#### 4) Algunos aspectos relacionados con las remuneraciones y su fijación

Siguiendo la línea de este trabajo no nos referiremos en extenso al tema remuneracional ni en sus aspectos jurídicos ni económicos. Solamente trataremos aquellos tópicos que tengan que ver con la responsabilidad social del empleador.

(30) Ver al respecto **Huberto Berg**, "Las buenas prácticas laborales", OIT SOFOFA, 2004.

En ausencia de negociación colectiva por rama de actividad o de tarifado las remuneraciones se fijan a nivel de la empresa a través del contrato individual de trabajo o instrumento colectivo de trabajo. El reajuste de los salarios no está previsto por la ley para los trabajadores del sector privado regidos por el Código del Trabajo<sup>(31)</sup>. En cuanto a salarios mínimos existe un ingreso mínimo mensual a nivel nacional que actualmente es de \$ 120.000. Progresivamente, ha aumentado en los últimos años, pero siempre su monto sigue siendo bajo. Incluso existen excepciones que llevan a mínimos inferiores al indicado como es caso de los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años.

Cabe destacar que la noción del salario mínimo sigue siendo objeto de controversia; algunos economistas y empresarios aspiran a su derogación o a su disminución. El tema es muy discutido y a nivel nacional existen dos grandes tendencias: aquellos que consideran indispensable mantener el ingreso mínimo en sus montos actuales e incluso subirlo dado el mejoramiento de la economía y, quienes por el contrario, consideran que dado el alto índice de desempleo el ingreso mínimo debería disminuirse aún más, especialmente para el caso de los trabajadores jóvenes. El autor considera que no puede suprimirse ni rebajarse en los montos actuales el ingreso mínimo.

En materia conceptual es importante señalar la distinción de un ingreso determinado que perciba un trabajador en el sentido de constituir o no remuneración. Lo anterior, por cuanto de ello dependerá precisamente que un estipendio se grave o no con las cotizaciones previsionales que financian en gran medida las prestaciones de seguridad social de que es beneficiario el trabajador y su familia.

La fuente para dicha distinción la encontramos en el actual artículo 41 del Código del

(31) En el caso de los funcionarios públicos anualmente se han estado reajustando sus remuneraciones por ley en un monto aproximado al aumento de los índices de precios al consumidor.

Trabajo, el cual en su primer inciso estipula lo que se entiende por remuneración y en el segundo acota qué pagos no constituyen remuneración. El principio general para calificar correctamente un ítem específico en una u otra categoría podría resumirse en que si éste se encuentra comprendido en el segundo inciso, señalado precedentemente, entonces no constituye remuneración y por tanto no queda afecto a las cotizaciones previsionales correspondientes. Por lo tanto, en general un haber pagado constituirá remuneración salvo lo consignado precedentemente.

Sin perjuicio de lo anterior, la jurisprudencia ha dictaminado muy frecuentemente que un ítem pierde su calificación de no remuneración en lo que excede a lo prudente y razonable para los fines que tienen por ejemplo los estipendios pagados por concepto de asignación de movilización y colación.

En materia de tributación la fuente reguladora se encuentra en la ley de la renta, principalmente en el artículo 42 del D.L. N° 824 de 1974, el cual establece un impuesto sobre las rentas tales como los sueldos, sobresueldos, salarios y otros ítems que menciona, exceptuando las impositivas obligatorias destinadas a fondos de previsión así como los gastos de representación<sup>(32)</sup>. Por su parte, el artículo 17 del citado decreto ley establece que no constituyen renta una serie de pagos que reciben los trabajadores, entre otros, las asignaciones familiares, los beneficios previsionales e indemnizaciones por desahucio y retiro<sup>(33)</sup>, siempre fijándose topes para dicha calificación y quedando gravado con el impuesto único el exceso.

(32) Otros artículos de la Ley de la Renta autorizan a rebajar de la base de cálculo del impuesto único los montos por concepto de cotizaciones voluntarias y por depósitos de ahorro previsional voluntario que establece a su vez el D.L. N° 3.500 de 1980 para fomentar los fondos destinados a pensiones.

(33) El monto no renta, en general, tiene un máximo calculado a partir del promedio de las rentas de los últimos 24 meses de la relación laboral.

En particular, la tributación de las indemnizaciones por años de servicio sean legales, convencionales individuales o colectivas o voluntarias, quedan reguladas además por las disposiciones del artículo 178 del Código del Trabajo, no estando afectas en general al impuesto a la renta aquellas indemnizaciones que no excedan a un mes de remuneración por cada año de servicios que hubiese estado vigente la relación laboral.

Cabe señalar que el empresario debe ser lo más equitativo posible en esta materia y su responsabilidad social consiste en que sus colaboradores deben ser retribuidos adecuadamente, lo que redundará en beneficio de la empresa como un todo.

#### **5) Breve referencia al trabajo infantil, trabajo de la mujer y a la protección de la maternidad**

En Chile la mayoría de edad para trabajar es de 18 años, pudiendo laborarse desde los 16 años con la autorización del padre, la madre o quien tenga la tuición del menor, y además hayan terminado la escuela básica (primaria).

En general en las empresas grandes o medianas se cumplen las normas legales respecto a los menores; no obstante, sigue subsistiendo una cierta explotación del trabajo infantil, especialmente en empresas pequeñas o medianas, algunas de ellas de origen familiar.

La mujer por su parte, puede desempeñar las mismas labores que el hombre, y la mujer casada o soltera, tiene amplia libertad para administrar su peculio profesional.

Existen normas que protegen a la mujer embarazada y que consisten esencialmente en un descanso pre y postnatal<sup>(34)</sup>, el primero

(34) Las normas sobre descanso postnatal y permisos relacionados con la maternidad se aplican a la madre adoptiva y al padre cuando corresponda.

de 6 semanas antes del parto, y el segundo de 12 semanas posterior al mismo, asimismo a un subsidio por reposo maternal<sup>(35)</sup>, además de la imposibilidad de ser despedida (fuero maternal), salvo falta grave de la trabajadora, durante todo el período del embarazo y hasta un año después de terminado su descanso postnatal. Debe agregarse a lo anterior que las disposiciones laborales permiten también al empleador invocar la causal de término del contrato por vencimiento del plazo convenido y el término de la obra, tarea o servicio que dio origen al contrato. En todo caso debe manifestarse que es el juez quien debe dar la autorización del despido de todas las situaciones anteriores (desafuero).

Por otra parte, existe para las empresas de más de 20 trabajadoras la obligación de pagar los gastos de una sala cuna, salvo que posean una propia, como también a darle alimentos al hijo, derechos que tiene mientras el menor no cumpla dos años de vida<sup>(36)</sup>. Además, existen permisos para la madre cuando su hijo menor de 1 año se enferma gravemente.

En el caso de un menor de 18 años que se encuentre afectado por un accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave aguda con probable riesgo de muerte, la madre tiene derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo un máximo de horas equivalentes a diez jornadas de trabajo al año, las que deberán ser compensadas en la forma que la ley establece.<sup>(37)</sup>

No obstante, cabe señalar que a la mujer en edad fértil le cuesta más encontrar traba-

jo, especialmente cuando no es especializada. Debe indicarse que algunas empresas no ponen obstáculos al respecto, en cambio otras sí y a veces muy frecuentemente. Las entidades gremiales que representan a los empresarios son partidarios de flexibilizar la normativa existente para dar más empleabilidad. El mismo criterio es sostenido por algunas asociaciones feministas.

Este tema es muy complejo, ya que tiene que ver con un profundo conflicto entre la mujer como trabajadora y su rol de madre.

Finalmente, en esta materia la responsabilidad social del empresario de cumplir la legislación vigente es particularmente importante, especialmente en países como Chile donde la tasa de natalidad disminuye peligrosamente.

#### **6) Algunos aspectos sobre la formación profesional (capacitación ocupacional)**

Hoy en día en Chile, al igual que en otros países, no cabe duda que la formación profesional posee una importancia primordial tanto para el empresario como para el trabajador que labora en la organización, por lo que ésta es claramente una responsabilidad social de la empresa como un todo.

La empresa requiere cada vez más que su personal esté preparado para los cambios necesarios para su funcionamiento eficaz y eficiente y para adaptarse a los profundos cambios tecnológicos que se están produciendo.

Para los trabajadores la formación profesional es de la mayor utilidad para no quedar fuera del mercado de trabajo, puesto que hoy día la estabilidad en el empleo se asocia más bien a la empleabilidad genérica que a la mantención de un trabajo a vida en una empresa. El autor comparte plenamente las ideas específicas en la materia, principalmente de la OIT, acerca de la importancia de la formación permanente de toda persona que trabaja cualquiera que sea su cargo, profesión u oficio.

(35) Ante el fallecimiento de la madre con ocasión del parto o después de él, estos permisos y subsidios pueden ser utilizados por el padre.

(36) El derecho a permiso cuando el hijo menor de 1 años se enferma y ambos padres trabajan, puede ser ejercido por el padre a solicitud de la madre. El padre tiene también derecho a descanso postnatal cuando fallece la madre.

(37) Esta misma norma se aplica al padre trabajador dependiente a elección de la madre.

En efecto un esfuerzo considerable, sin embargo todavía insuficiente se hace en Chile por la empresa, con la colaboración del Estado y de los trabajadores. Las primeras experiencias de capacitación organizada datan de la segunda mitad de la década de los años treinta del siglo XX, con una labor bastante fuerte por parte del Estado para ayudar a las empresas en esta importante materia.

Durante el régimen militar, en 1976, se dictó el primer Estatuto de Capacitación y Empleo por Decreto Ley N° 1.446<sup>(38)</sup> del mismo año. Posteriormente, la Ley N° 19.518 de 14 de octubre de 1997, estableció un nuevo estatuto mejorado, actualizado y modernizado. Los objetivos de este sistema actualmente vigente son:

- a) Promover la generación y difusión de la información pública relevante para el funcionamiento eficiente de los agentes públicos y privados que actúan en el sistema;
- b) Fomentar y promover la calidad de los servicios que prestan las instituciones intermedias y ejecutoras que contempla esta ley, así como las acciones que organizan o ejecutan;
- c) Estimular y supervigilar las acciones y programas de capacitación que desarrollen las empresas, de acuerdo con las disposiciones contempladas en la ley, y
- d) Formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación desarrolladas por medio de los organismos competentes, destinados a mejorar la calificación laboral de los beneficiarios del sistema que cumplan con los requisitos que establece la ley.

(38) Este Estatuto fue una variación de la política neoliberal del gobierno militar y el equipo más partidario de un modelo neoliberal de economía de mercado quiso derogarlo, pero se mantuvo.

La formación se puede realizar por la empresa misma o por organismos técnicos debidamente inscritos en un registro nacional. La formación profesional en la empresa se fomenta mediante un sistema de franquicia tributaria consistente básicamente en que gastos y costos asociados a las acciones de capacitación ocupacional, efectuados dentro del territorio nacional, que hayan cumplido con las formalidades que el Estatuto de Capacitación y Empleo y su Reglamento exigen, pueden ser descontados de los impuestos a pagar por los contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en el Año Tributario respectivo.<sup>(39)</sup>

Existe además un Fondo Nacional de Capacitación que financia directamente acciones, programas y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, de acuerdo a ciertas prioridades y programas fijados anualmente y a recursos presupuestados por ley.<sup>(40)</sup>

Modalidades jurídicas interesantes son el precontrato laboral y el post contrato laboral. Para el año 2003 se aplicó la primera modalidad a un total de 65.427 personas mientras que por la segunda forma se beneficiaron 2.260 trabajadores.<sup>(41)</sup>

El estatuto promueve un sistema de capacitación permanente el que puede permitir especialmente a las grandes empresas y medianas especialmente, realizar numerosas acciones de formación y al Estado desarrollar programas gratuitos en sectores de trabajadores desempleados o en dificultad de encontrar trabajo.

La Ley N° 19.518 estipula que las empresas de 15 o más trabajadores deben constituir un Comité Bipartito de Capacitación con el objeto de acordar y evaluar programas de capacitación y asesorar a la dirección de las empresas en esta materia. Este comité se

(39) Al respecto la ley fija topes y algunas excepciones que no es del caso describir.

(40) De acuerdo al artículo 44 de la Ley N° 19.518.

(41) Página web de SENCE.

encuentra integrado tanto por representantes de los trabajadores como del empleador, estando regulada la elección de aquellos por la misma ley. Asimismo, dichas disposiciones legales fomentan la constitución de estos comités al establecer que las acciones de capacitación que hayan sido incluidas en un programa acordado con dicho comité permite a las empresas, descontar hasta un 20% adicional del monto de los gastos imputables, conforme a la franquicia tributaria general referida precedentemente.

La constitución de Comités Bipartitos de Capacitación en las empresas se ha mantenido bajo e inferior a las expectativas que se tenían; sólo un 5,5% de los trabajadores capacitados accedió a capacitación debido a planes de capacitación concordados en dichos comités.<sup>(42)</sup>

Cabe destacar que muchas empresas ejercen la responsabilidad social de formar a sus trabajadores, pero hay muchas otras que por diversas razones descuidan esta importante materia.

A juicio del autor, hoy más que nunca es responsabilidad social del empleador preocuparse de la formación permanente de sus trabajadores, tanto por el interés de éstos como por el de la empresa.

### **7) La terminación de la relación laboral. Breve síntesis<sup>(43)</sup>**

El sistema chileno se caracteriza por la libertad de despido con pago de indemnización. En efecto, el empleador puede poner fin al contrato de trabajo de su personal libremente invocando necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Hay casos calificados en que se puede despedir al trabajador sin invocar causal alguna, restringiéndose los

mismos a trabajadores de alto nivel de decisión en la organización, aplicando el denominado desahucio. En el caso de los trabajadores de casa particular, está estipulada legalmente una indemnización a todo evento que se financia con un aporte equivalente al 4,11% de la remuneración, de cargo al empleador. Esta misma posibilidad es contemplada, en forma voluntaria, con ciertas limitaciones para el conjunto de los trabajadores, pero en la práctica se ha utilizado poco, debiéndose tener en cuenta que se pacta por el período que va desde el séptimo año de relación laboral hasta el undécimo, garantizándose para dicho período una indemnización a todo evento que equivale aproximadamente a medio mes de remuneración por año de servicio, no afectándose los períodos anteriores y posteriores, los cuales se rigen por las normas generales del Código del Trabajo.

Por la vía de la suscripción de un instrumento colectivo como también por la vía individual se pueden convenir indemnizaciones superiores y por causales distintas a las del artículo 161 del Código del Trabajo.

Este despido se acompaña de una indemnización por años de servicio equivalente a un mes de remuneración<sup>(44)</sup> por año de vigencia de la relación laboral y fracción superior a 6 meses, teniendo a la fecha un tope de once meses para quienes estuvieren contratados a

(42) Página web SENCE.

(43) Este tema no pretende una descripción integral si no solamente lo pertinente a la responsabilidad social empresarial.

(44) Al respecto cabe señalar que actualmente y desde un fallo de los años noventa de la Corte Suprema, el concepto de remuneración que considera la mayoría de la jurisprudencia judicial y la totalidad de la administrativa es la que estipula el actual artículo 172 del Código del Trabajo, el que establece que la remuneración "comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato", con lo cual se amplió el concepto a los ítemes no remuneracionales, los que no se incluían antes de ese fallo en la base de cálculo, ya que se utilizaba previamente el concepto señalado en el primer inciso del artículo 41 del mismo código.



contar del 14 de agosto de 1981 (fecha de la Ley N° 18.018 que introdujo el concepto de tope). En relación a despidos colectivos debe señalarse que no existen restricciones que limiten la cantidad de trabajadores que la empresa decida despedir como sí existió en el Código del Trabajo de 1931 y asimismo hoy rige en muchos países.

Además, la ley contempla otro tope relacionado con el monto de la remuneración a considerar como base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio, limitando dicha base a un máximo de 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago de la indemnización. Cabe agregar que este límite, conforme a la jurisprudencia judicial y administrativa actual, rige para todos los trabajadores cualquiera sea la fecha de su contratación.

La legislación laboral chilena ante situaciones como las de desvinculación por mutuo acuerdo, renuncia voluntaria, término del plazo del contrato, finalización de la obra, tarea o servicio, entre otras, no contempla indemnizaciones legales por años de servicio, como tampoco cuando la relación laboral termina por decisión del empleador ante conductas del trabajador, como por ejemplo, entre otras, falta de probidad, acoso sexual, inasistencias injustificadas por ciertos lapsos, negativa del trabajador a desarrollar las funciones a las cuales se comprometió e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, todas las cuales, dicho empleador debe estar en condiciones de acreditar suficientemente ante un tribunal. La jurisprudencia de los tribunales aplica estrictamente estas normas, señalando que la conducta que da lugar a la no indemnización debe ser probada suficientemente, ser grave y además estar íntimamente vinculada al trabajo.

Cuando en un juicio no se prueba la causal invocada por el empleador, la ley ordena pagar una indemnización equivalente a un mes de remuneración por año de servicio con un recargo, que dependiendo de la causal

invocada va desde un 30% a un máximo de un 100%, e incluso tratándose de lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, en el sentido de que habiéndose pactado el fraccionamiento del pago de la indemnización y no se pagara en la forma acordada, se puede sancionar al empleador con un recargo de hasta un 150% de lo adeudado.

Además, debe tenerse en cuenta que la legislación laboral no contempla la reincorporación del trabajador despedido salvo los casos en que éstos se encuentren protegidos por el denominado fuero laboral y sólo en el caso especialísimo de las prácticas antisindicales a lo que nos referiremos más adelante en este trabajo.

Por otra parte, a contar de 1999 el Código del Trabajo en su inciso 5° del artículo 162<sup>(45)</sup>, dispuso que para el término de la relación laboral, salvo las que se producen por mutuo acuerdo, renuncia y muerte del trabajador, requiere el empleador encontrarse al día en el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, ya que de no ser así se produce la nulidad del despido hasta el momento en que se enteren las cotizaciones adeudadas y se comunique este hecho al trabajador. Sin embargo, algunos fallos de los tribunales consideran que en los casos de término de relación laboral por vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo, tarea, obra o servicio que dio origen al contrato, ni en el caso fortuito o fuerza mayor, no regiría dicha norma, basándose en la historia fidedigna de la Ley N° 19.631 de 1999 y además en el tenor del artículo 162. Esta norma cobra enorme importancia dado el alto nivel de endeudamiento previsional que a la fecha acumula el sistema, habiendo superado los US\$ 1.000 millones de dólares<sup>(46)</sup>. Es necesario señalar la poca recuperabilidad que tienen los montos adeudados por concepto

(45) Ley N° 19.631 de 1999 conocida normalmente como Ley Bustos.

(46) El Mercurio 29 de marzo de 2005.

de cotizaciones previsionales, encontrándose a la fecha un número muy apreciable de juicios en trámite por no pago de cotizaciones e intereses y reajustes.<sup>47</sup>

Se debe agregar que la legislación chilena establece para ciertos trabajadores la imposibilidad de despedirlos sin autorización judicial previa, la que se otorga sólo ya sea en casos muy excepcionales de mala conducta del trabajador debidamente acreditada (artículo 160 del Código del Trabajo), vencimiento del plazo convenido en el contrato o el término de la obra, tarea o servicio que dio origen al mismo.<sup>(48)</sup>

Muchas empresas son socialmente responsables en el sentido que sólo desvinculan a sus trabajadores por mal comportamiento debidamente acreditado por el empleador o por auténtica reestructuración organizacional de la empresa, con imposibilidad de reubicar en otro puesto al trabajador. Asimismo, estas empresas suelen otorgar indemnizaciones superiores a las legales, sea por encontrarse así pactadas individual o colectivamente, sean por voluntad unilateral del empleador, cuando reconoce que un trabajador debe ser debidamente indemnizado o cuando se producen despidos por causas económicas de carácter colectivo, como por ejemplo los planes de retiro.

(47) El Mercurio 30 de marzo de 2005, Economía y Negocios.

(48) Entre los principales casos de trabajadores con fuero, podemos citar, la mujer embarazada, el dirigente sindical, el delegado sindical, trabajador que se encuentre negociando colectivamente.

Algunas empresas establecen límites de edad para la continuidad del trabajador en ella, a pesar que en la legislación esta limitación no existe y que no hay impedimento para que una persona que tenga pensión de vejez continúe trabajando.

Sin embargo, también existen empresas que presionan a sus trabajadores para que se retiren de ella y a veces tratando de evitar el pago de las indemnizaciones legales.

A nivel de organizaciones de empresarios, por un lado existe la tendencia a apoyar reformas legales destinadas a disminuir las indemnizaciones por término de la relación laboral, pero por la otra, algunas entidades promueven evitar despidos arbitrarios sin el pago de indemnización y asimismo a ponen el acento en el reciclaje de sus trabajadores.

#### **8) Sindicato, negociación colectiva y la responsabilidad social del empresario**

En el sistema chileno las organizaciones sindicales se encuentran reconocidas ampliamente por la legislación vigente, tanto en lo referente a los sindicatos base como a federaciones, confederaciones y centrales sindicales. Existe un amplio reconocimiento al principio de libertad sindical a pesar de algunos vacíos.

Chile ha reconocido los Convenios N°s. 87 (1948) y 98 (1949) y otros relacionados con el tema, los cuales en su línea gruesa se aplican. No obstante lo anterior, la tasa de sindicalización de las organizaciones sindicales regidas por el Código del Trabajo es baja tal como lo muestran los siguientes cuadros y gráficos.

## CUADRO 1

EVOLUCION N° DE SINDICATOS, POBLACION AFILIADA  
Y TASAS DE SINDICALIZACION A NIVEL NACIONAL, 1986-2003

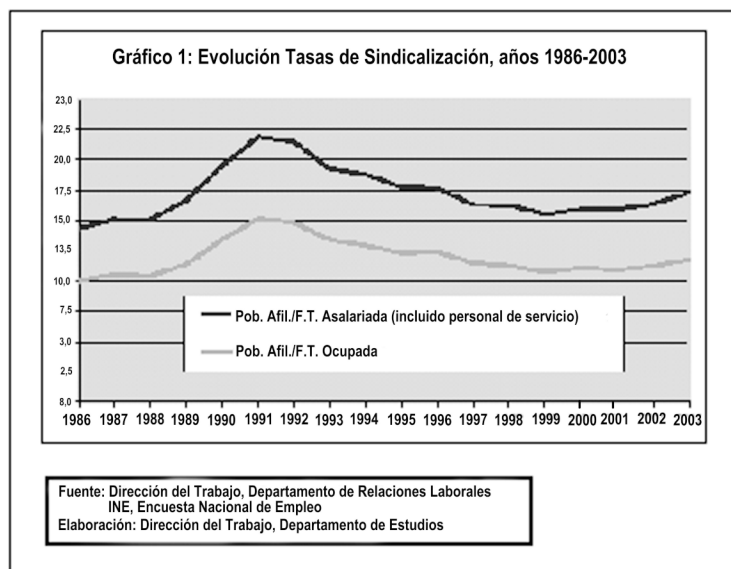
Año	Número de Sindicatos	Población afiliada a Sindicatos	Fuerza de Trabajo Asalariada (1)	Tasa de Sindicalización [Pob. F.T. Asal. (1)]	Fuerza de Trabajo Ocupada	Tasa de Sindicalización [Pob. F.T. ocupada]	Población Afiliada a Sind. Dependientes	Tasa de Sindicalización [Pob. Dep. F.T. Asal. (1)]
1986	5.391	386.987	2.700.830	14,3	3.862.850	10,0	332.147	12,3
1987	5.883	422.302	2.796.340	15,1	4.001.290	10,6	360.492	12,9
1988	6.446	446.194	2.961.740	15,1	4.285.440	10,4	378.750	12,8
1989	7.118	507.616	3.050.570	16,6	4.463.420	11,4	433.309	14,2
1990	8.861	606.812	3.112.680	19,5	4.525.530	13,4	515.825	16,6
1991	9.858	701.355	3.199.030	21,9	4.630.670	15,1	586.716	18,3
1992	10.756	724.065	3.367.330	21,5	4.877.430	14,8	602.435	17,9
1993	11.389	684.361	3.554.240	19,3	5.109.290	13,4	569.066	16,0
1994	12.109	661.966	3.519.060	18,8	5.122.760	12,9	547.862	15,6
1995	12.715	637.570	3.592.890	17,7	5.174.410	12,3	518.094	14,4
1996	13.258	655.597	3.713.080	17,7	5.298.680	12,4	531.195	14,3
1997	13.795	617.761	3.787.620	16,3	5.380.190	11,5	501.386	13,2
1998	14.276	611.535	3.758.590	16,3	5.432.350	11,3	489.957	13,0
1999	14.652	579.996	3.740.110	15,5	5.404.480	10,7	463.071	12,4
2000	14.724	595.495	3.735.950	15,9	5.381.460	11,1	467.835	12,5
2001	15.192	599.610	3.759.320	15,9	5.479.390	10,9	466.138	12,4
2002	16.310	618.930	3.787.300	16,3	5.531.260	11,2	481.749	12,7
2003	16.987	669.507	3.872.630	17,3	5.675.130	11,8	519.687	13,4

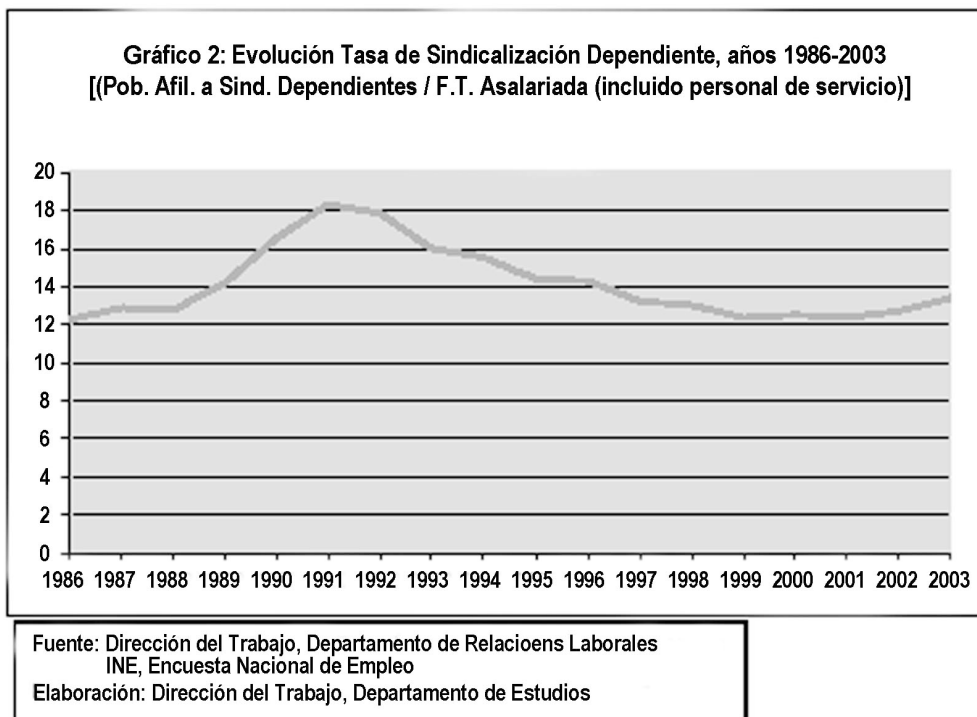
(1) Fuerza de Trabajo Asalariada + Personal de Servicio

Nota: Todas las cifras de Fuerza de Trabajo, trimestre Oct.-Dic.

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales;  
INE, Encuesta Nacional de Empleo

Elaboración: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios





La Ley N° 19.759 de 2001 ha reforzado fuertemente la libertad sindical, especialmente en materia de prácticas antisindicales. Asimismo en su organización interna los sindicatos operan en forma libre, sin intervención del Estado, salvo en aspectos que tienen relación con algunas normas legales de regulación.

La disolución de sindicatos puede producirse por la voluntad de la mayoría de los socios, como también por sentencia de un tribunal que así lo declare, previa petición directa de uno o más socios del sindicato o de la Dirección del Trabajo, ante incumplimiento grave de la legislación vigente o por haber dejado de cumplir con los quórum de constitución.

En materia de financiamiento las organizaciones sindicales en el caso chileno, salvo excepciones tienen pocos recursos, tienen la más amplia libertad de administrarlo de la manera que estimen conveniente.

A juicio del autor es responsabilidad social del empresario respetar íntegramente la

libertad sindical. Cabe señalar al respecto que el sector empresarial en Chile, si bien a través de sus organizaciones gremiales respetan la libertad sindical, a nivel de empresa los empresarios se encuentran muy divididos, habiendo diversas corrientes de pensamiento y acción al respecto. Es así como:

- a) Hay empresas que han trabajado siempre con sus sindicatos y existen dentro de ellas una real colaboración entre ambas instituciones, sin perjuicio de las legítimas discrepancias que puedan haber entre ellas en situaciones concretas, particularmente en procesos de negociación colectiva;
- b) Una segunda corriente de pensamiento estima que las organizaciones sindicales son negativas al interior de las empresas por cuanto retardan los avances tecnológicos de la misma y son fuente de conflictos laborales;
- c) Una tercera tendencia que acepta al sindicato como mal menor, no considerán-

dosele como formando parte de la empresa.

Las prácticas antisindicales suelen ser frecuentes en algunas empresas y absolutamente inexistentes en otras.

En los tribunales chilenos existen un apreciable número de causas en esta materia y los reclamos ante las Inspecciones del Trabajo que dan lugar a multas por esas prácticas suelen ser recurrentes.

Además, el Comité de Libertad Sindical de la OIT conoce al año algunas quejas que se refieren a prácticas antisindicales en empresas de diverso tamaño en nuestro país.

La negociación colectiva en Chile se ha dado particularmente a nivel de empresa. En

la práctica casi no hay negociaciones colectivas más allá del ámbito de ellas, debiéndose esto a una semi-prohibición de la ley, la que exige que necesariamente concorra la voluntad de los empleadores como requisito básico para que ella se lleve a cabo.

Tal como muestran los cuadros elaborados por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo para el año 2003 se registraron un total de 1.930 instrumentos colectivos, desglosados en 1.427 contratos colectivos y 503 convenios colectivos. En cuanto al número total estimado de trabajadores que negoció colectivamente en Chile el mismo año, considerando tanto negociaciones de contratos como de convenios colectivos, hayan sido estos instrumentos negociados por sindicatos o por grupos negociadores fue de 137.965.

#### CUADRO 1

##### INSTRUMENTOS COLECTIVOS SEGUN ENTIDAD NEGOCIADORA Y TIPO DE INSTRUMENTO, TOTAL NACIONAL, 1990-2003

Año	Sindicatos				Grupos Negociadores			Total
	Contratos	Convenios	Fallos	Total	Contratos	Convenios	Total	
1990	1.080	148	1	1.229	489	681	1.170	2.399
1991	1.399	198	1	1.598	567	645	1.212	2.810
1992	1.473	238	0	1.711	367	701	1.068	2.779
1993	1.484	326	0	1.810	562	666	1.228	3.038
1994	1.400	234	1	1.635	335	731	1.066	2.701
1995	1.451	216	0	1.667	494	601	1.095	2.762
1996	1.315	242	0	1.557	294	699	993	2.550
1997	1.357	278	0	1.635	410	629	1.039	2.674
1998	1.154	242	0	1.396	226	566	792	2.188
1999	1.143	232	0	1.375	293	653	946	2.321
2000	1.066	229	1	1.296	236	565	801	2.097
2001	1.027	258	0	1.285	267	733	1.000	2.285
2002	1.223	232	0	1.455	198	227	425	1.880
2003	1.167	276	0	1.443	260	227	487	1.930

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales.  
Elaboración: Departamento de Estudios.

## CUADRO 2

**TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS, SEGUN ENTIDAD NEGOCIADORA Y TIPO DE INSTRUMENTO, TOTAL NACIONAL, 1990-2003**

Año	Sindicatos				Grupos Negociadores			Total
	Contratos	Convenios	Fallos	Total	Contratos	Convenios	Total	
1990	119.529	19.035	173	138.737	18.113	27.706	45.819	184.556
1991	174.141	24.160	1.480	199.781	24.637	27.967	52.604	252.385
1992	143.294	34.720	0	178.014	14.378	34.053	48.431	226.445
1993	160.281	45.481	0	205.762	13.174	36.290	49.464	255.226
1994	144.476	35.219	41	179.736	11.045	35.978	47.023	226.759
1995	132.463	28.739	0	161.202	13.495	35.392	48.887	210.089
1996	146.369	26.338	0	172.707	11.196	41.756	52.952	225.659
1997	107.977	38.627	0	146.604	12.643	33.009	45.652	192.256
1998	121.633	29.429	0	151.062	15.301	39.867	55.168	206.230
1999	87.779	30.290	0	118.069	9.691	34.074	43.765	161.834
2000	100.240	22.948	487	123.675	19.148	39.969	59.117	182.792
2001	80.405	24.156	0	104.561	9.473	46.163	55.836	160.197
2002	103.841	41.482	0	145.323	11.544	18.985	30.529	175.852
2003	87.056	29.117	0	116.173	8.124	13.688	21.812	137.985

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales.  
Elaboración: Departamento de Estudios.

En materia de negociación colectiva existen dos procedimientos. Un procedimiento de negociación colectiva formal y otro informal. No es objeto de este trabajo tratar ninguno de los 2 procedimientos.

Al igual que en materia sindical, hay empleadores que están acostumbrados a negociar colectivamente con sus trabajadores, y suscriben instrumentos colectivos cada 2, 3 ó 4 años. Hay empresas que tienen una larga tradición negociadora y el instrumento colectivo es una especie de estatuto que las regula en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo. En cambio hay empresarios que rehuyen la negociación colectiva y la dificultan lo más que pueden.

A juicio del autor la negociación colectiva no debe ser evitada por el empleador, siendo ésta una importante responsabilidad social, lo

que no obsta a que en algunas empresas en las que existiendo tal responsabilidad, pueda no haber negociación colectiva no por imposición del empleador, si no por voluntad legítima de los trabajadores, donde en la práctica se dan otras formas de vinculación entre las partes. Sin embargo, esta última situación es excepcional.

De diversas fuentes tenidas en cuenta por el autor y en especial, la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, ENCLA 2002, se puede estimar que la negociación colectiva en Chile se da mayoritariamente en las grandes empresas y en menor medida en las medianas, existiendo apenas en las pequeñas y microempresas. Asimismo, cerca del 90% de las negociaciones colectivas corresponden a un proceso efectuados a través de los sindicatos.

En cuanto al derecho de huelga en el caso chileno se debe señalar que es un derecho



restringido solamente a la negociación colectiva formal, también denominada reglada, la que para producirse debe obligadamente cumplir con ciertos requisitos de forma.

Existe el derecho del empleador, una vez declarada la huelga de contratar trabajadores reemplazantes, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la ley: a) Idénticas estipulaciones de los instrumentos colectivos vigentes más reajuste por IPC del período no reajustado, b) Que la última oferta del empleador establezca una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses, y c) Ofrecer un bono de reemplazo de 4 U.F. por cada trabajador contratado como reemplazante.<sup>(49)</sup>

Como se aprecia en el cuadro que se adjunta a continuación, el número de huelgas legales en Chile para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, no han sido muchas, aun cuando ha habido huelgas importantes en las empresas grandes, algunas exitosas, otras muy traumáticas. Recientemente de acuerdo a algunos estudios realizados por el Profesor Alberto Amstrong de la Universidad Católica de Chile, con la colaboración del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, han aumentado considerablemente los conflictos del trabajo ilegales, bajo diversas formas. En el sector público en el cual no se encuentra permitida la negociación colectiva y no es posible por tanto la huelga legal, se producen numerosas huelgas ilegales en los más diversos sectores dando lugar a procesos de negociación colectiva atípica.<sup>(50)</sup>

Período	Huelgas efectivas		Solicitudes Art. 374, bis		Huelgas aprobadas	
	Número	Trab. Inv.	Número	Trab. Inv.	Número	Trab. Inv.
1997	184	19.483			401	39.351
1998	121	12.608			239	26.308
1999	108	10.667			280	28.236
2000	125	13.227			300	31.645
2001	86	11.591			251	26.463
2002	117	14.662	171	19.968	361	38.708
2003	92	10.443	218	16.893	379	32.722

Es responsabilidad social del empresario respetar las normas legales con ocasión de una huelga legal y no tomar represalias con los trabajadores que participaron en la huelga.

En todo caso, cuando hay buenas relaciones laborales en la empresa, puede perfectamente evitarse el conflicto por la vía del diálogo social al interior de ella. En materia de relaciones colectivas del trabajo es responsabilidad social del empleador muy importante tener vías de comunicación abiertas con los trabajadores, haya o no sindicato, y especialmente informarles sobre la marcha de la empresa.

### 9) Algunas referencias a la responsabilidad social del empleador en materia de Protección Social<sup>(51)</sup>

En este título nos referiremos a algunos aspectos vinculados a la responsabilidad so-

(50) Ver al respecto **Gamonal, Sergio**, "La Negociación y Contratación Colectiva atípica", Revista Laboral Chilena, enero 1999. Trabajo presentado al IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. También ver "Relaciones Industriales, incluyendo disputas colectivas en el Sector Público", presentado conjuntamente con **Francisco Walker E.** al XVI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Jerusalén, Israel, septiembre 2000.

(51) Las materias sustantivas de seguridad social y de protección social no se tratan en este trabajo.

(49) Aproximadamente \$ 69.200 a mayo de 2005.

cial del empleador, por obligaciones legales que tiene en materia de protección social y más específicamente de seguridad social, especialmente en materia de cotizaciones previsionales.

Al respecto, trataremos las siguientes materias:

#### A. Pensiones

Aproximadamente el 90% de los asalariados chilenos se encuentran adscritos al régimen de pensiones de capitalización individual (Fondos de Pensiones) administradas por entidades privadas con fines de lucro, las Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.).

El financiamiento del fondo de pensiones se realiza mediante el descuento de la remuneración del trabajador (cotización previsional) y que debe ser enterada por el empleador en la Administradora de Fondos de Pensiones, elegida libremente por el trabajador. Este descuento es una obligación perentoria del empleador, sin embargo, el legislador permite que el empleador declare sus cotizaciones y nos las entere transitoriamente, lo que se ha prestado para abusos. Por otra parte, las Administradoras de Fondos de Pensiones están obligadas legalmente a perseguir judicialmente el cobro de dichas cotizaciones, que a la fecha en el país alcanza montos muy altos.

La legislación a la cual nos referimos, con ocasión del análisis del término de la relación laboral, declara nulo un despido cuando no se han enterado íntegramente las cotizaciones previsionales.

Las cotizaciones previsionales retenidas al trabajador por el empleador son las siguientes:

- i) 10% de la remuneración con un tope de 60 U.F.;

- ii) Cotizaciones voluntarias que puede efectuar el trabajador para aumentar su fondo de pensiones;

- iii) Aproximadamente un 2,7% de la remuneración (variable según A.F.P.), destinada a financiar el cobro por la administración de los fondos de pensiones y que incluye un seguro de invalidez y sobrevivencia del trabajador.<sup>(52)</sup>

#### B. Salud previsional

En materia de salud previsional en Chile existen dos sistemas: uno público y otro privado, a elección del trabajador.

Al sistema público se encuentra afiliado una mayoría de trabajadores y al privado, a través de las entidades denominadas instituciones de salud previsional, se hayan adscritos sectores importantes de trabajadores, especialmente de remuneraciones medias y altas.

La cotización que el empleador debe retener al trabajador y enterar en el organismo correspondiente es una cotización fija de 7% de la remuneración en las entidades de salud públicas y también de 7% con la misma base, pudiendo pactarse una superior también retenible, en las instituciones de salud previsional privada.

#### C. Seguro de cesantía

A los beneficios de este sistema de protección social quedan acogidos los trabajadores que terminen relación laboral por cualquiera de las causales contempladas en el Código del Trabajo, quienes se adscriben obligatoriamente cuando encon-

(52) Las personas que se encuentran fuera del régimen de fondos de pensiones son aquellas que cuando se inició el sistema en 1981 se quedaron en los antiguos sistemas de pensiones de vejez e invalidez y personal de las Fuerzas Armadas que tienen un régimen propio.

trándose regulados por dicho Código fueron contratados a contar de octubre de 2002 y voluntariamente aquéllos con contrato vigente anterior a dicha fecha.

Este sistema se financia para los trabajadores con contrato indefinido, con aportes bipartitos<sup>(53)</sup> del trabajador (0,6%) y empleador (2,4%) sobre la remuneración con un tope máximo de ésta de 90 U.F., reteniendo este último de la remuneración el referido aporte previsional del trabajador y existiendo un Fondo Solidario, al que tienen derecho los trabajadores, cuando algunas de las cuotas que percibe por concepto del seguro de cesantía es inferior a ciertas cifras determinadas por ley.

El seguro de desempleo es muy reciente en Chile (Ley N° 19.728 de 2001). Con anterioridad no existía seguro alguno en la materia, solamente un subsidio de cesantía financiado por el Estado, muy modesto y aplicable sólo en ciertos casos. A la fecha, se mantiene vigente este subsidio teniendo derecho a él los trabajadores no cubiertos por el seguro de cesantía.

#### D. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

La cotización en esta materia es variable y de cargo del empleador, con una cotización base de un 0,9%, aumentando de acuerdo al riesgo de la actividad a que se dedica la empresa y además, al grado de siniestralidad histórica observada en la misma, siempre calculada sobre la remuneración del trabajador hasta un máximo de 60 U.F.<sup>(54)</sup>

(53) En el caso de los trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo y otros transitorios el aporte es íntegramente realizado por el empleador con un 3%.

(54) A la fecha el aporte base está constituido por una cotización extraordinaria de naturaleza transitoria equivalente al 0,05% de la remuneración.

El empleador está obligado a mantener mínimas condiciones de trabajo y de seguridad.

El artículo 184 del Código del Trabajo establece en forma clara que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Asimismo, el artículo 209 del Código del Trabajo hace responsable al empleador de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N° 16.744 de 1968. Por otra parte, el artículo 210 de dicho Código establece la obligación de adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala la Ley N° 16.744 para todas aquellas empresas a que se refiere la misma.

En relación con lo anterior cabe destacar cuáles son las características principales de la Ley N° 16.744 de 1968 referida, la que establece un seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales como ya se señaló:<sup>(55)</sup>

- 1) Se trata de un seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- 2) Este seguro es financiado en la forma ya indicada en párrafo anterior;

(55) Cabe destacar que esta ley es anterior a los cambios laborales y previsionales dictadas durante el gobierno militar y corresponde a una filosofía de la seguridad social muy distinta a las del D.L. N° 3.500 de 1980, habiendo sufrido pocas modificaciones durante su vigencia.

- 3) Las entidades administradoras del seguro pueden ser de carácter público o privado, estas últimas son mutuales sin fines de lucro, vinculadas principalmente a las organizaciones de empleadores. También en casos excepcionales puede haber administración directa de la propia empresa;
- 4) Las prestaciones que otorga el seguro son de carácter médico, absolutamente integrales y también económicas como son las pensiones de invalidez por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como asimismo un subsidio en caso de reposo médico;
- 5) Además, la ley pone énfasis en la prevención de riesgos laborales, fomentando la educación en esta materia, habiendo obligación de constituir comités paritarios de higiene y seguridad cuando sean empresas de más de 25 trabajadores;
- 6) Especial mención debe hacerse de las mutuales de seguridad las que actualmente son tres y que realmente han cumplido ampliamente con su cometido, y poseen una gran infraestructura de salud ocupacional teniendo cobertura nacional. Cabe señalar que la mayoría de las empresas se encuentran afiliadas a estos organismos;
- 7) La tasa de accidentabilidad es una de las más bajas de América Latina y en general existe una responsabilidad significativa del empleador en la materia;
- 8) Sin embargo, todavía se producen un número de accidentes muy graves e incluso de carácter fatal, particularmente en ciertas faenas como las mineras y las de construcción y muy especialmente en aquellas faenas que son desarrolladas por empresas contratistas y subcontratistas.

El tema de la higiene y seguridad en el trabajo es particularmente importante hoy en día, por lo que el empresario debe ser especialmente acucioso en la materia; en el caso chileno, a pesar de los grandes avances como ya se ha señalado, más que nunca es necesario que se redoblen los esfuerzos en este ámbito.

Por lo tanto, es una responsabilidad social especialísima del empresario evitar riesgos del trabajo y asimismo ser extremadamente exigente con sus propios trabajadores para que se cumplan las normativas de seguridad social.

Finalmente, tal como ya se ha señalado en otra parte de este trabajo, es dable destacar la responsabilidad social ineludible de todo empresario de pagar a tiempo las cotizaciones previsionales de sus trabajadores.

#### V. A MANERA DE CONCLUSION

- 1º) El tema de la responsabilidad social de las empresas en sus aspectos generales es una preocupación de nivel nacional y en este sentido muchas empresas en Chile han tomado conciencia en esta materia, lo que constituye un avance incuestionable;
- 2º) Ahora bien, como en este trabajo nos hemos circunscrito a aspectos jurídicos y la responsabilidad social del empleador, podemos constatar que la obligación principalísima de la empresa de cumplir con la legislación social y laboral vigente no siempre se verifica y ese es un tema aún no resuelto;
- 3º) Creemos que el avance macroeconómico incuestionable que existe en Chile en comparación con la gran mayoría de los países de América Latina debe estar acompañado por un avance social el que por ahora se ve relativamente débil y el cual

dependerá en parte del esfuerzo que hagan los empleadores para cumplir cabalmente la legislación social y laboral, y tomar plena conciencia de su estratégico rol en estos temas.<sup>(56)</sup>

4º) No obstante lo anterior debe tenerse en cuenta que hay muchas empresas y organizaciones nacionales e internacionales que están en el camino de la responsabilidad social y se advierte, por lo que se ha expresado en este trabajo, un avance todavía insuficiente pero muy meritorio, en pos de considerar como la principal responsabilidad social del empresario y de sus organizaciones el preocuparse del debido respeto de los derechos sociales y laborales de sus trabajadores, y más allá de eso, promover la existencia al interior de la empresa de relaciones laborales armónicas entre el dueño del capital y sus trabajadores.

5º) El autor estima además de lo señalado que el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales específicos e inespecíficos por parte de los empresarios es ventajoso para ellos y particularmente para la sociedad global que debe estar siempre sustentada en un clima de paz social estable a nivel macro y microsocioal.

#### BIBLIOGRAFIA SUCINTA

- **Berg, Humberto**, "Las buenas prácticas laborales", OIT SOFOFA, 2004.
- **Bischoffshausen Werner**, "Evaluación del Desempeño Social de las Empresas en Chile" Profesor, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de la Chile, 2004.

(56) Lo estudios que ha efectuado y está efectuando la Cámara de Diputados chilena constata muchas debilidades todavía en el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores chilenos.

- **Caamaño R., Eduardo**, "La tutela jurisdiccional del derecho fundamental a la no discriminación por razones de sexo. Un análisis desde la perspectiva del proyecto de reforma al procedimiento laboral" en "Derechos Fundamentales", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3, en homenaje al Profesor Patricio Novoa Fuenzalida, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile, 2004.
- **Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios**, "Encuesta Laboral 2002", Santiago, Chile.
- **Gamonal Contreras, Sergio**, "Introducción al Derecho del Trabajo", Editorial Jurídica ConoSur, Santiago de Chile, 1998.
- **Gamonal Contreras, Sergio**, "El daño moral por término del contrato de trabajo", EDITREM, Santiago, Chile, 2000.
- **Gamonal Contreras, Sergio**, "Derecho Colectivo del Trabajo", LexisNexis ConoSur, Santiago, Chile, 2002.
- **Gamonal Contreras, Sergio**, "Ciudadanía en la Empresa", 1ª edición, Chile, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, julio 2004, pp 13-16.
- **Humeres Noguer, Héctor**, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 3 tomos, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 17ª edición, 2004, 2005.
- **Lizama Portal, Luis**, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2003.
- **Lizama Portal, Luis y Ugarte Cataldo, José Luis**, "Interpretación y derechos fundamentales en la empresa", Editorial ConoSur Ltda., Santiago, Chile, 1998.
- **López Fernández, Diego**, "Derechos, Trabajo y Empleo. Por una renovación de los

- derechos en el trabajo", Editorial LOM, Santiago, Chile, 2004.
- **Melis V., Christian**, "Derechos fundamentales y empresa: apuntes para una configuración dogmático-jurídica" en "Derechos Fundamentales", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3, en homenaje al Profesor Patricio Novoa Fuenzalida, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile, 2004.
  - **Palavecino C., Adriana, y Salgado P., Gabriela**, "Protección del derecho al honor del trabajador" en "Derechos Fundamentales", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3, en homenaje al Profesor Patricio Novoa Fuenzalida, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile, 2004.
  - **Plá Rodríguez, Américo**, "Los Principios del Derecho del Trabajo", 3ª edición actualizada, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998, pág. 414.
  - **Programa PNUD y Programa para la Investigación Humana**, "Responsabilidad social en Chile, Informe de Mesas de Trabajo", Santiago, Chile, 2000.
  - **Responsabilidad social empresarial**, varias ediciones de "El Mercurio", en particular Ediciones Especiales del Año II, N° 19, de 29 de diciembre de 2004.
  - **Rojas, Irene**, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2004.
  - **Sáez Carlier, Felipe y Melis Valencia, Christian**, "Derecho del Trabajo", Tomos I y II, Editorial Jurídica ConoSur Ltda., Santiago, Chile, 2000.
  - **Sepúlveda Andrade, Rubén**, "Responsabilidad social en las empresas chilenas", Memoria para la Licenciatura en Derecho, guiada por el profesor Ricardo Juri S., Facultad de Derecho, Universidad de Chile, mayo 2004.
  - **Siqueira Neto, José Francisco**, "Derecho del trabajo y derechos humanos fundamentales en Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado entre el 2 y el 5 de septiembre de 2003, Montevideo, Uruguay.
  - **Ugarte Cataldo, José Luis**, "El nuevo derecho del trabajo", Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2004.
  - **Tapia Guerrero, Francisco**, "Modificaciones al Derecho Sindical Chileno en la Ley N° 19.759 de 2001", Revista Laboral Chilena, enero, 2002.
  - **Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio**, "Manual del Derecho del Trabajo", todas las ediciones hasta la fecha, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile.
  - **Thayer Arteaga, William** "Texto y Comentario del Código del Trabajo", Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile, 2002.
  - **Valdés del Re, Fernando**, "Derechos Fundamentales de la persona del trabajador" en Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado entre el 2 y el 5 de septiembre de 2003, Montevideo, Uruguay.
  - **Walker Errázuriz, Francisco**, "Derecho de las Relaciones Laborales – Un derecho vivo", (Droit des Relations du travail) Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2003.
  - **Walker Errázuriz, Francisco**, "Aspectos Constitucionales del Derecho Laboral Chileno", capítulo de libro colectivo, en homenaje póstumo al Profesor Manuel Alonso Olea, Ministerio del Trabajo, Madrid, España, 2003.



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES  
SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA

## GUIA DE TRAMITES FRECUENTES EN LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO

### ¿QUIENES SOMOS?

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

Nuestras principales funciones son:

- Fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional.
- Fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo.
- Velar por el legítimo ejercicio de los derechos constitucionales a la libre contratación, negociación colectiva y sindicalización.
- Fomentar y supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y velar por el respeto a su autonomía.
- Difundir los principios técnicos y sociales de la legislación del trabajo.
- Realizar acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos laborales.

Somos un Servicio Público, profesional, altamente comprometido y competente en la fiscalización, interpretación y actualización de la normativa laboral, incluidas las normas de seguridad e higiene en el trabajo; experto en relaciones laborales y promotor de su moder-

nización y equidad, con capacidad de estudio y diagnóstico de la realidad laboral del país.

Nuestra estructura es la siguiente:

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

La planificación, ejecución y control de las labores del Servicio son realizadas por Unidades Técnicas denominadas Departamentos. Ellos son:

- Departamento Jurídico.
- Departamento de Inspección.
- Departamento de Relaciones Laborales.
- Departamento de Gestión y Desarrollo.
- Departamento de Estudios.
- Departamento Administrativo.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Informática.

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

Las oficinas permanentes, conforme a su jurisdicción, *se denominan Inspecciones Pro-*

*vinciales o Comunes*, dependiendo de la división administrativa, que registran en el territorio nacional. La Dirección del Trabajo ejerce sus funciones por medio de ellas, correspondiéndoles la atención directa a los usuarios.

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

- Unidad de Inspección.
- Unidad de Relaciones Laborales.
- Asesoría Jurídica.
- Unidad de Atención de Público.
- Unidad de Conciliación.
- Sección de Partes y Archivo.

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

*Los Centros de Conciliación y Mediación*, existentes actualmente en tres Regiones del país, tienen por finalidad ofrecer a los usuarios dos productos específicos de la Dirección del Trabajo, conciliación individual y mediación, instancias que buscan una solución alternativa a los conflictos laborales, basada en el acuerdo voluntario que pueden alcanzar las partes afectadas.

## INTRODUCCION

La presente guía que ofrecemos a todos nuestros usuarios y a la comunidad en general, pretende informar, orientar y agilizar los trámites más frecuentes que los trabajadores,

empleadores dirigentes Sindicales y público en general realizan en las oficinas de las Inspecciones Provinciales y o Comunes del Trabajo a lo largo del país.

Dentro de ellos se pueden mencionar:

- Requerir información sobre sus derechos y obligaciones laborales y previsionales.
- Solicitar ministro de fe en aquellos actos en que por expresa disposición legal, se requiere su presencia.
- Solicitar los certificados que le corresponde emitir a las Inspecciones del Trabajo.
- Recibir orientación en materias propias de la Negociación Colectiva o sobre la organización sindical.
- Hacer el depósito de los estatutos de los Sindicatos, Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado y de las organizaciones plurasindicales que se hayan constituido (federaciones y confederaciones) obteniendo personalidad jurídica mediante dicho acto.
- Informarse sobre sus derechos laborales y/o previsionales, individuales o colectivos.

## A. INFRACCION EN LA RELACION LABORAL

### 1. Presentar una Denuncia

*¿En qué consiste?*

- Es la acción iniciada por un trabajador o un familiar de éste, por un grupo de trabajadores o dirigentes sindicales, *mientras la relación laboral se encuentra vigente*. Consiste en denunciar infracciones o incumplimiento de las disposiciones legales laborales, previsionales, de salud y/o higiene y seguridad ocurridas en la empresa.

*¿Qué es lo que puedo hacer?*

- El o los afectados pueden acudir a la Inspección del Trabajo a cuya jurisdicción corresponde el lugar donde ocurren las irregularidades y formular una denuncia que les será tomada por escrito.

*¿Dónde tengo que ir?*

- A la *unidad de Atención de Público* de la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentra ubicada la empresa donde ocurren las irregularidades.

También la denuncia se puede ingresar por escrito a través de la Oficina de Partes de la misma Inspección del Trabajo.

*¿Qué debo llevar?*

- Para que la denuncia sea tomada, sólo se pide una declaración por escrito y los antecedentes básicos identificatorios del Empleador:
  - Nombre o razón social del Empleador.
  - Dirección comercial.
  - Lugar donde el trabajador presta sus servicios.
  - Cédula de identidad del denunciante (cuando es el afectado directo el que hace la denuncia).
  - Materias denunciadas por las cuales se solicita la fiscalización (cuando se ingresa por escrito la denuncia por la Oficina de Partes).

Una vez hecha la denuncia, funcionarios de la Inspección del Trabajo realizan una *visita inspectiva (fiscalización) al lugar de trabajo* con el objeto

de verificar en terreno el estricto cumplimiento de las disposiciones que rigen la relación laboral, cursando multas en caso de infracción a la ley.

- *Los trabajadores y los dirigentes sindicales* que presentan una denuncia, tienen derecho a conocer sus resultados. Para ello, el Jefe de la Unidad de Fiscalización de la Inspección del Trabajo donde presentaron la denuncia, deberá remitir por carta certificada al domicilio que se haya consignado en la solicitud de fiscalización, los resultados obtenidos en la misma. Los trabajadores, dirigentes sindicales o la persona que haya interpuesto la denuncia, con el informe de los resultados obtenidos, podrán solicitar una nueva fiscalización, en el caso de aportar nuevos antecedentes. Para facilitar este trámite deberán presentar el comprobante de la respectiva solicitud.
- En situaciones *muy excepcionales* la denuncia puede ser hecha en cualquier Inspección del Trabajo. En esos casos es la propia Inspección la que internamente remite los antecedentes a la oficina que por jurisdicción corresponda.

*No Olvide Que:*

La denuncia en general tiene el carácter de *CONFIDENCIAL* en su tramitación, en otras palabras no se identificará al denunciante cuando se realice la *visita Inspectiva* a la Empresa.

**2. Poner una Constancia**

*¿Qué es una constancia?*

- La constancia es un registro escrito que se toma a los trabajadores y también a los empleadores que consideren *afectados sus derechos por in-*

*cumplimiento a la normativa laboral*, sin que ello se traduzca en una visita de fiscalización o la interposición de un reclamo.

*¿Qué es lo que puedo hacer?*

- El trabajador, dirigente sindical o empleador que estime afectado sus derechos, puede hacer una declaración escrita en que deje constancia de determinados hechos, para fundar un eventual ejercicio futuro de acciones o derechos, o prevenir se configure una causal de término de la relación laboral.

*Ejemplo:* malos tratos (tratamiento grosero al trabajador, trato violento reiterado), posible acoso sexual, despidos verbales, imponer el feriado legal sin otorgar el correspondiente comprobante, situación que puede permitir al empleador configurar la causal de abandono de trabajo, etc.

- ✓ El trabajador extranjero podrá dejar constancia de término de relación laboral, cuando carezca de documentos que acrediten el término de la misma, para presentar esta documentación en extranjería en su solicitud de cambio de visa por cambio de empleador.

- *Cabe advertir que el trámite de la constancia no permite dar por establecido los hechos en que se funda, sino sólo dar cuenta de la ocurrencia de los mismos.*

La constancia para que tenga efecto legal debiera acompañarse *de una denuncia* posterior, en aquellos casos en que el trabajador o el afectado así lo estimare conveniente.

- Los empleadores como se señaló, *pueden dejar constancias escritas de incumplimiento laboral* por parte del tra-

bajador, sin que esto se traduzca en una visita inspectiva.

*Ejemplo:* atrasos reiterados, ausentismo laboral intermitente, negativa a firmar el contrato de trabajo, etc.

*¿Dónde tengo que ir?*

- *A la Unidad de Atención de Público* de la Inspección del Trabajo de la jurisdicción en la que se encuentra ubicada la empresa y registrar por escrito su constancia.

Estas constancias pueden también ser presentadas por escrito en la *Oficina de Parte* de la misma Inspección.

*¿Qué debo llevar?*

Se requiere llevar:

- Cédula de Identidad.
- Contrato de Trabajo (de preferencia).
- Otro documento que aporte información de la empresa respectiva.

#### *No Olvide Que*

La *constancia* podría servir como antecedente frente a una posible acción judicial.

### 3. Procedimiento de Reclamo de Multa

*¿En qué consiste?*

- La Multa es una sanción administrativa aplicada por un fiscalizador de la Dirección del Trabajo, al constatar una infracción a la legislación laboral, previsional, de salud y/o higiene y seguridad.

*¿Qué es lo que debo hacer?*

El empleador sancionado con multa administrativa puede reclamar de ella a través de las siguientes vías:

- *Vía Administrativa:*

El empleador que *no* recurrió a la vía judicial, podrá solicitar, *dentro del plazo de treinta días corridos, la reconsideración de* la multa, a objeto de que se deje sin efecto o se rebaje, según proceda.

El empleador sancionado con multa administrativa que tenga 9 o menos trabajadores contratados al momento de la sanción, podrá solicitar, por una sola vez en el año, sustituir la multa administrativa por capacitación. Esta opción debe ser ejercida dentro de los 30 días siguientes de notificada la multa.

- *Vía Judicial*

La resolución que aplique la multa administrativa, *podrá ser reclamada* por el afectado, ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro del plazo de quince días corridos, contados desde la fecha de notificación de la multa, previo pago en arcas fiscales de la tercera parte de la multa que se reclama. El comprobante de dicho depósito se acompañará a la demanda que se interponga.

• **IMPORTANTE:**

Si el empleador optó por ejercer la vía judicial de reclamación de multa, *no* puede solicitar la reconsideración administrativa para que se deje sin efecto o se rebaje o se sustituya por capacitación.

Requisitos para una reconsideración:

- a) Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.

- b) Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa.

Si dentro de los *quince días de notificada la multa, el empleador corrige la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo y así lo acredita en forma suficiente* (normalmente en forma documental), el monto de ella *se rebajará, al menos, en un cincuenta por ciento*, sin perjuicio del derecho de solicitar a la misma Dirección una reconsideración por el monto total.

En este caso el afectado deberá acompañar los antecedentes o documentos que permitan acreditar tal circunstancia.

- c) Corrección de la infracción dentro de los 15 días de aplicada, a satisfacción del Servicio. Se solicita reconsideración por la totalidad de las infracciones sancionadas en la resolución y no de cada multa por separado.

La multa se notifica, en forma personal, por los propios fiscalizadores que la aplican. Excepcionalmente se puede hacer por carta certificada. En este caso, se entiende notificada, para todos los efectos legales, *al sexto día hábil*, contado desde la fecha de recepción por la oficina de Correos respectiva. De lo anterior se dejará constancia por escrito. A partir del día siguiente, se cuenta el plazo de treinta días corridos para utilizar la vía administrativa y de quince días corridos, para ejercer el procedimiento judicial.

*¿Dónde tengo que ir?*

- La solicitud de reconsideración administrativa, en la cual se pide que se rebaje o se deje sin efecto la multa, debe ser ingresada en la *Oficina de*

*Parte* de la Inspección del Trabajo que constató y aplicó la multa respectiva, individualizando claramente la resolución de multa cuya reconsideración se solicita, tal como se indica en el "Formulario de Solicitud de Reconsideración" (F10) que ha sido entregado por el Fiscalizador que aplicó la sanción.

- Del mismo modo debe actuar aquel empleador que tenga 9 o menos trabajadores para solicitar la sustitución de la multa administrativa por capacitación. En este caso, se usa también el formulario ya señalado, que debiera ser proporcionado por el fiscalizador que aplicó la sanción.

#### ¿Qué debo llevar?

- Para éste trámite, el afectado deberá acompañar a la solicitud de reconsideración, todos los antecedentes y documentos que permitan acreditar la corrección de la infracción que motivó la sanción.

*Ejemplo:* si la sanción fue no escriturar contratos de trabajo, presentación de los mismos firmados por los trabajadores involucrados.

#### ¿Cómo conoceré el resultado de la(s) solicitud(es)?

Se emitirá una resolución que señale los fundamentos de hecho y de derecho para mantener, cambiar por capacitación, rebajar o dejar sin efecto la o las sanciones por las que se solicitó reconsideración.

*Notificado del cobro de la(s) multa(s) respectiva,* podrá utilizarse (sólo durante los 45 días siguientes a la notificación) un mecanismo simple y directo que es pagar el respectivo monto ante la *Tesorería General de la República,* empleando para ello el Formulario N° 10.

Después de transcurrido dicho plazo, deberá hacerse mediante Formulario N° 42, ante la misma institución.

El pago debe efectuarse en las Tesorerías Comunes o en las instituciones financieras que tengan convenio de pago. Posteriormente, dentro de los mismos 45 días, DEBERA ACREDITARSE EL PAGO en la Unidad Jurídica de la Inspección del Trabajo que corresponda. Si dentro de este plazo NO ocurriere el pago y la acreditación y *No* existieran recursos pendientes, se publicará en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional y se remitirá la(s) multa(s) a la Tesorería General de la República para su cobro.

#### *Recuerde Que:*

El plazo para presentar la solicitud por escrito para que se deje sin efecto, o se cambie por capacitación si procediere, o se rebaje la multa por la Vía Administrativa, es de *treinta días corridos,* contados desde la notificación de la resolución que la aplicó.

## B. TERMINO DE LA RELACION LABORAL

### 4. Presentar un Reclamo

#### ¿En qué consiste?

- Es un trámite administrativo que un trabajador o un grupo de ellos, puede realizar ante la Inspección del Trabajo cuando la *relación laboral* se encuentra *terminada* y el empleador adeuda beneficios laborales y/ o previsionales, como asimismo, en aquellos casos en que el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por su empleador.

#### ¿Dónde tengo que ir?

- A la Inspección del Trabajo de la jurisdicción en que se encuentra ubicada



la empresa a la cual prestaba servicios e interponer *un reclamo que le será tomado por escrito* en la *Unidad de Atención de Público* de la misma Inspección.

*¿Qué debo llevar?*

El trabajador deberá llevar:

- Cédula de identidad.
- Contrato de trabajo (en lo posible).
- Últimas liquidaciones de sueldo u otro documento que aporte la mayor cantidad de datos de identificación del empleador.

Para interponer reclamo el trabajador debe, en lo posible, conocer claramente información que identifique debidamente a su empleador, como la que se indica a continuación:

- Nombre o razón social.
- R.U.T. de la Empresa.
- Dirección de la Empresa (indispensable para efectuar la citación).
- Nombre del Representante legal.
- Dirección del representante legal.

El reclamo origina *citación al empleador*, con el objeto de que concurra a la Inspección respectiva a una *audiencia de conciliación*, que se lleva a efecto ante un conciliador. En dicha audiencia deberá presentarse toda la documentación requerida en la citación y a ella *deberán asistir tanto el empleador como el trabajador* o reclamante.

Si el trabajador afectado *no pudiese concurrir a la audiencia de conciliación*, puede autorizar a otra persona

(cónyuge, familiar, amigo, abogado, directores sindicales, etc.), bajo dos formas:

- 1) Con *poder simple*, para que lo represente en dicho acto, y solamente para los efectos de excusar su inasistencia y/o solicitar prórroga.
- 2) Con *poder suficiente*, esto es, que conste por escrito y con la facultad expresa de transigir (tomar decisiones a nombre de quien representa) o percibir (habilitado para cobrar y recibir dineros o especies valoradas, que se acuerden pagar o entregar en el comparendo o en una fecha posterior). En este caso, el representante podrá actuar ampliamente en la audiencia.

La audiencia de conciliación se desarrolla en una oficina de la *Unidad de Conciliación Individual de la Inspección respectiva*, o en un *Centro de Mediación y Conciliación*, en aquellos lugares donde *éste se encuentra habilitado*.

- En la *audiencia de conciliación*, se plantean todos los aspectos reclamados por el trabajador y se resuelven en derecho.

El empleador debe efectuar los descargos pertinentes presentando toda la documentación solicitada en la citación:

- Copia de contrato(s) de trabajo.
- Liquidaciones de sueldo del trabajador(s).
- Libro control de Asistencia o tarjetas de reloj control u otro sistema autorizado por la Dirección del Trabajo.

- Libro Auxiliar de Remuneraciones.
- Planilla de imposiciones del período reclamado.
- Comprobantes de Vacaciones.
- Toda otra documentación que le haya sido solicitada.

El objetivo de la audiencia de conciliación originada por el reclamo es llegar a un *avenimiento total y definitivo* en esta instancia administrativa, sin vulnerar los derechos irrenunciables de las partes.

- En otras palabras lo que aquí se busca como primer objetivo, es que las partes involucradas (trabajador y empleador), lleguen a un acuerdo definitivo y que se pague al trabajador los conceptos que se le adeudan (sueldo, horas extras, feriado, etc.) si existe certeza que se deben en base a documentación laboral obligatoria exhibida en la audiencia.

De no lograrse un acuerdo, el trabajador deberá recurrir a los Tribunales del Trabajo e interponer allí una demanda, si lo estimare procedente, sin perjuicio de las sanciones que se apliquen, por infracción a la legislación laboral y previsional, detectadas en la audiencia.

Un segundo objetivo que se busca es lograr un segundo llamado de conciliación respecto a la causal de término de la relación laboral invocada y de las indemnizaciones que de ella pudiera emanar. Para ello dispone de *sesenta días hábiles*, contados desde la separación, plazo que se suspende, cuando el trabajador interpone un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo la Acción judicial no podrá interponerse, en ningún caso, después de *noventa días hábiles* de terminada la relación laboral.

*Recuerde Que:*

El objetivo del *comparendo de la audiencia de conciliación* es obtener un acuerdo definitivo que deje plenamente satisfecho a los involucrados evitando llegar a Tribunales.

**5. Ratificar el término de la relación laboral por las causales de Renuncia Voluntaria o por Mutuo Acuerdo**

• **Renuncia Voluntaria del Trabajador**

*¿En qué consiste?*

- Es la ratificación que hace el trabajador de la renuncia voluntaria que presentó a su empleador, para poner término a su contrato de trabajo (Art. 159, N° 2 Código del Trabajo).
- Es el acuerdo del empleador y del trabajador para poner término al contrato de trabajo que los vincula. (Mutuo acuerdo: Art. 159, N° 1 Código del Trabajo).

*¿Cómo debo hacer la renuncia?*

Mediante una comunicación escrita (una carta) dirigida al empleador, indicando su intención de renunciar a su puesto de trabajo y señalando la fecha en que ésta se hará efectiva. Esta carta de renuncia debe ser ratificada, (confirmada) ante un ministro de fe que puede ser:

- El presidente del sindicato o el delegado de personal de su empresa.
- Un fiscalizador de la Inspección del Trabajo.
- Un notario público.
- Un oficial del registro civil.
- El secretario municipal correspondiente.

La renuncia voluntaria debe entregarse al empleador con 30 días de anticipación a la fecha de hacerla efectiva. No obstante, si se presenta con una anticipación menor, no origina sanción. Por esta causal no se pierde el derecho al pago por los días trabajados, las vacaciones pendientes y el feriado proporcional a los meses trabajados.

*¿Dónde tengo que ir?*

- Cuando un trabajador decida ratificar su renuncia voluntaria ante un Fiscalizador del Trabajo, debe concurrir a la *Unidad de Atención de Público de la Inspección del Trabajo* de la jurisdicción en la que se encuentra ubicada la empresa a la cual prestó servicios, llevando su renuncia en triplicado. En dicha dependencia, se timbrarán los tres ejemplares, dándose fe de lo declarado por el trabajador en el documento que contiene su renuncia y de la fecha de su ratificación ante el funcionario actuante que, para estos efectos, tiene la calidad de Ministro de Fe. De las tres copias, se entregan dos al trabajador: una para él y la otra para su empleador. El original queda archivado en la Inspección, a objeto de poder otorgar copia autorizada del mismo, en el evento de ser requerido a futuro por las partes afectadas o por el Tribunal, si procediere.

- **Término de contrato por Mutuo Acuerdo**

*¿En qué consiste?*

La causal de término de contrato por mutuo acuerdo, tal como su nombre lo indica, se produce cuando las partes (empleador y trabajador) acuerdan poner término al contrato de trabajo que los vincula.

El término de contrato por mutuo acuerdo debe ser por escrito, y ratificado (confirmado) ante un ministro de fe, que puede ser un fiscalizador de la Inspección del

Trabajo, un Notario Público, un Oficial del Registro Civil o el Secretario Municipal correspondiente. También se puede ratificar el término de contrato por mutuo acuerdo ante el presidente del sindicato o ante el delegado sindical o el delegado de personal, si participó en su elección.

*¿Cómo se hace la ratificación del mutuo acuerdo ante un fiscalizador de la Inspección del Trabajo?*

Debe concurrir el trabajador y su empleador, o la persona a quien éste le haya otorgado poder suficiente para representarlo, a la Unidad de Atención de Público de la Inspección del Trabajo correspondiente a la ubicación de la Empresa. En dicha dependencia, una vez acreditada su identidad deberán manifestar su intención de poner término a la relación laboral que los liga ante el funcionario designado al efecto, quien actuará como ministro de fe. En este acto se hará presente a las partes involucradas, los efectos legales de su decisión, concluyendo con las firmas respectivas. El ministro de fe, a su vez, firmará y timbrará el documento respectivo en triplicado: una copia para cada parte y la tercera para su archivo en la Inspección.

*¿Qué debo llevar?*

- *El trabajador*, debe concurrir con su *cédula de identidad* o puede enviar a un representante con mandato, cuando esté imposibilitado de concurrir personalmente. Para este efecto, basta un mandato simple, al que se acompañará la cédula de identidad del trabajador o una fotocopia de la misma, En el mandato se debe identificar debidamente al representante y especificar si se encuentra autorizado a recibir el pago derivado del finiquito por mutuo acuerdo, en cheque o en dinero efectivo. En el primer caso, se deberá extender por el empleador, cheque nominativo, no cruzado. Además debe llevar:

- El contrato de trabajo.
- La liquidación de sueldo.
- La cartola informativa de la A.F.P o I.N.P.
- *El empleador*, debe concurrir con:
  - Su *cédula de identidad*.
  - Llevar confeccionado, de preferencia, el proyecto de finiquito. Si el trabajador y el empleador están de acuerdo con el contenido del mutuo acuerdo, el fiscalizador les pedirá que lo firmen ante él, y estampará su firma, la fecha y el timbre de la Inspección en los tres ejemplares del mutuo acuerdo.

El trabajador recibirá una copia del escrito del mutuo acuerdo, y el empleador la otra, y el original quedará archivado en la Inspección del Trabajo.

## 6. Ratificar Finiquito

*¿En qué consiste?*

- Es el acto por el cual un trabajador y un empleador ratifican o aprueban ante un Ministro de Fe el término de la relación laboral y las prestaciones en dinero derivadas del mismo, en un documento escrito denominado finiquito.

Si alguna de las partes tuviese dudas sobre algún o algunos aspectos del documento (finiquito), las partes pueden solicitar ratificar el finiquito ante un ministro de fe de la *Inspección del Trabajo respectiva*.

*¿Dónde tengo que ir a ratificar el finiquito?*

A la *Unidad de Atención de Público*, en la Inspección del Trabajo respectiva, donde un Fiscalizador del Trabajo verificará la

identidad del empleador y del trabajador, les informará de sus derechos laborales, *pudiendo el trabajador reservarse el derecho de cobrar beneficios*, que no se incluyen en el finiquito, con posterioridad a la fecha de ratificación y siempre que las partes así lo acuerden.

*Ejemplo: el pago de gratificación* si correspondiere, asignaciones familiares en proceso de autorización ante el organismo competente.

También puede ocurrir que *las partes acuerden* una modalidad de pago, diferido en cuotas, de alguna de las prestaciones incluidas en el finiquito. En este caso, deberá quedar correctamente individualizado el monto de cada cuota, los intereses y reajustes del período, el monto a pagar, debidamente especificado y la fecha, hora y lugar donde se efectuará este pago.

Todos estos acuerdos deben quedar *formalizados* por escrito en el finiquito o en un anexo y firmado por las partes. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Cuando los valores a pagar se hayan pactado en cuotas, es conveniente establecer una *cláusula de aceleración*, que permita al trabajador, en caso de incumplimiento de parte del empleador en el pago de algunas de las cuotas, hacer efectivo el saldo total de la deuda en el Tribunal.

Si el trabajador no está de acuerdo con el finiquito presentado, deberá interponer un reclamo y no firmar dicho documento. Si tampoco se logra un acuerdo en esta instancia administrativa denominada reclamo, el o los afectados deberán recurrir a los Tribunales del Trabajo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde el despido del trabajador.

- Este plazo para ingresar la demanda correspondiente en los Tribunales del

Trabajo, se suspende al interponer el reclamo, *pero en ningún caso puede exceder de 90 días hábiles contados desde el despido.*

Al ratificar el finiquito en las Inspecciones del Trabajo, éste adquiere Mérito Ejecutivo al dar constancia de acuerdos derivados de una obligación laboral, producidos entre las partes y firmados por éstas ante los inspectores del trabajo, (Art. 462 Código del Trabajo).

- *El mérito Ejecutivo* del finiquito, debidamente otorgado, determina que el trabajador se encuentra facultado para iniciar ante los Tribunales del Trabajo, un juicio ejecutivo tendiente a obtener el pago de las prestaciones de que da cuenta dicho documento, sin necesidad de un procedimiento previo que reconozca la existencia de la deuda, como sucede en los juicios ordinarios, con lo que se acorta considerablemente el tiempo de duración de la acción judicial que se inicie.

*¿Qué debo llevar?*

Al ratificar el finiquito, el trabajador y el empleador *deberán llevar:*

- Su *cédula de identidad.*
- El proyecto de finiquito.
- La liquidación de sueldo del mes anterior.
- El contrato de trabajo, de preferencia.
- Planillas de Cotizaciones Previsionales del trabajador, o certificado que acredite el pago íntegro de dichas cotizaciones previsionales.
- Cartola Previsional actualizada (trabajador).

Si el empleador no concurre personalmente a la firma del finiquito puede ser sustituido por un representante del mismo con *poder simple* (con facultades para suscribir finiquitos, reconocer y extinguir obligaciones o señalar plazos para su pago).

- Cuando se pone término al contrato de trabajo por las causales señaladas en el artículo 159, N°s. 4, 5, 6, o las señaladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato.

En esta comunicación escrita, se debe señalar las causales invocadas para el despido, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los respectivos comprobantes de pago que acrediten tal circunstancia o por medio de un certificado emitido por la institución previsional correspondiente.

*No Olvide Que:*

Todas las ratificaciones de mutuo acuerdo, renuncia voluntaria y finiquitos por término de la relación laboral, cualquiera sea la causal que le sirve de fundamento, se pueden hacer de manera gratuita en *las Inspecciones del Trabajo.*

**C. ORGANIZACION DE TRABAJADORES: DERECHOS Y OBLIGACIONES**

**7. Derechos**

Ante las distintas Inspecciones del Trabajo a lo largo del país, pueden ejercer los siguientes derechos:

- *Petición de Ministro de Fe, para la celebración de los actos jurídicos que a continuación se indican:*

1. Constitución de organizaciones sindicales, tales como: Sindicatos, Asociaciones de Funcionarios Públicos y Organizaciones Superiores (federaciones, confederaciones, centrales sindicales).
  2. Reformas de estatutos.
  3. Elección y renovación de mesas directivas.
  4. Censura a los directorios de una organización sindical.
  5. Afiliaciones y desafiliaciones a organizaciones de grado superior (federaciones, confederaciones y centrales sindicales).
  6. Votación de última oferta, en los procesos de negociación colectiva.
- *Peticiones de dictámenes, sobre materias en que sea necesario se fije el exacto sentido y alcance de la norma laboral.*
  - *Petición de certificados, sobre las siguientes materias:*
    1. *Certificado de Vigencia* de la organización, para ser presentado a empleadores, autoridades, Servicios del Estado, Poder Judicial, instituciones financieras, Municipalidades, etc. Y para cualquier clase de gestión que necesiten realizar las organizaciones sindicales, según sus necesidades de funcionamiento.
    2. *Certificados para las entidades bancarias*, en que se acredite la vigencia de la personalidad jurídica, la identificación del presidente y tesorero del directorio sindical y la duración de su mandato, para los efectos de abrir una cuenta corriente o de ahorro, a nombre de la organización.
    3. *Certificados de vigencia de la personalidad jurídica, para ser presentados a federaciones, confederaciones o centrales sindicales*, para las votaciones que deban efectuar dichas entidades en conformidad a sus estatutos y la legislación vigente.
      - *Realizar consultas sobre legislación laboral.*
      - *Registrar en la Inspección del Trabajo que corresponda, el acuerdo de disolución de su organización.*
      - *Notificaciones:* las comisiones negociadoras, sean de sindicatos o grupos de trabajadores, pueden solicitar se notifique por la Inspección, el proyecto de contrato colectivo.
      - *Obtención de personalidad jurídica para las organizaciones sindicales que se formen ante ministro de fe.*
        - La documentación referida a la constitución de una organización sindical, esto es, acta original de constitución y dos copias certificadas de los estatutos por el ministro de fe actuante, debe llevarse a la Inspección del Trabajo que los trabajadores determinen. Con el depósito de esta documentación, dentro de los plazos legales establecidos, la organización de que se trate adquirirá *personalidad jurídica*.

#### ¿Dónde tenemos que ir?

- Los interesados deben dirigirse a la Inspección del Trabajo en que la organización haya consignado en sus estatutos.



Debe tenerse presente que el ingreso de toda documentación en las Inspecciones del Trabajo, debe hacerse a través de la Oficina de Partes, no obstante, cuando se trate de documentación relacionada con el quehacer de las organizaciones sindicales y aquellas derivadas de los procesos de negociación colectiva, previamente debe solicitarse el visto bueno en la Unidad de Relaciones Laborales.

Todas las consultas que guarden relación con la legislación que regula las organizaciones sindicales y las negociaciones colectivas, como de los procedimientos administrativos derivados de su aplicación, deben efectuarse directamente en la Unidad de Relaciones Laborales.

¿Qué debemos llevar?

- Cuando se trate de la constitución de una organización sindical o de una asociación de funcionarios Públicos, los dirigentes deben llevar y depositar en la Inspección correspondiente, *dentro del plazo fatal de quince días corridos*, contados desde la fecha de la asamblea constitutiva, la siguiente documentación:
  - ✓ Acta original de constitución del sindicato o asociación de funcionarios.
  - ✓ Dos copias de sus estatutos *certificadas por el ministro de fe actuante (que puede ser un inspector del trabajo, un notario público, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo)*.
  - ✓ Esta documentación, previo visto bueno de la Unidad de Relaciones Laborales, se ingresa a través de

la *Oficina de Parte* de la Inspección del Trabajo respectiva.

- ✓ En el caso de los sindicatos de empresa, una vez ingresada esta documentación, la Unidad de Relaciones Laborales enviará un oficio a la empresa, solicitando la siguiente información:
  - Razón social y R.U.T. de la Empresa.
  - Nombre y R.U.T. de su representante legal.
  - Código de la actividad económica.
  - Dirección y comuna correspondiente al domicilio legal de la empresa
  - Teléfonos.
  - Número total de trabajadores que laboraban en la empresa o establecimiento, según se trate, a la fecha de la constitución.
- En el caso de Sindicatos de *Trabajadores Independientes*, se deberá acreditar la calidad de independiente de todos los socios constituyentes del mismo, mediante la siguiente documentación según corresponda:
  - Permisos de circulación para el caso de los taxistas y arrendatarios de taxis y/o vehículos de carga.
  - Permisos o patente municipal, para los vendedores de ferias libres o ferias persas, artesanos, suplementeros y en el caso de vendedores ambulantes.
  - Permisos extendidos por la gobernanación marítima para pescadores artesanales.

- Concesión Municipal o permiso para los extractores de materiales (arena, ripio, piedras, etc.).
- Patente Municipal, para los peluqueros, comerciantes en balnearios o lugares de turismo, electricistas, gasfiter y otros similares.
- Empadronamiento Municipal, para los propietarios de carros de mano y vehículos de tracción animal.
- Contrato de mediería, aparcería o arrendamiento, cuando se trate de trabajadores agrícolas.
- Título de dominio vigente, para los propietarios o asignatarios de tierras agrícolas.
- Declaración jurada notarial.
- Declaración jurada ante un Inspector del Trabajo, a falta de los anteriores.
- En los *sindicatos de trabajadores Transitorios* se debe presentar cualquier documentación que acredite la calidad de trabajador eventual o transitorio, tales como:
  - Copia de contrato de trabajo o
  - documento firmado por el empleador o el jefe de personal de la empresa a la que prestó servicios, certificando dicha situación.
- En los sindicatos de trabajadores interempresa se debe presentar cualquier documentación que acredite la calidad de trabajador, tales como:
  - Copia de contrato de trabajo o
  - Declaración jurada ante ministro de fe.

*Recuerde Que:*

El conocimiento previo del R.S.U. o R.A.F de la organización, por parte de un dirigente, facilita y hace más expedita la atención en la Inspección del Trabajo respectiva.

## 8. Prácticas Antisindicales

*¿Qué se considera práctica antisindical o desleal?*

- Las prácticas *antisindicales* son las acciones que atentan contra la libertad sindical y son aquellas destinadas a entorpecer el proceso de negociación colectiva.

A modo de ejemplo, se citan las de mayor ocurrencia:

- Ejercer presiones para que el trabajador renuncie al sindicato o se abstenga de pertenecer a él.
- El no otorgar el trabajo convenido al dirigente sindical.
- Despido o amenaza de pérdida de empleo o de beneficios en caso de participar en la formación de un sindicato.
- Cambiar de funciones o trasladar a dirigentes sindicales, sin su consentimiento.
- Impedir el uso o entorpecer el ejercicio del derecho a los permisos sindicales.
- Separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales.
- Despido de trabajadores sindicados.
- Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de

opinión de los miembros de un sindicato.

- Discriminación indebida respecto de las remuneraciones o el otorgamiento de beneficios, entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.
- El que no se otorgue la información requerida para la negociación colectiva.
- Ejecutar acciones durante el proceso de negociación colectiva que revelen una manifiesta mala fe.
- Despido con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo, que afecten a trabajadores que han participado en la negociación colectiva.
- No efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado, cuando se ha hecho extensión de los beneficios de un instrumento colectivo negociado por dicha organización.

*¿Quién puede denunciar una práctica antisindical o desleal?*

- La Inspección del Trabajo.
- Las organizaciones sindicales.
- El o los trabajadores afectados por dichas prácticas.
- Cualquier interesado.

*¿Dónde se presenta la denuncia?*

En el Tribunal del Trabajo competente. Conviene tener presente que no se necesita patrocinio de abogado. La calificación y sanción de las infracciones por prácticas antisindicales y por prácticas desleales en la negociación colectiva, co-

rresponde a los Tribunales del Trabajo. Constituye presunción legal de veracidad, en estos juicios, los hechos constatados de que dé cuenta el informe de fiscalización que se acompañe al juicio.

*¿Corresponde poner en conocimiento de la Inspección del Trabajo los hechos que al parecer son prácticas antisindicales?*

Sí, porque ante una denuncia puesta en su conocimiento, los Inspectores del Trabajo –en su calidad de ministros de fe– procederán a verificar la efectividad de los hechos que son denunciados administrativamente como prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva, indagará sobre comportamientos que puedan ser considerados alteraciones al ejercicio de las libertades sindicales.

*¿Se puede formular una denuncia en la Inspección del Trabajo antes de presentar la demanda en los Tribunales?*

Sí. No hay obstáculo para que se solicite la constatación de los hechos por parte del órgano fiscalizador.

*Si el inspector del trabajo constata la existencia de hechos que puedan ser constitutivos de prácticas antisindicales ¿puede sancionarlos?*

No, a menos que estos hechos constituyan infracciones tipificadas en la legislación laboral, y que se encuentren específicamente sancionadas. No hay que olvidar que esta atribución sólo corresponde a los Tribunales del Trabajo. Sin embargo, una vez constatadas, las Inspecciones están obligadas a denunciar los hechos al tribunal competente.

*¿Qué importancia tiene entonces la fiscalización que efectúa el Inspector del Trabajo?*

El informe de fiscalización tiene un importante peso probatorio en los procesos

sobre prácticas antisindicales, porque los hechos constatados y de los que da cuenta, constituyen presunción legal de veracidad.

*Si el juez acoge la demanda y dicta una sentencia condenatoria ¿Qué sanción puede aplicar?*

El tribunal sancionará al infractor de práctica antisindical con una multa que puede ir desde diez Unidades Tributarias Mensuales hasta ciento cincuenta Unidades Tributarias Mensuales.

Para determinar su cuantía, considera la gravedad de la infracción y si la falta se ha cometido en forma reiterada.

*¿Qué más debe disponer el juez?*

El juez ordenará que se subsanen o enmienden las prácticas antisindicales. Si hubo término de contrato producto de las prácticas antisindicales, de trabajadores no amparados por fuero laboral, el despido no producirá efecto alguno y el trabajador podrá demandar a su empleador, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación de sus funciones, a objeto de que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan, aumentadas en un 30%, si lo despidió por el artículo 161; en un 50% si lo despidió por el artículo 159 o no invocó ninguna causal legal de término y, en un 80%, si lo despidió por aplicación indebida de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

*¿Pueden existir otras responsabilidades?*

Si las conductas antisindicales configuran faltas, simples delitos o crímenes, el Código del Trabajo establece que, sin perjuicio de lo disponga el Juez del Trabajo, podrá exigirse responsabilidad penal.

*No Olvide Que:*

- Los Juzgados de Letras del Trabajo son los únicos facultados legalmente para calificar si los hechos denunciados por un particular configuran o no una *Práctica antisindical*.

## 9. La negociación colectiva

*¿En qué consiste?*

La Negociación Colectiva es una garantía constitucional, contemplada en la Constitución Política de Chile, cuyo ejercicio se encuentra regulado en el Código del Trabajo. Consiste en el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, *con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado*.

*¿Qué es lo que debemos hacer?*

Los trabajadores que deseen negociar un contrato colectivo, deben seguir el procedimiento que señala el Código del Trabajo. Para ello, pueden y deben concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva, de preferencia a la Unidad de Relaciones Laborales, a solicitar orientación sobre la tramitación del proceso, las materias susceptibles de negociación y, especialmente, sobre los plazos que deben observarse, dado que los derechos derivados de la negociación colectiva, sólo pueden ejercerse dentro de los plazos que el propio Código del Trabajo establece. La tramitación administrativa de la negociación colectiva reglada, es la siguiente:

- Presentación del proyecto de contrato colectivo, dentro de los plazos que señala el Código del Trabajo (Arts. 317, 320 y 322).

- Respuesta del empleador al proyecto presentado. Plazo: 15 días corridos desde que se presentó el proyecto por parte de los trabajadores (Art. 329).
- Reclamación de legalidad de la respuesta del empleador. Plazo: 5 días, contados desde la recepción de la respuesta por la comisión negociadora (Art. 331).
- Resolución de legalidad: plazo para que se dicte: 5 días.
- Reconsideración de resolución que resuelve la objeción de legalidad.
- Votación de última oferta del empleador, ante Ministro de Fe (Art. 372).
- Solicitud composición equipo de emergencia (Art. 380).
- Comunicación de reintegro individual (Art. 383).
- Denuncia de inobservancia al artículo 381 del Código del Trabajo.
- Acogerse al inciso 2º artículo 369 del Código del Trabajo, facultad que puede ejercerse en cualquier momento de la negociación colectiva.
- Depósito del contrato colectivo o fallo arbitral, en aquellos casos en que debió solicitar arbitraje laboral.

*Actuaciones de la negociación colectiva que deben efectuarse ante ministros de fe:*

- Elección de comisión negociadora, cuando se trata de un grupo negociador compuesto por 250 o más trabajadores.
- Notificación del proyecto de los trabajadores o respuesta del empleador a la comisión negociadora,

respectivamente, cuando alguno de ellos se niegue a recepcionarlo.

- Notificación del cumplimiento de las objeciones de legalidad al empleador o a la comisión negociadora, cuando alguna de las partes se niegue a recepcionarlo.
- Votación de última oferta del empleador.
- Votación para censurar a la comisión negociadora.
- Votación en período de huelga sobre último ofrecimiento del empleador o para someter la negociación a arbitraje o mediación, cuando los involucrados sean más de 250 trabajadores.

*¿Dónde tenemos que ir?*

- A la *Unidad de Relaciones Laborales* de la Inspección Comunal o Provincial que corresponda.

Toda la documentación antes señalada debe ser dirigida al Inspector Provincial o Comunal según sea el caso.

*¿Qué debemos llevar?*

- La documentación *debe* ser visada por la *Unidad de Relaciones Laborales* y luego ingresada por la *Oficina de Parte de la Inspección* respectiva. Toda documentación que se deposite en la Inspección debe ir en duplicado. La copia, una vez timbrada en señal de recepción queda en poder del depositante. Es conveniente acompañar al inicio de todo proceso negociador, una hoja de presentación, con los siguientes datos, de acuerdo a quien realice el trámite pertinente:
  - Identificación clara del sindicato y/o grupo de trabajadores de que se trate.

- Identificación del empleador y de la empresa que negocia: Nombre completo y RUT.
- Código de actividad económica.
- Domicilio de la empresa y comuna a la cual pertenece.
- Teléfonos.
- Total de trabajadores de la empresa.
- Total de trabajadores que negocian, indicando el número de hombres y el de mujeres.
- Si existe instrumento colectivo anterior, indicar su fecha de vencimiento, a objeto de que el funcionario que recibe la documentación pueda constatar si la presentación se está efectuando dentro de plazo legal. Muchas Inspecciones tienen esta hoja de presentación pre-impresa y puede ser solicitada a la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección respectiva.

La negociación colectiva termina con la suscripción de un documento, denominado *contrato colectivo*, en los procesos de negociación reglada y *convenio colectivo*, en las negociaciones semi regladas y no regladas. Su depósito en las Inspecciones del Trabajo, se hace en triplicado: un ejemplar para el empleador, otro para los trabajadores y el original, para la Inspección. Esta documentación, una vez autorizada por la Inspección, mediante timbre que indica la fecha del depósito y firmada por el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, adquiere mérito ejecutivo.

La puerta de entrada de toda documentación a las Inspecciones del Tra-

bajo, es la *Oficina de Parte*. Ingresado un documento en esta oficina, se coloca en su hoja de presentación, un timbre con la identificación de la oficina que recepciona, la fecha de ingreso y un número interno identificatorio.

Este mismo timbre se coloca en la copia de la hoja de presentación que queda en poder de la persona que deposita.

- El cumplimiento de este procedimiento administrativo, que registra las fechas de presentación de toda la documentación derivada de la negociación colectiva, tiene como fundamento, entre otros, el de constituir un medio probatorio idóneo, en la eventualidad de que las partes involucradas en este proceso, deban recurrir a los Tribunales de Justicia.

*No Olvide Que:*

Frente a cualquier duda debe dirigirse al encargado de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo respectiva.

#### D. LA MEDIACION LABORAL

##### *¿Qué es la mediación laboral?*

Es un modelo de solución alternativa de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones, auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador a objeto de facilitar la comunicación.

##### *¿Qué ofrecemos?*

Un equipo de funcionarios de la Dirección del Trabajo, especialmente capacitados en técnicas de mediación, para contribuir a la búsqueda de solución de los conflictos laborales colectivos, de modo que sean las propias partes involucradas las



que logren generar las alternativas más apropiadas.

*Nuestro objetivo:*

Incorporar en el ámbito de las relaciones laborales, una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos colectivos.

*Ventajas de la mediación*

- Es un proceso voluntario.
- El procedimiento es flexible.
- Se basa en la buena fe de las partes.
- Gratuito.
- Asegura confidencialidad de la información proporcionada.
- Minimiza el costo social que implican las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que pueda originar el conflicto.
- Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo.
- Promueve la activa participación de las partes en la búsqueda de soluciones.
- Permite una proyección del mejoramiento de las relaciones laborales.
- Mejora la transparencia de la comunicación.

*¿Quiénes pueden utilizar la mediación?*

Empleadores y grupos de trabajadores, estos últimos organizados a través de un sindicato o como grupo, a quienes les afecte un conflicto colectivo laboral de cualquier índole.

*Actuación especial del Art. 374 bis del Código del Trabajo*

En conformidad a esta norma, una vez aprobada la huelga y dentro de las 48 hrs. siguientes, cualquiera de las partes puede requerir los buenos oficios de un mediador.

*¿Cómo se accede a este servicio?*

Cualquiera de las partes involucradas, vale decir trabajadores, empleadores o ambos actuando en forma conjunta, pueden solicitarlo en la Inspección del Trabajo donde se encuentra registrado el proceso de negociación colectiva. Existen mediadores en todas las regiones del país.

Si se requiere mayor información, ésta puede ser obtenida en cualquiera de nuestras oficinas a lo largo del país. Para las regiones Metropolitana, Quinta, Octava y Novena, se cuenta con un *Centro de Mediación y Conciliación*.

## E. PROTECCION A LOS TRABAJADORES

### 10. El fuero

- *El fuero es el derecho* en virtud del cual no se puede poner término a la relación laboral de un trabajador, sino que en virtud de una causal legal, previamente calificada y autorizada por juez competente.

De acuerdo a la legislación laboral vigente gozan de fuero:

- a) Los candidatos al directorio sindical, en los términos que señala la ley.
- b) Los directores sindicales electos.
- c) Uno de los representantes de los trabajadores de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

- d) La mujer trabajadora embarazada y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.
- e) El delegado de personal.
- f) El delegado Sindical.
- g) Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva (desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte). Dentro de este mismo plazo queda comprendido el fuero de treinta días adicionales contados desde la terminación de la negociación, que ampara a los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

*¿Qué es lo que debo hacer si soy despedido y tengo fuero?*

- Denunciar el despido ante la Inspección del Trabajo que corresponda, solicitando la reincorporación a su puesto de trabajo.

*¿Dónde tengo que ir?*

- *A la Unidad de Atención de Público* de la Inspección del Trabajo respectiva. En el caso de los dirigentes y delegados sindicales, la denuncia se hace a través de la Unidad de Relaciones Laborales. La Inspección del Trabajo, procederá a instruir la reincorporación inmediata del trabajador afectado. En el lapso de tiempo en que el trabajador aforado ha sido separado de sus funciones, continúan vigentes, en todas sus partes, las obligaciones derivadas del contrato de trabajo (pago de remuneraciones).

Siendo el fuero un derecho especialísimo dentro de la legislación laboral, esta denuncia no sigue la tramitación ordinaria, sino que es un trámite preferencial que tiene el carácter de urgente. Si el empleador, no contando con la autorización previa del juez competente, se negara a reincorporar al trabajador aforado, se aplicará multa administrativa. De persistir en su negativa, deberá demandarse ante los Tribunales del Trabajo.

- El plazo para ello es *de sesenta días hábiles*, contados desde el momento en que se produjo la separación ilegal. Este plazo se suspende si el afectado hace una denuncia correspondiente ante la Inspección del Trabajo.

Corresponderá al tribunal, al no lograrse la reincorporación del trabajador, ordenar el pago de las remuneraciones que se hayan devengado durante la separación ilegal y, eventualmente, hasta la conclusión del fuero.

- El fuero aplicable a los trabajadores que son dirigentes o delegados sindicales, consistente en no poder ser despedidos sino en virtud de sentencia judicial, implica, además, no alterar el tipo de trabajo y el sitio o recinto en que éste debe prestarse, o la modalidad de la jornada laboral, *salvo caso fortuito o fuerza mayor*.

*¿Qué debo llevar?*

- Para agilizar la recepción de una denuncia u otro tipo de trámite, es importante que los dirigentes sindicales, el delegado de personal, el delegado sindical o el representante aforado del Comité Paritario, presenten un documento (el Acta de Elección) o credencial que acredite ante la autoridad su calidad de trabajador amparado por fuero.
- La mujer trabajadora embarazada, puede acreditar su estado de embarazo

con certificado extendido por un médico o una matrona.

En el caso de la trabajadora con fuero maternal que ya no está en estado de embarazo, puede acreditar que le asiste fuero con el certificado de nacimiento del hijo o un certificado del médico o matrona que atendió el parto. Deben presentar, además:

- cédula de identidad, y
- copia de su contrato de trabajo (si lo tiene).

**Recuerde Que:**

Para despedir a un trabajador aforado el empleador requiere previamente de una autorización judicial.

**11. De la licencia médica**

*¿En qué consiste?*

- Es un instrumento público establecido para justificar la ausencia temporal del trabajador a sus labores o la reducción de su jornada de trabajo, según corresponda, por razones de salud.

La ausencia temporal del trabajador puede ser certificada por un médico-cirujano, cirujano obstetra o matrona (en casos de embarazo y parto).

Lo anterior libera al empleador de remunerar al trabajador por el período que abarca la licencia médica. Quien paga es la institución de salud que corresponda, a través de un *subsidio*.

Para que un trabajador que está con licencia médica pueda gozar del subsidio, requiere del cumplimiento de ciertos requisitos, tales como:

- Cumplir con *un mínimo de seis meses de afiliación* a una ISAPRE o FONASA.
- Dentro de ese período, haber cotizado al menos tres meses.

*Situación especial:*

- Si la incapacidad laboral se debe a accidente del trabajo, *no se exigen esos períodos para tener derecho al subsidio*.

*¿Qué es lo que puedo hacer?*

- Otorgada una Licencia Médica a causa de una enfermedad certificada por un profesional de la salud, las partes deben cumplir con los siguientes plazos en relación con la tramitación de la licencia médica:

*El trabajador:*

- El trabajador del Sector Privado, tiene *dos días hábiles*, contados desde su otorgamiento, para entregar a su empleador, personalmente o por medio de otra persona, la licencia médica respectiva.
- Los trabajadores del Sector Público, tienen *tres días hábiles* para hacer llegar la licencia médica a la institución o servicio en el que trabajan.
- El *trabajador independiente* deberá presentar la licencia, a la respectiva institución previsional, dentro de los dos días siguientes a su fecha de emisión.

*El empleador:*

- Al momento de recepcionar la licencia médica (sea a través del jefe de personal o de manera directa) se procederá a desprender el recibo o colilla que trae el formulario, el que *claramente fechado y firmado* se entregará

rá al trabajador como constancia del cumplimiento de la presentación dentro de los plazos establecidos. Además, dicha colilla servirá al trabajador para el cobro del subsidio.

- *El empleador tiene tres días hábiles* para completar los antecedentes y presentarla al Instituto Previsional correspondiente (Isapre, Fonasa o CCAF), contados desde la recepción del documento.
- *El empleador no está facultado para rechazar* una licencia médica de un trabajador con su relación laboral vigente y, si lo hace, será de su cargo el pago de la remuneración durante el período que dure el reposo indicado.
- Las licencias médicas presentadas fuera del plazo señalado, pero dentro del período de duración de dicha licencia, deben tramitarse igualmente, una vez se acredite que la inobservancia del plazo se debió a caso fortuito o fuerza mayor.

• IMPORTANTE

Mientras dura la licencia médica *el empleador está impedido* de despedir al trabajador por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o Servicio, y por desahucio en el caso de los trabajadores de confianza (gerentes, apoderados) y trabajadores(as) de casa particular.

*¿Dónde tengo que ir?*

Cuando un empleador *se niega a recibir* una licencia médica, el afectado puede concurrir a la *Unidad de Atención de Público* de la Inspección del Trabajo de su jurisdicción, y llenar un documento denominado "*Declaración y Constancia Relativas a Tramitación de Licencias Médicas*".

Dicho documento es certificado por un fiscalizador de la Inspección del Trabajo y luego el afectado debe llevarlo directamente con la licencia médica, ante la institución previsional respectiva (COMPIN, ISAPRE o CCAF) a objeto que dicha institución la reciba y proceda a calificarla prudencialmente.

Durante el período que comprende la licencia, *la remuneración es reemplazada por el subsidio y será de cargo del organismo previsional al que esté afiliado el trabajador* (ISAPRE, FONASA, CCAF). Su monto será equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, percibidos en los tres meses calendario más próximos al mes en que comenzó la licencia. En todo caso, según se trate de licencia total o parcial, serán los conceptos y montos a percibir.

Eventualmente un trabajador que no cuenta con el período de afiliación y cotizaciones previstos por la ley, podría no recibir subsidio ni remuneración.

No se incluyen en ese cálculo los estipendios ocasionales o esporádicos como gratificaciones, asignaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias o de Navidad, pero el trabajador no pierde el derecho a percibir esos estipendios excluidos del cálculo del subsidio, los que podrá requerir de su empleador, una vez concluido el período de licencia médica.

- En otras palabras dichos beneficios igual deben ser pagados por el empleador a un trabajador que está con licencia médica y con contrato vigente.

El período que cubre el subsidio abarca desde el primer día si el reposo es superior a 10 días; y desde el cuarto día si el reposo es igual o inferior a diez días. *El subsidio dura hasta el término de la respectiva licencia médica*, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo.

En el *caso de los trabajadores independientes*, deberán presentar la solicitud de licencia extendida por el médico tratante, directamente al Servicio de Salud o ISAPRE correspondiente para su autorización.

*¿Qué debo llevar?*

En la tramitación de la declaración que un trabajador realiza ante la Inspección del Trabajo respectiva por *no recepción* de licencia médica el afectado deberá presentar:

- Copia formulario de la Licencia Médica.
- Cédula de identidad.
- Copia del Contrato de Trabajo (idealmente).
- Cuando es la Isapre la que rechaza o modifica la licencia médica, el trabajador o sus cargas familiares podrán recurrir ante la *Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)*, del Servicio de Salud que corresponda.

Asimismo, cuando un empleador estima que la ISAPRE ha autorizado una licencia médica que no ha debido otorgarse o lo ha sido por un período superior al necesario, puede recurrir también ante la *Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)* del Servicio de Salud que corresponda.

En ambos casos, los reclamos deben hacerse dentro de los quince días hábiles contados desde la recepción del pronunciamiento de la ISAPRE, mediante el formulario que se deberá solicitar directamente al COMPIN competente, entidad a quien se puede solicitar orientación respecto de la documentación probatoria que corresponde acompañar.

*Recuerde Que:*

- Si el día de inicio de la licencia médica fuera inhábil, corresponderá contar como primer día, el hábil siguiente, para efectos de calcular los plazos de presentación de la licencia al empleador o servicio, según se trate.
- Los días cubiertos por licencia médica son días corridos y los plazos se cuentan desde su fecha de emisión.

**12. Reclamo por menoscabo (artículo 12)**

*¿En qué consiste?*

En ciertos casos, la ley autoriza al empleador a modificar, dentro de ciertos límites, el contrato de trabajo. La alteración unilateral que el empleador puede hacer, está limitada por la propia norma legal, que la circunscribe a:

- *Modificar la naturaleza de los servicios:*  
El sitio o recinto en que los servicios deban prestarse.
- *Alterar la distribución de la jornada de trabajo hasta en 60 minutos.*  
  
Como esta facultad tiene ciertos límites y no puede ser ejercida arbitrariamente, se deben cumplir los siguientes requisitos señalados en la ley:
  - *Para modificar la naturaleza de los servicios:*  
  
Que se trate de labores similares, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.
  - *Para alterar el sitio o recinto:*  
  
Que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin

que ello importe menoscabo para el trabajador.

- *Para alterar la distribución de la jornada:*

Se trate de circunstancias que afectan a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

De no darse los requisitos antes enunciados estamos frente a una infracción al artículo 12.

• IMPORTANTE

Es importante señalar que para los trabajadores que tienen el cargo de director o delegado sindical, no es posible al empleador alterar la jornada de trabajo o el sitio o recinto en que deban prestar sus servicios, *salvo caso fortuito o fuerza mayor*.

*¿Qué es lo que debo hacer si estimo que se han menoscabado mis derechos?*

- El afectado que estima que la medida adoptada por su empleador no se enmarca dentro de los límites previstos por la ley, puede denunciar el cambio ante la Inspección del Trabajo.

Sin embargo, independientemente de la legalidad de la alteración de la naturaleza de los servicios o del cambio de sitio o recinto en que los servicios deban prestarse, el trabajador a quien afecta la medida, *debe acatarla*, sin perjuicio que, dentro de los plazos legales establecidos, ejerza su derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva y en la instancia judicial competente.

*¿Dónde tengo que ir?*

- A la Inspección del Trabajo correspondiente a la jurisdicción de su em-

presa, a la *Unidad de Atención de Público* y presentar una denuncia por infracción al artículo 12 del Código del Trabajo.

- El plazo para realizar dicha denuncia es de treinta días hábiles, contados desde el momento en que se produjo el cambio o que fue notificado el aviso que debe efectuarse al modificar el empleador la distribución de la jornada.

• IMPORTANTE

La resolución que dicte el Inspector del Trabajo puede ser impugnada ante un Juez del Trabajo competente, dentro del plazo de *cinco días*, contados a partir de su notificación, por cualquiera de las partes.

*¿Qué debo llevar?*

- Deberá llevar copia de su Contrato de Trabajo, incluyendo los anexos si los tuviera.

De no tener su Contrato de Trabajo o no estar actualizado, es recomendable que el afectado presente cualquier otra documentación que facilite la identificación y localización de la empresa en la que presta sus servicios.

- Narración del hecho que a juicio del trabajador le ha producido menoscabo.

No Olvide Que:

El plazo para realizar una denuncia por menoscabo es de *treinta días hábiles*, contados desde el momento en que se produjo el hecho o desde que fue notificado el aviso que debe efectuarse al modificar el empleador la distribución de la jornada.



## F. CERTIFICACIONES

### 13. Certificación a Contratistas

*¿En qué consiste?*

- La certificación es un documento emanado de las Inspecciones del Trabajo, que da cuenta de la situación laboral y previsional de una empresa, sea ésta persona natural o jurídica, como de las distintas obras, faenas, establecimientos o sucursales de la misma, por un período determinado.

La Dirección del Trabajo entrega, a petición de parte, una *certificación a contratistas y subcontratistas*.

Se acredita si los contratistas tienen o no reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, la situación previsional de los trabajadores de la obra o faena y si la empresa tiene pendiente multas administrativas en la obra por la que se solicita certificación, o de obras que esté ejecutando o haya ejecutado el contratista.

*Tipos de Certificados*

- A. Certificados que se otorgan a los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por ley en que el Estado tenga aporte de capital y de establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.
- B. Certificados que se otorgan para dar curso a estados de pago y devolución de garantías solicitados por empresas, contratistas o sub-contratistas para ser presentados a entes privados.
- C. Certificados que se otorgan para presentarse a propuestas o licitaciones

de obras o faenas, sean éstas fiscales, municipales o particulares y certificados que se otorgan para inscripción como contratistas de obras fiscales, públicas, municipales o particulares.

*¿Qué es lo que debo hacer?*

- A. Con relación a las certificaciones establecidas en los incisos 2º y 3º del artículo 43 del D.F.L. Nº 2 y de la facultad consignada en su inciso final, están obligados a solicitarlas los siguientes contratistas:

- De obras públicas, fiscales o municipales.
- De personas jurídicas creadas por ley en que el Estado tenga aporte de capital, y
- De establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.

1. El objetivo del certificado es única y exclusivamente para que a los entes señalados, se les dé curso a los estados de pago y/o proceder a rescatar las garantías que hubieren otorgado y, en el caso de los establecimientos educacionales, aunque la norma no lo dice, se deduce que es para el cobro de la subvención.

2. Que, en el aspecto laboral, la certificación se refiere a que no tienen reclamos pendientes por concepto de remuneraciones de su personal.

- Para estos efectos se considerarán todos los reclamos administrativos, independientemente de cual sea el concepto reclamado y, con relación a las denuncias administrativas y otras comisiones, sólo se considerarán si el concepto denunciado es no pago de remuneraciones.

- B. Con relación a los certificados que se otorgan para dar curso a estados de pago y devolución de garantías solicitados por empresas, contratistas o subcontratistas para ser presentados a entes privados, se hace presente que no tienen obligación legal de certificar ante el mandante o dueño de la obra, respecto de su situación laboral y previsional.

Sin embargo, la práctica ha demostrado que la certificación reporta beneficios para el *mandante o dueño de la obra*, al cerciorarse que sus contratistas y subcontratistas nada adeudan y por lo tanto no se arriesga a asumir responsabilidad subsidiaria alguna.

La revisión previsional se remitirá a la obra por la cual se solicita, salvo que tenga otras obras en la misma jurisdicción, debiendo en este caso la respectiva Inspección incorporarlas en la revisión, además de considerar todos los antecedentes laborales y previsionales de que tenga conocimiento.

- C. En relación a los certificados que se otorgan para presentarse a propuestas o licitaciones de obras o faenas, sean éstas fiscales, municipales o particulares y certificados que se otorgan para registros y/o inscripción como contratistas de obras fiscales, públicas, municipales o particulares, tener presente que:

- No existe disposición legal expresa que obligue a la Inspección del Trabajo a realizar dicha certificación.

*¿Dónde tengo que ir?*

- A la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, por las situaciones laborales de una obra determinada, y al Instituto Previsional correspondiente, para las imposiciones a las leyes de previsión.

Para solicitar y obtener alguno de los diferentes tipos de certificados, se debe tener en cuenta la ubicación de la empresa, obra o faena por la que se solicita, de acuerdo a las siguientes alternativas:

- Si la casa matriz, obra o faena y establecimiento están ubicadas en una misma jurisdicción, la Inspección respectiva podrá certificar respecto de todas.
- Si la casa matriz está ubicada dentro de su jurisdicción y la obra, faena o establecimiento está fuera de ésta, la Inspección sólo podrá certificar respecto de la casa matriz.
- Si la casa matriz está fuera de su jurisdicción y la obra, faena o establecimiento están ubicadas dentro de su jurisdicción, sólo podrá certificar respecto de estas últimas.

- *Situaciones especiales*

Cuando el contratista desplaza trabajadores desde la casa matriz y no tiene instalaciones propias en la obra o faena, unido a que el servicio que presta es más bien de naturaleza transitoria o de manutención u otro similar, *corresponde certificar a la Inspección del Trabajo donde los trabajadores prestan sus servicios.*

Tienen la obligación legal de exigir estos certificados a sus contratistas conforme al Art. 43 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, *todos los organismos públicos, municipales y empresas en que el Estado tenga aportes de capital, y los establecimientos educacionales subvencionados*, antes de dar curso a los estados de pago mensuales o para la devolución de garantías que hubieren otorgado.

*¿Qué debo llevar al solicitar certificados?*

- a) Nombre, R.U.T. y domicilio de la empresa.
- b) Nombre y R.U.T. del representante legal, cuando corresponda.
- c) Nombre y domicilio completo de la obra o faena por la cual se solicita certificación cuando corresponda.
- d) El total de trabajadores existentes en la obra al momento de la solicitud.
- e) Información de los subcontratistas respecto de:
  - Nombre del subcontratista.
  - Rol Unico Tributario.
  - Cantidad de Trabajadores de su dependencia.
  - Labores que desempeña.
- f) El objetivo del certificado.
- g) Entidad ante la cual será presentado (sólo para cursar estados de pago).
- h) Teléfono y nombre del encargado responsable de tramitar la solicitud ante la Inspección del Trabajo.

*La documentación a presentar por los contratistas para obtener certificados para cursar estados de pago y de responsabilidad subsidiaria entre particulares son:*

*a) Empleadores con trabajadores:*

- a.1) Planilla de declaración y pago simultáneo de:
  - Instituto de Normalización Previsional.
  - Administradoras de Fondos de Pensiones.

- Instituciones de Salud Previsional.
- Mutual de Seguridad, si es afiliado.
- Caja de Compensación de Asignación Familiar, si es afiliado.

Para agilizar el trámite es recomendable llevar toda esta documentación en Original (copia Empleador) o en fotocopia debidamente autenticada por el funcionario que recepciona la documentación (originales tenidos a la vista). También se sugiere ordenar la documentación por mes y no por institución previsional.

a.2) Libro Auxiliar de Remuneraciones u otro sistema debidamente timbrado por el Servicio de Impuestos Internos (SII), en el caso de empleadores con cinco o más trabajadores.

a.3) Llevar Copia del certificado anterior, si se solicita una segunda o más certificaciones.

a.4) Presentar documentos de aquellos trabajadores que prestan servicios y que son jubilados y/o extranjeros.

*b) Empleadores que declaran no tener trabajadores.*

b.1) Declaración jurada ante notario que dé cuenta de esta situación, que es común en el caso de contratistas que han entregado en subcontrato la ejecución de una obra. Sin embargo, este contratista deberá informar y exhibir la documentación de sus subcontratistas y de negarse a ello o declarar que no tiene subcontratistas, se consignará la situación que corresponda en el certificado que se emita.

b.2) Exhibición del formulario N° 29 del Servicio de Tesorería.

El plazo máximo de entrega de certificados *será de 5 días hábiles*, a contar

de la fecha de su solicitud. En caso de detectarse irregularidades durante la revisión de la documentación, el plazo de entrega se extenderá hasta que se aclare o solucione el problema detectado; obligación que recaerá en el interesado, para lo cual es conveniente que en la solicitud se señale el teléfono y nombre del encargado del trámite ante la Dirección del Trabajo.

La vigencia de los certificados dependerá de la documentación previsional que se haya tenido en cuenta para otorgar el certificado, pero *en ningún caso podrá exceder el plazo para declarar y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes* al mes en que se otorga el certificado, si éste es emitido sobre la base de la documentación del mes inmediatamente anterior.

La documentación a presentar por los contratistas para obtener certificados para Inscripción en Registro de Contratista, Licitaciones y registros en general:

- Sólo será necesario presentar la solicitud correspondiente, llenando el formulario respectivo y comprobante de pago de derechos.

*No Olvide Que:*

La petición de Certificado *es obligatoria* para:

- Toda persona natural o jurídica que tenga la calidad de contratista de obras públicas, fiscales o municipales.
- Las personas jurídicas creadas por ley en que el Estado tenga aporte de capital.
- Los establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.

#### 14. Certificación de Trabajo Pesado

*¿En qué consiste?*

- "Constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes lo realizan, provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral".

La ejecución de trabajos pesados durante la vida laboral permiten al trabajador:

- Una rebaja en la edad para jubilar por vejez, en el caso de los afiliados al antiguo sistema previsional.
- El cobro anticipado del bono de reconocimiento, con el mismo fin, para los afiliados al sistema creado por el D.L. N° 3.500, 1980.

*¿Qué es lo que debo hacer?*

- El trabajador interesado, el empleador, el sindicato respectivo o el delegado de personal, podrán solicitar un requerimiento de calificación de una labor como pesada.

*¿Dónde tengo que ir?*

- Las solicitudes deberán ser presentadas ante la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social correspondiente al domicilio del o los interesados. Esta solicitud debe ir acompañada de un certificado del empleador en el que se describa la labor en cuestión.

*Sin embargo en aquellos casos en que no es posible contar con dicha certificación se requiere de la participación de la Dirección del Trabajo.*

Este servicio toma una declaración jurada a aquellos trabajadores que se encuentran imposibilitados de obtener la certificación antes señalada y que da cuenta de trabajos pesados, con la finalidad de obtener el beneficio de rebaja de edad para jubilar por vejez.

Las causas por las cuales el I.N.P. requerirá la participación de la Dirección del Trabajo son las siguientes:

1. Cuando no existe empleador, por lo que éste no puede describir la labor ejecutada por el solicitante del beneficio.
2. Cualquier otra circunstancia que impida al trabajador interesado obtener la certificación por parte de su empleador.

(Las dos situaciones anteriores darán lugar a la declaración jurada escrita del trabajador, ante la Inspección del Trabajo correspondiente a la jurisdicción del empleador).

3. Cuando el empleador se niegue a entregar información al funcionario del I.N.P. que fue a verificar las características de los trabajos realizados, se solicitará la intervención de la Dirección del Trabajo por el propio I.N.P., para que efectúe la fiscalización que corresponda.

#### ¿Qué debo llevar?

- Dicha declaración jurada sólo se tomará y tramitará en la Inspección respectiva, si el trabajador interesado, presenta previamente el Formulario de Solicitud expedido por el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.).

Luego de una investigación en terreno para verificar lo declarado por el

trabajador, a través de sus oficinas operativas, vale decir, Inspecciones del Trabajo, la Dirección del Trabajo, emitirá la certificación respectiva.

La cantidad mínima de años cotizados que debe reunir un trabajador para acceder a pensionarse anticipadamente por haber desempeñado trabajos calificados como pesados son de *a lo menos 23 años de cotizaciones* en cualquier régimen previsional.

Aquellos trabajadores que reuniendo los años requeridos se incorporaron al nuevo sistema previsional no pierden la posibilidad de acceder a este beneficio, porque el requisito esencial es reunir el número mínimo de 23 años de cotizaciones para poder pensionarse anticipadamente, sin atender al sistema previsional en que el trabajador se encuentra.

#### *No Olvide Que:*

Los 23 años de cotizaciones para pensionarse anticipadamente pueden ser tanto del antiguo sistema previsional como del nuevo, creado por el D.L. N° 3.500, de 1980.

### **15. Certificación para retiro de Fondos de Indemnización en A.F.P. para Trabajador/a de Casa Particular**

#### *¿En qué consiste?*

- El trabajador o trabajadora de casa particular que es despedido tiene derecho, cualquiera sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento equivalente a 15 días de sueldo imponible, por cada año trabajado, con un tope de 11 años.

Para que el trabajador o trabajadora goce de este beneficio, el empleador está obligado a efectuar, de su cargo,

un aporte equivalente al 4.11 % de la remuneración mensual imponible del trabajador. Este dinero se cotiza en la A.F.P. donde se encuentra afiliado.

Si pertenece al I.N.P., se abrirá una cuenta especial en la A.F.P. que el trabajador(a) elija, sin que ello implique la obligación de cambiarse del sistema antiguo, donde el empleador pagará exclusivamente el aporte destinado a esta indemnización a todo evento.

Si el empleador no paga este beneficio, será sancionado con una multa administrativa, lo que no lo exime de la obligación de efectuar las cotizaciones adeudadas por tal concepto.

#### ¿Qué es lo que debo hacer?

- Cuando un trabajador(a) de casa particular por cualquiera de las causas establecidas en la ley pone término a la relación laboral o es despedido, debe suscribir un finiquito, que debe constar por escrito y ser ratificado por el trabajador ante un ministro de fe que puede ser un notario, un oficial del registro civil de la comuna o ante la Inspección del Trabajo respectiva.

El trabajador(a) debe pedir copia del finiquito, ya que es necesario contar con este documento para obtener la indemnización a todo evento que establece la ley.

En otras palabras, no podrá retirar los fondos en la A.F.P. respectiva, si no acredita con un finiquito su calidad de trabajador(a), de casa particular y de que se ha puesto término a su relación laboral.

#### ¿Dónde tengo que ir si mi empleador no me entrega el finiquito?

- Cuando el empleador por diversas razones no entrega el finiquito al tra-

bajador(a) de casa particular, este puede dirigirse a la *Unidad de Atención de Público* de la Inspección del Trabajo correspondiente a su jurisdicción y realizar una declaración jurada ante un ministro de fe.

#### ¿Qué debo llevar?

- El trabajador(a) de casa particular que no tiene el finiquito y requiere la declaración jurada debe llevar los siguientes documentos:
  - Cédula de identidad.
  - Copia de contrato de trabajo (si la tiene).
  - Cartola Histórica de cuenta de ahorro de indemnización (del 4.11 %).
- Posteriormente con dicha declaración y con su carnet de identidad, el trabajador(a) deberá concurrir a la A.F.P. respectiva y tramitar el retiro de dinero de su fondo de cuenta de indemnización de trabajador(a) de casa particular.

#### Recuerde Que:

- El empleador está obligado a efectuar, de su cargo, un aporte equivalente al 4.11 % de la remuneración mensual imponible del trabajador.
- Este dinero se cotiza en la A.F.P. donde se encuentra afiliado el trabajador(a).

## G. DICTAMEN

#### ¿Qué es un dictamen?

Es un documento emitido por el Director del Trabajo en uso de sus facultades legales, que fija el sentido y alcance de las



leyes del trabajo. Dan origen a la jurisprudencia administrativa laboral.

A través de los dictámenes, se facilita la aplicación coherente y uniforme de la ley por parte de los funcionarios de la Dirección del Trabajo y se orienta a trabajadores y empleadores en materia de legislación laboral.

*¿Quiénes pueden solicitar un dictamen?*

Cualquier persona o institución, organización o empresa, que tenga dudas o exista controversia acerca del modo o forma en que debe interpretarse o aplicarse alguna disposición de la legislación laboral.

*¿Cuál es el procedimiento para solicitar un dictamen?*

Una presentación escrita al Director del Trabajo, directamente o a través de una Inspección del Trabajo. Esta solicitud no requiere patrocinio de abogado, basta sólo hacerla en forma clara y respetuosa.

## H. CONCEPTOS BASICOS UTILIZADOS EN ESTA GUIA

- *Asociación de Funcionarios Públicos:* Organización que agrupa a trabajadores de la Administración del Estado (sector público) incluidas las Municipalidades, que comparten intereses e inquietudes comunes y que desean buscar formas de solución a sus problemas y a los desafíos que surgen de su actividad laboral, además de la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y de vida de sus asociados.
- *Audiencia de Conciliación:* es un método de solución de conflictos producidos al término de las relaciones individuales de trabajo, el que se lleva a efecto a través de un procedimiento en el cual la autoridad administrativa

interviene a solicitud del interesado, procurando la solución de la disputa, por la vía de un avenimiento entre las partes, velando que éste sea justo y oportuno, en un marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

- *Cláusula de Aceleración:* "Es aquella en virtud de la cual las partes convienen que el no pago de una de las cuotas (cualquiera que sea), hará exigible el pago total de la deuda en el Tribunal correspondiente.
- *Día hábil:* Todos aquellos días que no sean domingo, ni los declarados por ley festivos o feriados. Sin perjuicio que para algunos efectos el día sábado sea considerado inhábil, por ejemplo, en el cómputo del feriado anual.
- *Día inhábil:* Los días domingo, además de aquellos días de la semana que por ley son declarados días festivos o feriados.
- *Dirección del Trabajo:* Un Servicio descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su ley Orgánica, el D.F.L. N° 2, del 30 de mayo de 1967.
- *Empleador:* "La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".
- *Empresa:* "Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

- *Fuerza mayor o caso fortuito*: "Imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, incendios, graves inundaciones, el apresamiento de enemigo, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."
- *Inspección Provincial o Comunal del Trabajo*: Dependencias permanentes encargadas del cumplimiento de las labores operativas del Servicio, en sus respectivos territorios jurisdiccionales.
- *Ministro de Fe*: Autoridad, funcionario o persona llamado por ley para actuar o presenciar un acto público o privado, en el ámbito, forma, circunstancias, trascendencia y relevancia que la ley le reconoce en cada caso. De acuerdo a la normativa laboral vigente tienen la calidad de ministros de fe, entre otros:
  - Los Inspectores del Trabajo.
  - Los Notarios Públicos.
  - Los Oficiales del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna.
  - Los secretarios Municipales correspondientes.
  - Los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.
- *Menoscabo*: "Constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la Empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversas frecuencias de los turnos, etc."
- *Mediación Laboral*: Modelo de solución de conflictos laborales colectivos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quién actúa como moderador para facilitar la comunicación.
- *Mandato*: "El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera".
- *Negociación Colectiva*: Es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas establecidas en la ley.
- *Organización Afiliada*: Entidad sindical que formaliza su participación en una organización de grado superior, en los términos señalados en el artículo 268 del Código del Trabajo. Esto significa, votación secreta ante ministro de fe, que deberá ser citada con tres días hábiles de anticipación a lo menos por el directorio, el cual deberá informar a sus afiliados acerca de las materias a que se refiere la norma legal citada.
- *Poder Simple*: Documento escrito (de preferencia a máquina o computador), en el cual una persona autoriza a otra para que realice uno o más trámites en su nombre.
- *Poder suficiente*: Documento escrito (de preferencia a máquina), en el cual

una persona autoriza a otra para que realice uno o más trámites en su nombre, permitiéndole transigir, percibir y cancelar derechos y obligaciones. No requiere la autorización de un Notario Público.

- *Sindicato*: Organización formada por un grupo de trabajadores que se reúnen y organizan para la defensa y promoción de intereses comunes que los convocan, integrado por trabajadores del sector privado y de las empresas autónomas del Estado y que

se rigen por las normas del Código del Trabajo (artículos 212 al 301).

- *Trabajador*: "Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".
- *Trabajador Independiente*: "Aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia".

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DE HACIENDA

# OTORGA BONO EXTRAORDINARIO PARA LOS SECTORES DE MENORES INGRESOS<sup>(\*)</sup>

## LEY N° 20.012

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

Proyecto de ley:

**"Artículo 1°.-** Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario a los siguientes beneficiarios:

- los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de la Ley N° 16.744, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas establecidas en el artículo 24 de la Ley N° 15.386, o pensiones mínimas establecidas en los artículos 26 y 27 de la misma ley y del artículo 39 de la Ley N° 10.662, ya sea por invalidez, vejez, antigüedad u otra causal de jubilación o por viudez;
- los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas de vejez, invalidez, viudez o de madre de hijos de filiación no matrimonial, con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal;
- los que perciban pensiones de regímenes previsionales de las cajas de previsión, del Instituto de Normalización Previsional, del sistema establecido en el Decre-

to Ley N° 3.500, de 1980, y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, ya sea por invalidez, vejez, antigüedad u otra causal de jubilación o por viudez o de madre de hijos de filiación no matrimonial, de montos superiores a las de las respectivas pensiones mínimas citadas precedentemente y que al 1° de abril de 2005 no excedan de \$ 100.000 mensuales y, tratándose de pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, deberán acreditar su condición de pobreza, según los instrumentos de medición establecidos por el Ministerio de Planificación. Los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que no acreditaran su condición de pobreza al 1° de mayo del año 2005, deberán obtener dicha acreditación con anterioridad al 1° de julio de dicho año, en cuyo caso se les pagará el bono extraordinario en una sola cuota durante el transcurso de este último mes;

- los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975;
- Los beneficiarios de pensiones de gracia cuyo monto al 1° de abril de 2005 no exceda de \$ 100.000 mensuales;
- los beneficiarios de subsidio familiar establecido en la Ley N° 18.020;
- los trabajadores señalados en las letras a), b) y c) del artículo 2° del Decreto con

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 2.05.05.

Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que perciban el beneficio de asignación familiar establecido en el referido decreto con fuerza de ley y cuyo ingreso mensual a marzo de 2005 no exceda de \$ 180.000. Para estos efectos, se considerarán ingresos mensuales los señalados en el artículo 2° de la Ley N° 18.987.

- las familias que al 31 de marzo de 2005 hubiesen recibido el Bono de Protección del sistema de protección social "Chile Solidario", establecido en la Ley N° 19.949, y
- las familias que a la misma fecha hayan recibido el Bono de Egreso establecido en el artículo 2° transitorio de la ley antes citada.

**Artículo 2°.-** El bono extraordinario de \$ 16.000 se pagará en dos cuotas de \$ 10.000 y \$6.000, la primera durante el mes de mayo de 2005 y la segunda durante el mes de julio de 2005, junto con las pensiones, subsidios, beneficios o remuneraciones, según corresponda. Tratándose de las familias beneficiarias señaladas en los dos últimos incisos del artículo precedente, el bono extraordinario se pagará por el Instituto de Normalización Previsional al integrante de dichas familias que reciba el Bono de Egreso o el Bono de Protección, en las mismas fechas antes indicadas.

El pago del bono extraordinario se efectuará por los organismos e instituciones a quienes corresponde pagar las respectivas pensiones o subsidios. En el caso de los trabajadores beneficiarios de asignación familiar, el bono será pagado por el respectivo empleador, aplicándose las normas sobre pago y recuperación de las asignaciones familiares establecidas en el citado Decreto con Fuerza de Ley N° 150.

El bono extraordinario será de cargo fiscal y se pagará a todas las personas que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo anterior al 1° de abril de 2005. Este no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no

será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

**Artículo 3°.-** Cada beneficiario tendrá derecho sólo a un bono extraordinario, aun cuando revista más de alguna de las calidades indicadas para acceder al mismo. Si tuviere más de una calidad de beneficiario, se le otorgará el bono como pensionado, y, en el evento de ser titular de más de una pensión, por la entidad que pague la de menor monto.

No tendrán derecho al bono extraordinario quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley N° 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan, en su conjunto, de \$ 100.000 mensuales, a la fecha de pago del beneficio.

A quienes perciban maliciosamente el bono extraordinario que otorga este artículo, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

**Artículo 4°:** El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley durante el año 2005, se financiará mediante transferencias del ítem 50-01-03-24-03.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos del presente año, entendiéndose incrementada en el equivalente a dicho mayor gasto la suma del valor neto a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.986."

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

Santiago, 22 de abril de 2005.- 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.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DE SALUD

# MODIFICA LA LEY N° 18.933, SOBRE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL<sup>(\*)</sup>

## LEY N° 20.015

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.933:

1) En el artículo 2°:

- a) Reemplázase, en la letra j), la conjunción "y" y la coma (,) que le antecede, por un punto y coma (;).
- b) Reemplázase, en la letra k), el punto final (.), por un punto y coma (;).
- c) Agréganse, a continuación de la letra k), las siguientes letras l), m) y n):

"l) La expresión "agente de ventas", por la persona natural habilitada por una Institución de Salud Previsional para intervenir en cualquiera de las etapas relacionadas con la negociación, suscripción, modificación o terminación de los contratos de salud previsional;

- m) La expresión "precio base", por el precio asignado por la Institución a cada plan de salud. Se aplicará idéntico precio base a todas las perso-

nas que contraten el mismo plan. El precio final que se pague a la Institución de Salud Previsional por el plan contratado, excluidos los beneficios adicionales, se obtendrá multiplicando el respectivo precio base por el factor que corresponda al afiliado o beneficiario de conformidad a la respectiva tabla de factores, y

- n) La expresión "tabla de factores" por aquella tabla elaborada por la Institución de Salud Previsional cuyos factores muestran la relación de precios del plan de salud para cada grupo de personas, según edad, sexo y condición de cotizante o carga, con respecto a un grupo de referencia definido por la Superintendencia, en instrucciones de general aplicación, el cual asumirá el valor unitario. Esta tabla representa un mecanismo pactado de variación del precio del plan a lo largo del ciclo de vida, el que es conocido y aceptado por el afiliado o beneficiario al momento de suscribir el contrato o incorporarse a él, según corresponda, y que no podrá sufrir variaciones en tanto la persona permanezca adscrita a ese plan."

2) En el artículo 3°:

- a) Intercálase, en el inciso primero, el siguiente número 9bis, nuevo:

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 17.05.05.



"9 bis.- Velar por que la aplicación práctica de los contratos celebrados entre los prestadores de salud y las Instituciones de Salud Previsional no afecte los beneficios a que tienen derecho el afiliado o sus beneficiarios."

- b) Agréganse, en el mismo inciso primero, a continuación del número 15, los siguientes números 16 y 17, nuevos:

"16.- Mantener un registro de agentes de ventas, fiscalizar el ejercicio de sus funciones y aplicarles las sanciones que establece la ley.

17.- Requerir de los prestadores, sean éstos públicos o privados, la entrega de la certificación médica que sea necesaria para decidir respecto de la procedencia de beneficios regulados por la presente ley. La Superintendencia deberá adoptar las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de la ficha clínica.

Las personas que incurran en falsedad en la certificación de enfermedades, lesiones, estados de salud, en las fechas de los diagnósticos o en prestaciones otorgadas serán sancionadas con las penas previstas en el artículo 202 del Código Penal."

- 3) Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 21, la forma verbal "otorgarán" por "financiarán".
- 4) Reemplázase el inciso primero del artículo 22, por el siguiente:

"Artículo 22.- Las Instituciones tendrán por objeto exclusivo el financiamiento de las prestaciones y beneficios de salud, así como las actividades que sean afines o complementarias de ese fin, las que en ningún caso podrán implicar la ejecución

de dichas prestaciones y beneficios ni participar en la administración de prestadores."

- 5) Intercálase, en el artículo 24, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"La entidad deberá:

- a) Informar a la Superintendencia la identidad de los socios, accionistas y sus controladores, siempre que posean una participación igual o superior al 10% del capital o tengan la capacidad de elegir a lo menos a un miembro del directorio, y
- b) Acreditar que sus socios, accionistas y controladores no se encuentran en alguna de las situaciones previstas en el artículo 24 bis de esta ley."

- 6) Agréganse, a continuación del artículo 24, los siguientes artículos 24 bis y 24 ter, nuevos:

"Artículo 24 bis.- No podrán ser directores, gerentes, administradores, apoderados o representantes legales de una Institución de Salud Previsional, las siguientes personas:

1. Los que hayan sido condenados por algún delito que merezca pena aflictiva, hasta el cumplimiento de la condena;
2. Los fallidos no rehabilitados o quienes tengan prohibición o incapacidad de comerciar, y
3. Los que, dentro de los cinco años precedentes al nombramiento, hayan sido directores, gerentes, administradores, apoderados o representantes legales de una persona jurídica

ca sancionada por alguna Superintendencia con la revocación de su autorización de existencia, encontrándose dicha revocación a firme, a no ser que hayan salvado su responsabilidad en la forma que prescriba la ley.

Artículo 24 ter.- Las personas que deseen desarrollar la actividad de agente de ventas deberán inscribirse en el registro que lleve la Superintendencia. Los interesados deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser chilenos o extranjeros radicados en Chile con carné de extranjería al día;
2. Ser mayor de edad;
3. Acreditar los conocimientos suficientes sobre el sistema de Instituciones de Salud Previsional, y
4. Estar en posesión de licencia de educación media o estudios equivalentes.

Para solicitar la inscripción de un agente de ventas en el registro indicado en el número 16 del artículo 3º, deberá acreditarse el cumplimiento de los requisitos precedentemente señalados, en la forma y oportunidad que determine la Superintendencia mediante instrucciones de general aplicación.

Queda prohibido ejercer, simultáneamente, las funciones de agente de ventas en más de una Institución de Salud Previsional, salvo autorización expresa de la Superintendencia.

El incumplimiento por parte de los agentes de ventas de las obligaciones que les impone la ley, instrucciones de general aplicación, reso-

luciones y dictámenes que pronuncie la Superintendencia, será sancionado por ésta con censura, multa de hasta quince unidades tributarias mensuales o cancelación de su inscripción en el registro. El no pago de la multa habilitará a la Superintendencia para cancelar el registro.

El agente de ventas a quien se le haya cancelado su inscripción en el registro, podrá solicitar a la Superintendencia su reinscripción, una vez transcurrido el plazo de dos años contado desde la fecha en que la resolución que decretó dicha cancelación haya quedado ejecutoriada."

- 7) Sustitúyese, en el numeral 1 del inciso primero del artículo 26, la expresión "cotizaciones por regularizar" por "excesos de cotizaciones".

- 8) Sustitúyese el artículo 28, por el siguiente:

"Artículo 28.- La Superintendencia, en caso de cancelación del registro de una Institución de Salud Previsional, deberá, mediante resolución fundada, hacer efectiva la garantía y destinarla al pago de las obligaciones que, conforme a la ley, deben ser solucionadas con la garantía."

- 9) Reemplázase el epígrafe del Párrafo 3º del Título II, por el siguiente: "De la afiliación y las cotizaciones".

- 10) En el artículo 33:

- a) Sustitúyese el inciso primero, por el siguiente:

"Artículo 33.- Para el otorgamiento de las prestaciones y beneficios de salud que norma esta ley, las personas indicadas en el artículo 29 deberán suscribir un contrato de plazo indefinido, con la institución de salud previsional que elijan."

b) Agrégase, a continuación de la letra a), la siguiente letra a bis), nueva: "a bis) El Plan de Salud Complementario, que podrá contener una o más de las siguientes modalidades para el otorgamiento de las prestaciones o beneficios:

A. Plan libre elección: aquél en que la elección del prestador de salud es resuelta discrecionalmente por el afiliado o beneficiario, sin intervención de la Institución de Salud Previsional.

Para efectos del otorgamiento de las prestaciones de salud en la modalidad de libre elección cuya cobertura financiera se efectúe por la vía del reembolso, la Institución de Salud Previsional deberá pagarlas de acuerdo al plan, sin supeditarla a que los prestadores mantengan convenios con la Institución o estén adscritos a ella.

B. Plan cerrado: aquél cuya estructura sólo contempla el financiamiento de todas las atenciones de salud a través de determinados prestadores individualizados en el plan, no previéndose el acceso a las prestaciones bajo la modalidad de libre elección.

Con todo, la Superintendencia podrá determinar, mediante instrucciones generales, los casos excepcionales en que el afiliado o beneficiario podrá ser atendido por un prestador distinto al individualizado en el plan, eventualidad en la cual tendrá derecho, como mínimo, a la cobertura financiera que debe otorgar el Fondo Nacional de Salud en la modalidad de libre elección.

C. Plan con prestadores preferentes: aquél cuya estructura combina la atención bajo la modalidad de libre elección y el financiamiento de beneficios a través de determinados prestadores previamente individualizados en el plan.

Los planes cerrados y los planes con prestadores preferentes se sujetarán a las siguientes reglas:

1. Cada vez que el plan de salud asocie el otorgamiento de un beneficio a un determinado prestador o red de prestadores, deberá indicarse en dicho plan el nombre del o los prestadores institucionales a través de los cuales se otorgarán las prestaciones, sean éstas ambulatorias u hospitalarias.

Asimismo, la Institución de Salud Previsional deberá identificar en el plan a los prestadores que subsidiariamente brindarán las atenciones de salud a sus beneficiarios, en el evento de configurarse una insuficiencia.

Se configura una insuficiencia del o los prestadores individualizados en el plan, cuando se encuentran imposibilitados de realizar alguna de las prestaciones que forman parte de la oferta cerrada o preferente.

2. En caso de prestaciones que se otorguen en virtud de la derivación a que alude el numeral precedente, el monto del copago del afiliado no podrá ser superior al que le habría correspondido si hubiera sido atendido por el prestador de la red. Cualquier diferencia será financiada por la Institución de Salud Previsional.

Las Instituciones de Salud Previsional no podrán excepcionarse de la responsabilidad que para ellas emana de los contratos de salud en lo que se refiere a acceso, oportunidad y cobertura financiera, atribuyéndosela a los prestadores.

3. En los planes con prestadores preferentes, la modalidad de libre elección sólo opera en caso de que el beneficiario opte voluntariamente por ella y no puede, en consecuencia, ser utilizada por la Institución de Salud Previsional para suplir las insuficiencias del prestador individualizado en la oferta preferente del plan.
4. Los contratos de salud deberán garantizar la atención de urgencia de las prestaciones que conforman su oferta cerrada o preferente, identificando en el plan de salud el o los prestadores con los cuales haya convenido el otorgamiento de dicha atención y los procedimientos para acceder a ellos.

Asimismo, se deberá explicitar la cobertura que se otorgará a las atenciones de urgencia, sea que éstas se realicen por los prestadores mencionados en el párrafo anterior o por otros distintos.

Los contratos de salud deberán establecer el derecho del afiliado que, con ocasión de una emergencia, haya ingresado a un prestador distinto de los mencionados en el párrafo primero de este numeral, a ser trasladado a alguno de los prestadores individualizados en el plan, y el derecho de la Institución de Sa-

lud Previsional a trasladar al paciente a uno de estos prestadores, sujetándose a las siguientes reglas:

- a) Corresponderá al médico tratante en el establecimiento determinar el momento a partir del cual el paciente se encuentra en condiciones de ser trasladado.
- b) Si el paciente o sus familiares deciden el traslado a un prestador que forme parte de la oferta cerrada o preferente, accederán a la cobertura prevista en el plan, desde el momento del traslado. Si, por el contrario, no obstante la determinación del médico, optan por la mantención en el establecimiento o por el traslado a otro que no forme parte de la oferta cerrada o preferente, no podrán requerir la cobertura prevista en el plan cerrado o preferente.

En todos estos casos, para resolver discrepancias, se aplicará el procedimiento previsto en el inciso final del artículo 9° de la Ley N° 19.966.

5. El término del convenio entre la Institución de Salud Previsional y el prestador institucional cerrado o preferente, o cualquier modificación que éstos le introduzcan, no afectará el monto que, en virtud del plan contratado, corresponde copagar a los beneficiarios por las atenciones recibidas, hasta el cumplimiento de la respectiva anualidad.

Al cumplirse dicha anualidad la Institución de Salud Previsional podrá adecuar el contrato, debiendo informar al cotizante, en

la carta respectiva, la circunstancia de haberse puesto término o de haberse modificado el referido convenio. Además, la Institución pondrá en conocimiento del afiliado las adecuaciones propuestas al plan vigente y los planes de salud alternativos de condiciones equivalentes a aquél. Tanto la adecuación del plan como los planes alternativos que la Institución ofrezca al cotizante podrán contemplar el otorgamiento de beneficios por un prestador distinto de aquél identificado en el plan vigente antes de la adecuación."

- c) Agrégase, en la letra f) del inciso segundo, el siguiente párrafo, nuevo:

"No obstante lo anterior, en el caso de enfermedades preexistentes declaradas, el futuro afiliado podrá, en casos calificados, solicitar por escrito, con copia a la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales en Salud, que la Institución le otorgue para dichas patologías, por dieciocho meses más, la cobertura que el Fondo Nacional de Salud ofrece en la Modalidad de Libre Elección de la Ley N° 18.469. Lo anterior, con la finalidad de ser aceptado en la respectiva Institución de Salud Previsional. La Superintendencia regulará, mediante instrucciones de general aplicación, la operación de lo dispuesto en este párrafo."

- d) Agrégase, en el inciso tercero, a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.), lo siguiente: "Los planes en que el precio sea un porcen-

taje equivalente a la cotización legal de salud sólo procederán en el caso de los contratos a que se refiere el inciso final del artículo 39 de esta ley y de aquellos celebrados por dos o más trabajadores, en los que se hayan convenido beneficios distintos a los que se podrían obtener con la sola cotización individual. Si el precio del plan está pactado en unidades de fomento o como porcentaje equivalente a la cotización legal de salud, deberá expresarse, además, su equivalencia en moneda de curso legal a la fecha de suscripción del contrato."

- e) Agréganse, a continuación del inciso final, los siguientes incisos nuevos:

"Cada vez que un afiliado o beneficiario solicite a una Institución de Salud Previsional un beneficio cualquiera en virtud de un contrato de salud, se entenderá que la faculta para requerir de los prestadores, sean éstos públicos o privados, la entrega de la certificación médica que sea necesaria para decidir respecto de la procedencia de tal beneficio. La Institución de Salud Previsional deberá adoptar las medidas necesarias para mantener la confidencialidad de estas certificaciones.

Si la Institución de Salud Previsional considera que la información proporcionada por el prestador es incompleta, imprecisa o teme fundamentalmente que no se ajusta a la verdad, podrá designar un médico cirujano independiente de las partes para que revise personalmente la ficha clínica. Si de la revisión resulta

que no corresponde otorgar la cobertura financiera solicitada, la Institución de Salud Previsional informará de tal circunstancia al afiliado, el que podrá recurrir ante la Superintendencia, a fin de que ésta resuelva la controversia. El médico cirujano que se designe deberá estar inscrito en un registro que la Superintendencia llevará para estos efectos.

El o los prestadores de salud deberán dar cumplimiento al requerimiento señalado en el inciso anteprecedente, y deberán permitir la revisión de la ficha clínica, dentro del plazo de cinco días hábiles. La Institución de Salud Previsional deberá mantener la información recibida en reserva, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.628.

Corresponderá a la Superintendencia vigilar el adecuado ejercicio de esta facultad y resolver los conflictos que puedan producirse entre los prestadores y las ISAPRES."

11) Sustitúyense los incisos segundo a sexto del artículo 33 bis, por los siguientes:

"Asimismo, no podrá convenirse exclusión de prestaciones, salvo las siguientes:

1. Cirugía plástica con fines de embellecimiento u otras prestaciones con el mismo fin.

Para los efectos de lo dispuesto en este numeral no se considerará que tienen fines de embellecimiento la cirugía plástica destinada a corregir malformaciones o deformaciones sufridas por la criatura durante el embarazo o el nacimiento, ni la destinada a reparar deformaciones sufridas

en un accidente, ni la que tenga una finalidad estrictamente curativa o reparadora;

2. Atención particular de enfermería, salvo que se trate de prestaciones que se encuentren en el arancel de prestaciones de la Modalidad de Libre Elección a que se refiere la Ley N° 18.469;
3. Hospitalización con fines de reposo;
4. Prestaciones cubiertas por otras leyes hasta el monto de lo cubierto. A solicitud del afiliado, la Institución de Salud Previsional deberá cobrar el seguro de accidentes del tránsito a que se refiere la Ley N° 18.490 directamente en la Compañía de Seguros correspondiente;
5. Las que requiera un beneficiario como consecuencia de su participación en actos de guerra;
6. Enfermedades o condiciones de salud preexistentes no declaradas, salvo que se acredite justa causa de error.

Para los efectos de esta ley, se entenderá que son preexistentes aquellas enfermedades, patologías o condiciones de salud que hayan sido conocidas por el afiliado y diagnosticadas médicamente con anterioridad a la suscripción del contrato o a la incorporación del beneficiario, en su caso. Tales antecedentes de salud deberán ser registrados fidedignamente por el afiliado en un documento denominado Declaración de Salud, junto con los demás antecedentes de salud que requiera la Institución de Salud Previsional. La Declaración de Salud deberá ser suscrita por las partes en forma previa a la celebración del contrato o a la incorporación del beneficiario, en su caso.



La Declaración de Salud forma parte esencial del contrato; sin embargo, la falta de tal declaración no lo invalidará, pero hará presumir de derecho que la Institución de Salud Previsional renunció a la posibilidad de restringir la cobertura o de poner término a la convención por la omisión de alguna enfermedad o condición de salud preexistente.

Sin perjuicio de lo anterior, la Institución de Salud Previsional estará obligada a concurrir al pago de prestaciones por enfermedades o condiciones de salud preexistentes no declaradas, en los mismos términos estipulados en el contrato para prestaciones originadas por enfermedades o condiciones de salud no preexistentes cubiertas por el plan, si se acredita que la omisión se debió a justa causa de error o cuando haya transcurrido un plazo de cinco años, contado desde la suscripción del contrato o desde la incorporación del beneficiario, en su caso, sin que el beneficiario haya requerido atención médica por la patología o condición de salud preexistente. En estos casos, tampoco procederá la terminación del contrato de salud.

Se presumirá la mala fe si la Institución probare que la patología o condición de salud preexistente requirió atención médica durante los antedichos cinco años y el afiliado a sabiendas la ocultó a fin de favorecerse de esta disposición legal. En estos casos, la Institución de Salud Previsional podrá poner término al contrato, en los términos señalados en el artículo 40;

7. Prestaciones otorgadas fuera del territorio nacional;
8. Todas aquellas prestaciones y medicamentos, en este último caso de

carácter ambulatorio, no contemplados en el arancel a que se refiere la letra d) del artículo 33. Sin consentimiento de la Institución de Salud Previsional no procederá la homologación de prestaciones, salvo que la Superintendencia lo ordene en casos excepcionales y siempre que se trate de prestaciones en que exista evidencia científica de su efectividad. En tales casos, el costo de la prestación para la Institución no podrá ser superior al que habría correspondido por la prestación a la cual se homologa.

No podrán existir períodos de espera durante los cuales no sean exigibles las prestaciones y beneficios pactados, excepto las correspondientes al embarazo y a enfermedades preexistentes, en los términos señalados en el artículo 33, letra f).".

- 12) Incorpóranse los siguientes artículos 33 ter y 33 quáter, nuevos:

"Artículo 33 ter.- Por el pago u otorgamiento de un beneficio en virtud del contrato de salud, la Institución de Salud Previsional, por el solo ministerio de la ley y para todos los efectos, se subroga al afiliado o beneficiario en los derechos y acciones que éste tenga contra terceros, en razón de los hechos que hicieron necesaria la respectiva prestación, y hasta el monto que corresponda a lo que la ISAPRE haya pagado u otorgado.

Artículo 33 quáter.- Todos los beneficios distintos a los contemplados en las Garantías Explícitas en Salud que otorgue la Institución de Salud Previsional deberán estar incluidos en el Plan de Salud Complementario."

- 13) Reemplázase, en el inciso segundo del artículo 34, la conjunción "y" que antecede al guarismo "38", por una coma (,); y agrégase, a continuación del referido

guarismo, la expresión "38 bis y 38 ter", precedida por una coma (,).

14) Modifícase el artículo 38, del siguiente modo:

- a) Suprímese, la oración final del inciso segundo, cuyo texto es el siguiente: "Con todo, las partes podrán pactar la mantención del contrato de salud por un tiempo determinado, durante el cual el afiliado no podrá ejercer su derecho a desahuciarlo."
- b) Sustitúyese el inciso tercero, por los siguientes incisos tercero y cuarto, nuevos: "Anualmente, en el mes de suscripción del contrato, las Instituciones podrán revisar los contratos de salud, pudiendo sólo modificar el precio base del plan, con las limitaciones a que se refiere el artículo 38 bis, en condiciones generales que no importen discriminación entre los afiliados de un mismo plan. Las revisiones no podrán tener en consideración el estado de salud del afiliado y beneficiario. Estas condiciones generales deberán ser las mismas que se estén ofreciendo a esa fecha a los nuevos contratantes en el respectivo plan. La infracción a esta disposición dará lugar a que el contrato se entienda vigente en las mismas condiciones generales, sin perjuicio de las demás sanciones que se puedan aplicar. La adecuación propuesta deberá ser comunicada al afectado mediante carta certificada expedida con, a lo menos, tres meses de anticipación al vencimiento del período. En tales circunstancias, el afiliado podrá aceptar el contrato con la adecuación de precio propuesta por la Institución de Salud Previsional; en el evento de que nada diga, se entenderá que acepta la propuesta de la Institución. En la misma oportunidad y forma en que se comunique la adecuación, la Ins-

titución de Salud Previsional deberá ofrecer uno o más planes alternativos cuyo precio base sea equivalente al vigente, a menos que se trate del precio del plan mínimo que ella ofrezca; se deberán ofrecer idénticas alternativas a todos los afiliados del plan cuyo precio se adecua, los que, en caso de rechazar la adecuación, podrán aceptar alguno de los planes alternativos que se les ofrezcan o bien desahuciarse de la Institución de Salud Previsional. Sólo podrán ofrecerse planes que estén disponibles para todos los afiliados y el precio deberá corresponder al precio base modificado por las tablas de riesgo según edad y sexo correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, las modificaciones de los beneficios contractuales podrán efectuarse por mutuo acuerdo de las partes y darán origen a la suscripción de un nuevo plan de salud de entre los que se encuentre comercializando la Institución de Salud Previsional."

- c) Reemplázase en el inciso cuarto, que ha pasado a ser quinto, la palabra "anterior" por "tercero".
- d) Suprímese el inciso quinto.
- e) Agrégase, en el inciso final, antes del punto final (.), la siguiente frase: "dentro de los tres meses siguientes contados desde aquél en que no se haya pagado la cotización".
- f) Agréganse al final los siguientes incisos nuevos: "Igual plazo tendrá la Institución de Salud Previsional para informar del no pago de la cotización y de sus posibles consecuencias, respecto de sus afiliados trabajadores independientes y cotizantes voluntarios.

El incumplimiento de la obligación señalada en los dos incisos precedentes, será sancionado por la Superintendencia con multa, en los términos del artículo 45 de esta ley. En el caso de trabajadores independientes, cotizantes voluntarios o trabajadores que, habiendo sido dependientes, se encuentren en situación de cesantía, la falta de notificación oportuna, además, impedirá a la Institución de Salud Previsional poner término al contrato por no pago de la cotización ni cobrar intereses, reajustes y multas."

- 15) Agréganse, a continuación del artículo 38, los siguientes artículos 38 bis y 38 ter, nuevos:

"Artículo 38 bis.- La libertad de las Instituciones de Salud Previsional para cambiar los precios base de los planes de salud en los términos del inciso tercero del artículo 38 de esta ley, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Antes del 31 de marzo de cada año, las ISAPRES deberán informar a la Superintendencia el precio base, expresado en unidades de fomento, de cada uno de los planes de salud que se encuentren vigentes al mes de enero del año en curso y sus respectivas carteras a esa fecha.

Para expresar en unidades de fomento los precios base de los planes de salud que se encuentren establecidos en moneda de curso legal, las Instituciones de Salud Previsional utilizarán el valor que dicha unidad monetaria tenga al 31 de diciembre del año anterior.

2. En dicha oportunidad, también deberán informar la variación que experimentará el precio base de todos y cada uno de los contratos cuya anualidad se cumpla entre los meses

de julio del año en curso y junio del año siguiente. Dichas variaciones no podrán ser superiores a 1,3 veces el promedio ponderado de las variaciones porcentuales de precios base informadas por la respectiva Institución de Salud Previsional, ni inferiores a 0,7 veces dicho promedio.

El promedio ponderado de las variaciones porcentuales de precio base se calculará sumando las variaciones de precio de cada uno de los planes cuya anualidad se cumpla en los meses señalados en el párrafo anterior, ponderadas por el porcentaje de participación de su cartera respectiva en la suma total de beneficiarios de estos contratos. En ambos casos, se considerará la cartera vigente al mes de enero del año en curso.

3. Asimismo, la variación anual de los precios base de los planes creados entre febrero y junio del año en curso, ambos meses inclusive, deberá ajustarse a la regla indicada en el párrafo primero del numeral 2 precedente, al cumplirse la anualidad respectiva.
4. La Institución de Salud Previsional podrá optar por no ajustar los precios base de aquellos planes de salud en donde el límite inferior de la variación, a que alude el numeral 2, es igual o inferior a 2%. Dicha opción deberá ser comunicada a la Superintendencia en la misma oportunidad a que alude el numeral 1 de este artículo.
5. En ningún caso las ISAPRES podrán ofrecer rebajas o disminuciones respecto del precio base del plan de que se trate informado a la Superintendencia, a los afiliados vigentes o a los nuevos contratantes de ese plan.

6. Se prohíbe ofrecer o pactar planes alternativos con menos de un año de comercialización o que, cumpliendo con la vigencia indicada, no tengan personas adscritas, a los afiliados o beneficiarios cuya anualidad se cumpla en el período indicado en el numeral 2. La misma prohibición se aplicará cuando se ponga término al contrato y la persona se afilie nuevamente en la misma Institución de Salud Previsional.

Corresponderá a la Superintendencia fiscalizar el cumplimiento de esta norma, pudiendo dejar sin efecto alzas de precios que no se ajusten a lo señalado precedentemente, sin perjuicio de aplicar las sanciones que estime pertinentes, todo lo cual será informado al público en general, mediante publicaciones en diarios de circulación nacional, medios electrónicos u otros que se determine.

Lo señalado en los incisos precedentes no será aplicable a los contratos de salud previsional cuyo precio se encuentre expresado en un porcentaje equivalente a la cotización legal.

Artículo 38ter.- Para determinar el precio que el afiliado deberá pagar a la Institución de Salud Previsional por el plan de salud, la Institución deberá aplicar a los precios base que resulten de lo dispuesto en el artículo precedente, el o los factores que correspondan a cada beneficiario, de acuerdo a la respectiva tabla de factores.

La Superintendencia fijará, mediante instrucciones de general aplicación, la estructura de las tablas de factores, estableciendo los tipos de beneficiarios, según sexo y condición de cotizante o carga, y los rangos de edad que se deban utilizar.

Cada rango de edad que fije la Superintendencia en las instrucciones señaladas en el inciso precedente se sujetará a las siguientes reglas:

1. El primer tramo comenzará desde el nacimiento y se extenderá hasta menos de dos años de edad;
2. Los siguientes tramos, desde los dos años de edad y hasta menos de ochenta años de edad, comprenderán un mínimo de tres años y un máximo de cinco años;
3. La Superintendencia fijará, desde los ochenta años de edad, el o los tramos que correspondan.
4. La Superintendencia deberá fijar, cada diez años, la relación máxima entre el factor más bajo y el más alto de cada tabla, diferenciada por sexo.
5. En cada tramo, el factor que corresponda a una carga no podrá ser superior al factor que corresponda a un cotizante del mismo sexo.

En el marco de lo señalado en el inciso precedente, las Instituciones de Salud Previsional serán libres para determinar los factores de cada tabla que empleen. En todo caso, la tabla de un determinado plan de salud no podrá variar para los beneficiarios mientras se encuentren adscritos al mismo, ni podrá alterarse para quienes se incorporen a él, a menos que la modificación consista en disminuir de forma permanente los factores, total o parcialmente, lo que requerirá autorización previa de la Superintendencia; dicha dismi-

nución se hará aplicable a todos los planes de salud que utilicen esa tabla.

Cada plan de salud sólo podrá tener incorporada una tabla de factores. Las Instituciones de Salud Previsional no podrán establecer más de dos tablas de factores para la totalidad de los planes de salud que se encuentren en comercialización.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, las Instituciones de Salud Previsional podrán establecer nuevas tablas cada cinco años, contados desde las últimas informadas a la Superintendencia, manteniéndose vigentes las anteriores en los planes de salud que las hayan incorporado.

Las Instituciones de Salud Previsional estarán obligadas a aplicar, desde el mes en que se cumpla la anualidad y de conformidad con la respectiva tabla, el aumento o la reducción de factor que corresponda a un beneficiario en razón de su edad, y a informar al cotizante respectivo mediante carta certificada expedida en la misma oportunidad a que se refiere el inciso tercero del artículo 38."

16) Sustitúyese el artículo 40, por el siguiente:

"Artículo 40.- La Institución sólo podrá poner término al contrato de salud cuando el cotizante incurra en alguno de los siguientes incumplimientos contractuales:

1. Falsear o no entregar de manera fidedigna toda la información en la Declaración de Salud, en los términos del artículo 33 bis,

salvo que el afiliado o beneficiario demuestren justa causa de error.

La simple omisión de una enfermedad preexistente no dará derecho a terminar el contrato, salvo que la Institución de Salud Previsional demuestre que la omisión le causa perjuicios y que, de haber conocido dicha enfermedad, no habría contratado.

La facultad de la Institución de Salud Previsional de poner término al contrato de salud, se entiende sin perjuicio de su derecho a aplicar la exclusión de cobertura de las prestaciones originadas por las enfermedades preexistentes no declaradas.

2. No pago de cotizaciones por parte de los cotizantes voluntarios e independientes, tanto aquellos que revistan tal calidad al afiliarse como los que la adquieran posteriormente por un cambio en su situación laboral. Para ejercer esta facultad, será indispensable haber comunicado el no pago de la cotización en los términos del inciso final del artículo 38.
3. Impetrar formalmente u obtener indebidamente, para él o para alguno de sus beneficiarios, beneficios que no les correspondan o que sean mayores a los que procedan. Igual sanción se aplicará cuando se beneficie a un tercero ajeno al contrato.
4. Omitir del contrato a algún familiar beneficiario de los indicados en las letras b) y c) del artículo 6° de la Ley N° 18.469,

con el fin de perjudicar a la Institución de Salud Previsional.

Para ejercer la facultad establecida en el inciso precedente, la Institución de Salud Previsional deberá comunicar por escrito tal decisión al cotizante, caso en el cual los beneficios, con excepción de las prestaciones derivadas de enfermedades preexistentes no declaradas, seguirán siendo de cargo de la Institución, hasta el término del mes siguiente a la fecha de su comunicación o hasta el término de la incapacidad laboral, en caso de que el cotizante se encuentre en dicha situación y siempre que este plazo sea superior al antes indicado. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra g) del artículo 33 de esta ley.

El cotizante podrá reclamar a la Superintendencia de esta decisión, dentro del plazo de vigencia de los beneficios indicados en el inciso anterior. Efectuado el reclamo, se mantendrá vigente el contrato hasta la resolución de éste, con excepción de las prestaciones derivadas de enfermedades preexistentes no declaradas.

El derecho de la Institución de Salud Previsional a poner término al contrato caducará después de noventa días contados desde que tome conocimiento del hecho constitutivo de la causal de terminación. Para estos efectos, en el caso de las enfermedades preexistentes, el plazo se contará desde el momento que la Institución de Salud Previsional haya recibido los antecedentes clínicos que demuestren el

carácter preexistente de la patología; en el caso del no pago de la cotización, desde los treinta días siguientes a la fecha en que comunicó la deuda en los términos del inciso undécimo del artículo 38; en cuanto a la obtención indebida de beneficios, desde que a la Institución de Salud Previsional le conste dicho acto, y la omisión de un familiar beneficiario, desde que la Institución tome conocimiento de ella."

- 17) Agrégase, en el artículo 41, el siguiente inciso final, nuevo:

"Con todo, en el evento de que un beneficiario adquiriera la calidad jurídica de cotizante, podrá optar por permanecer en la Institución celebrando un contrato de acuerdo a lo establecido en esta ley. La Institución estará obligada a suscribir el respectivo contrato de salud previsional y a ofrecerle los planes de salud en actual comercialización, en especial aquellos cuyo precio se ajuste al monto de su cotización legal, sin que puedan imponérsele otras restricciones que las que ya se encuentren vigentes ni exigírsele una nueva declaración de salud."

- 18) Intercálase, a continuación del artículo 41, el siguiente artículo 41 bis, nuevo:

"Artículo 41 bis.- En el evento que el cotizante fallezca una vez transcurrido un año de vigencia ininterrumpida de los beneficios contractuales, la Institución de Salud Previsional estará obligada a mantener, por un período no inferior a un año contado desde el fallecimiento, todos los beneficios del contrato de salud vigente a la fecha en que se verificó tal circunstancia, a todos los beneficiarios declarados por aquél, entendiéndose incorporados en éstos al hijo que está por nacer y que habría sido su beneficiario legal de vivir el causante a la época de su nacimiento.



El beneficio establecido en este artículo se sujetará a las siguientes reglas:

1. Cuando corresponda, las Instituciones de Salud Previsional tendrán derecho a percibir las cotizaciones para salud provenientes de las pensiones o remuneraciones devengadas por los beneficiarios señalados en el inciso primero, durante el período en que rija el beneficio dispuesto en este artículo.
2. Terminada la vigencia del beneficio, la Institución estará obligada a ofrecer al beneficiario el mismo plan de salud, debiendo éste pagar el valor que resulte de multiplicar el precio base del plan por el factor que corresponda a su sexo y edad.

Si el beneficiario no desea mantener el mismo plan, la Institución de Salud Previsional deberá ofrecerle otro plan de salud en actual comercialización cuyo precio se ajuste al monto que por él se enteraba en la Institución, de acuerdo a la tabla de factores vigente en el plan de salud del cotizante fallecido, o uno menor, si así lo solicita expresamente el beneficiario.

3. En los contratos de salud que se suscriban en virtud de esta disposición no podrán pactarse otras restricciones o exclusiones que las que se encontraban vigentes en el contrato que mantenía el cotizante fallecido con la Institución, ni exigirse una nueva declaración de salud.

Las personas indicadas en el inciso primero de este artículo podrán renunciar al beneficio allí establecido, sin perjuicio de ejercer, en tal evento, la facultad que otorga el segundo párrafo del numeral 2 del inciso precedente."

- 19) Agrégase, a continuación del artículo 42 E, el siguiente Párrafo 6°, nuevo, pasando los Párrafos 6° y 7° a ser Párrafos 7° y 8°, respectivamente:

"Párrafo 6°

De la creación y administración del Fondo de Compensación Solidario

Artículo 42 F.- Créase un Fondo de Compensación Solidario entre Instituciones de Salud Previsional, cuya finalidad será solidarizar los riesgos en salud entre los beneficiarios de dichas Instituciones, con relación a las prestaciones contenidas en las Garantías Explícitas en Salud, en conformidad a lo establecido en este Párrafo.

El referido Fondo no será aplicable a las Instituciones que se refiere el inciso final del artículo 39 o cuya cartera esté mayoritariamente conformada por trabajadores y ex trabajadores de la empresa o institución que constituyó la Institución de Salud Previsional, y será supervisado y regulado por la Superintendencia.

Artículo 42 G.- El Fondo de Compensación Solidario compensará entre sí a las Instituciones de Salud Previsional, por la diferencia entre la prima comunitaria que se determine para las Garantías Explícitas en Salud y la prima ajustada por riesgos que corresponda, las que se determinarán conforme al Reglamento.

Para el cálculo de la prima ajustada por riesgos, sólo se considerarán las variables de sexo y edad.

Las primas que se refiere este artículo, serán puestas en conocimiento de las Instituciones de Salud Previsional para que, dentro del quinto día siguiente, manifiesten sus observaciones. Si nada dicen, se entenderán aceptadas.

Si alguna de ellas formulare observaciones, la Superintendencia deberá evacuar

su parecer. De mantenerse la discrepancia, una comisión de tres miembros resolverá la disputa, sin ulterior recurso. La comisión estará integrada por un representante de la Superintendencia de Salud, un representante de las Instituciones de Salud Previsional, designado en la forma que señale el Reglamento, y un perito designado por sorteo de una nómina de cuatro que se confeccionará con dos personas designadas por la referida Superintendencia y dos por las Instituciones de Salud Previsional. La comisión deberá resolver dentro de los quince días siguientes a su constitución.

Los honorarios del perito serán de cargo de las Instituciones de Salud Previsional, en partes iguales.

Artículo 42 H.- La Superintendencia determinará el o los montos efectivos de compensación para cada Institución de Salud Previsional.

Las Instituciones de Salud Previsional efectuarán entre sí los traspasos que correspondan a las compensaciones que determine la Superintendencia de Salud, en el plazo y mediante el procedimiento que ésta determine.

Artículo 42 I.- La Superintendencia fiscalizará el cumplimiento por parte de las Instituciones de Salud Previsional de las obligaciones que establece este Párrafo.

En caso que alguna Institución de Salud Previsional no efectúe la compensación de que trata este Título en la oportunidad que corresponda o ésta sea menor a la determinada por la Superintendencia, dicho organismo, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan, la hará con cargo a la garantía de que trata el artículo 26 de esta ley. En este caso, la Institución de Salud Previsional estará obligada a reponer el monto de la garantía dentro del plazo de veinte días y si no lo hiciera, se aplicará el régimen de su-

pervigilancia a que se refieren los artículos 45 bis y 45 ter de este mismo texto legal.

Los recursos administrativos o judiciales que deduzcan las Instituciones de Salud Previsional respecto de la procedencia o del monto de la compensación, no suspenderán los efectos de lo ordenado.

Artículo 42 J.- Para los efectos de lo dispuesto en este Párrafo, las Instituciones de Salud Previsional deberán enviar a la Superintendencia la información necesaria para calcular los pagos y compensaciones indicados, conforme a las instrucciones de general aplicación que ésta emita.

Artículo 42 K.- El Reglamento a que se refiere este Párrafo, será expedido a través del Ministerio de Salud y deberá llevar la firma, además, del Ministro de Hacienda."

20) Sustitúyese el artículo 43, por el siguiente:

"Artículo 43.- Las Instituciones deberán mantener a disposición del público en general y de sus beneficiarios, los siguientes antecedentes:

1. Nombre o razón social e individualización de sus representantes legales;
2. Domicilio, agencias y sucursales;
3. Fecha de su registro en la Superintendencia;
4. Duración de la sociedad;
5. Balance general del último ejercicio y los estados de situación que determine la Superintendencia;
6. Estándar de patrimonio, índice de liquidez y monto de la garantía;

7. Relación de las multas aplicadas por la Superintendencia en el último período trienal, con indicación del monto y el motivo;
8. Listado de planes de salud en actual comercialización, con indicación de sus precios base, tabla de factores, prestaciones y beneficios.

En el caso de los beneficiarios, las Instituciones siempre deberán estar en condiciones de entregar dicha información respecto de sus planes, y

9. Nómina de los agentes de ventas de la Institución de Salud Previsional correspondiente, por ciudades.

La información referida podrá constar en medios electrónicos o impresos, o en ambos, total o parcialmente, y deberá actualizarse periódicamente de acuerdo a lo que señale la Superintendencia."

- 21) Reemplázase el inciso segundo del artículo 45, por el siguiente:

"Las multas a que se refiere el inciso anterior, no podrán exceder de mil unidades de fomento. En el caso de tratarse de infracciones reiteradas de una misma naturaleza, dentro de un período de doce meses, podrá aplicarse una multa de hasta cuatro veces el monto máximo antes expresado."

- 22) Sustitúyense los incisos primero y segundo del artículo 46 bis, por los siguientes:

"Artículo 46 bis.- La Institución que solicite la cancelación de su registro deberá presentar a la Superintendencia una declaración jurada, reducida a escritura pública, en la que se detallarán las obligaciones actualmente exigibles con los cotizantes, sus cargas y beneficiarios,

con prestadores de salud, con otras Instituciones de Salud Previsional por concepto de transferencias del Fondo de Compensación Solidario y con la Superintendencia. Conjuntamente con la presentación de la solicitud, la Institución deberá comunicar a sus cotizantes y beneficiarios, de acuerdo a los plazos y procedimientos que fije la Superintendencia, su intención de cerrar el registro. Para la aprobación de la solicitud, la Institución deberá acreditar que otra Institución ha aceptado la totalidad de sus contratos de salud, incluyendo a todos sus afiliados y beneficiarios, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 44 ter.

No será necesaria la presentación de una declaración jurada cuando la Institución acredite que la solicitud de cierre de registro se ha originado por una fusión de dos o más Instituciones de Salud Previsional, de acuerdo al artículo 99 de la Ley N° 18.046. Una vez dictada la resolución que cancela el registro, las Instituciones fusionadas deberán notificar de este hecho a los afiliados, mediante carta certificada expedida dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha de cancelación del registro. Los afiliados de las Instituciones fusionadas tendrán derecho a desahuciar sus contratos sin expresión de causa, dentro de los seis meses siguientes a la fusión y, si nada dicen dentro del plazo señalado, regirá a su respecto lo dispuesto en el artículo 38, inciso segundo, de esta ley. En el mismo plazo podrán desahuciar sus contratos los afiliados de Instituciones que se dividan o transformen o en que, tratándose de sociedades anónimas, cambie el accionista o grupo controlador. La Superintendencia determinará los mecanismos para informar a los afiliados de tales modificaciones."

- 23) Modifícase el artículo 48, del siguiente modo:

1. En el inciso primero:

- a) Sustitúyese su encabezado por el siguiente:

"Artículo 48.- Cancelada la inscripción de una Institución de Salud Previsional en el registro y una vez hecha efectiva la garantía del artículo 26, la Superintendencia deberá pagar las obligaciones que aquélla cauciona, dentro de un plazo no superior a noventa días. Dicha garantía se utilizará para solucionar:".

- b) Sustitúyese el número 2), por el siguiente:

"2) Una vez solucionados los créditos a que alude el número 1) de este inciso, y en el evento de existir un remanente, se procederá al pago de las bonificaciones y reembolsos adeudados a los cotizantes, cargas y terceros beneficiarios, los excedentes y excesos de cotizaciones, las cotizaciones pagadas en forma anticipada, las cotizaciones que correspondan a la Institución de Salud Previsional a la que se hubieran afiliado los cotizantes de aquélla cuyo registro se cancela, o al Fondo Nacional de Salud, según corresponda, todo lo anterior íntegramente o a prorrata, según sea el caso;".

- c) Suprímense los números 4) y 5), pasando los actuales 6) y 7) a ser números 4) y 5), respectivamente.

2. Agréganse al final los siguientes incisos, nuevos:

"Las deudas mencionadas en el inciso primero se acreditarán del siguiente modo:

- a) La Superintendencia comunicará, a través de medios electrónicos, los créditos que a la fecha de cancelación del registro adeude la Institución de Salud Previsional.

Para estos efectos, las Instituciones deberán remitir a la Superintendencia, con la periodicidad que ésta determine, la información actualizada y pormenorizada de las deudas cubiertas con la garantía.

- b) Efectuada la comunicación a que se refiere el literal precedente, los interesados tendrán un plazo de sesenta días para hacer valer sus créditos no considerados en ella o para reclamar del monto informado.

- c) Dentro de los quince días siguientes al vencimiento del plazo anterior, la Superintendencia calculará el pago que corresponda a cada uno de los créditos, de acuerdo a las reglas del inciso primero, y pondrá en conocimiento de los interesados el resultado de dicho cálculo, por carta certificada.

Los interesados podrán impugnar los cálculos dentro de los diez días siguientes a la notificación, la que se entenderá practicada el tercer día hábil siguiente a la recepción de la carta por la oficina de correos.

- d) Agotado el plazo o resueltas las impugnaciones, la Superintendencia pagará las deudas, en un término no superior a noventa días.

Cuando la garantía resulte insuficiente para pagar las deudas a

los afiliados de una Institución de Salud Previsional cuyo registro haya sido cancelado y se encuentre declarada en quiebra, la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud deberá emitir una resolución que contenga la identificación del afiliado o el prestador y el monto adeudado. Dicha resolución tendrá mérito ejecutivo y será remitida al síndico de la quiebra, para los efectos de ser considerada en el pago con cargo a la masa del fallido. Lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho de los afiliados y prestadores de hacer valer directamente sus acreencias en la quiebra.

En aquella parte que no haya podido ser solucionada con la garantía, los créditos contenidos en el numeral 2 del inciso primero de este artículo gozarán del privilegio concedido a los créditos del número 6 del artículo 2472 del Código Civil, los que, en todo caso, se pagarán con preferencia a aquéllos, rigiendo en todo lo demás lo dispuesto en el artículo 2473 del mismo Código."

**Artículo 2º.-** Esta ley entrará en vigencia en la misma fecha en que entre a regir el primer decreto que contenga las Garantías Explícitas en Salud del Régimen General de Garantías en Salud.

Los contratos de salud previsional que se celebren con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley deberán ajustarse a ella. Los contratos celebrados con anterioridad, se ajustarán a sus disposiciones en sus respectivas anualidades.

Sin perjuicio de lo anterior, las siguientes materias se regirán por estas reglas:

1. Los contratos de salud previsional cuyo precio, a la fecha de vigencia de la presente ley, se encuentren expresados en un porcentaje equivalente a la cotización legal y no sean de aquéllos a que se refiere el inciso final del artículo 39 de la Ley N° 18.933, ni aquellos celebrados por dos o más trabajadores en que se hayan convenido beneficios distintos a los que podrían obtener con su cotización individual, se mantendrán vigentes y sólo podrán ser convertidos a unidades de fomento o a la moneda de curso legal vigente en el país si las partes así lo acuerdan expresamente o cuando se produzca un cambio de plan de salud por cualquier causa.
2. Dentro del plazo fijado en el inciso primero de este artículo, la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud deberá establecer, mediante instrucciones de general aplicación, el diseño de la tabla de factores a que deberán sujetarse las Instituciones de Salud Previsional y las normas que sean necesarias para el debido cumplimiento de esta obligación.

A contar de la fecha en que entre en vigencia esta ley, las Instituciones de Salud Previsional deberán utilizar las nuevas tablas de factores en todos los nuevos contratos de salud que celebren. Todos los planes de salud que ofrezcan como alternativa las Instituciones en las adecuaciones que tengan lugar a partir de la fecha indicada deberán utilizar las nuevas tablas de factores.

Tratándose de contratos en curso a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, las tablas de factores que ellos contengan se mantendrán en vigor hasta que el afiliado opte por aceptar un plan alternativo que se le ofrezca en alguna adecuación o hasta que contrate un plan de salud distinto. En todo caso, el proceso de adecuación de precios base que se efectúe entre la fecha en que entre en vigencia esta ley y el 30 de junio de

2006, inclusive, se desarrollará conforme a las disposiciones en vigor antes de la entrada en vigencia de esta ley y se registrará exclusivamente por ellas.

**Artículo 3º.-** Declárase, interpretando los artículos 26, 46 y 48 de la Ley N° 18.933, que:

1. En caso de cancelación del registro de una Institución de Salud Previsional, la garantía que deben mantener las Instituciones será liquidada y pagada exclusivamente por la Superintendencia, aun en caso de quiebra de la Institución, quedando, en consecuencia, dicha garantía fuera de la masa de la quiebra hasta que pierda su inembargabilidad.
2. Las órdenes de atención, bonos de atención o similares que las Instituciones de Salud Previsional hayan emitido para el financiamiento de las prestaciones otorgadas a sus beneficiarios y que posean los prestadores de salud, sólo pueden ser consideradas en el tercer orden de prelación para efectos del pago con cargo a la garantía.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo primero.-** Aquellas Instituciones de Salud Previsional que, a la fecha de publicación de la presente ley, sean también prestadores de atenciones de salud, deberán constituir, dentro del plazo de un año contado desde dicha publicación, una nueva Institución de Salud Previsional, mediante la creación de una persona jurídica distinta, la que se entenderá, para todos los efectos legales, como continuadora legal de aquélla en lo que dice relación con el giro de financiar prestaciones y beneficios de salud regulados por la Ley N° 18.933, especialmente para lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley N° 19.895.

**Artículo segundo.-** La relación máxima a que alude el numeral 4 del inciso tercero del

artículo 38ter que se agrega a la Ley N° 18.933 será, para el primer decenio contado desde la vigencia de la presente ley, de hasta 9 veces, en el caso de las mujeres, y de hasta 14 veces, en el caso de los hombres.

**Artículo tercero.-** La renuncia a desahuciar los contratos de salud por un tiempo determinado que, a la fecha de vigencia de esta ley, hayan pactado los afiliados y las Instituciones de Salud Previsional, se mantendrá hasta el vencimiento del plazo respectivo.

En tales casos, las adecuaciones de los precios base que las Instituciones de Salud Previsional efectúen en los términos del artículo 38 bis de la Ley N° 18.933, no considerarán los contratos de salud a que se refiere el inciso precedente, para los efectos de determinar el promedio ponderado de las variaciones hasta la anualidad en que cese la renuncia. Asimismo, una vez que haya transcurrido el plazo, el precio base que se utilice para la determinación del precio final del respectivo contrato será el vigente para el plan de que se trate en ese momento, sin que puedan existir, para un mismo plan, distintos precios base.

**Artículo cuarto.-** Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de seis meses a contar de la fecha de publicación de esta ley, y mediante un decreto con fuerza de ley, fije el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las Leyes N°s. 18.469 y 18.933.

Para tales efectos, el Presidente de la República podrá incorporar las modificaciones y derogaciones de que hayan sido objeto; incluir los preceptos legales que los hayan interpretado; reunir en un mismo texto disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas; introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, para mantener la correlación lógica y gramatical de las frases, a titulación, a



ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida que sean indispensables para su coordinación y sistematización, y deberá reemplazar, en todas las normas en que aparezca y según corresponda, la frase "Régimen de Garantías en Salud" por la frase "Régimen General de Garantías en Salud" o "Garantías Explícitas en Salud".

El ejercicio de estas facultades no podrá importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales aprobadas."

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

Santiago, 3 de mayo de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Pedro García Aspillaga, Ministro de Salud.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Cecilia Villavicencio Rosas, Subsecretaria de Salud Pública.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

## APRUEBA "REGLAMENTO DE TRABAJO A BORDO DE NAVES DE PESCA"(\*)

### DECRETO N° 101

Núm. 101.- Santiago, 21 de julio de 2004.- Vistos: Lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 214 de 1965 que aprueba el Reglamento para el Trabajo a Bordo de Naves de Pesca; Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el D.F.L. N° 292 de 1953, que aprueba la Ley Orgánica de la Dirección General del Territorio Marítimo y la Marina Mercante; el artículo 82 del Código Sanitario; los artículos 65 y 68 de la Ley N° 16.744, Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, la Ley N° 18.892 de 1989, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley General de Pesca y Acuicultura y el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República. Decreto Ley N° 2.222 de 1978, que aprueba la Ley de Navegación.

Considerando:

La necesidad de regular el trabajo a bordo de naves de pesca a fin de contar con una normativa reglamentaria acorde a las exigencias del desarrollo y evolución de la actividad pesquera en los últimos años.

La necesidad de contar con una regulación que sea compatible con lo dispuesto en los artículos 22, 23 y 38 N° 5 del Código del Trabajo.

El imperativo de regular las condiciones de prevención, higiene y seguridad a bordo de las naves de pesca de una manera educativa que contribuya a mejorar las condiciones trabajo a bordo,

Decreto:

**Artículo primero:** Apruébese el siguiente "Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca":

#### TITULO I

##### Disposiciones generales

**Artículo 1.-** Para los efectos de la aplicación del presente Reglamento, el trabajo a bordo de las naves de pesca comprenderá todas las maniobras marineras necesarias para dirigirse al lugar en que se desarrollan las faenas de pesca y para volver a puerto; las faenas de pesca necesarias para extraer del mar todas las especies que tengan en él su medio natural de vida; las faenas necesarias a bordo para transportarlas, posteriores a la faena de pesca; las necesarias para el alistamiento y estiba de la nave, y las necesarias para transformar, conservar o industrializar la captura a bordo, de aseo y conservación de la nave y de sus aparejos y toda otra indispensable durante la navegación y faenas de pesca.

**Artículo 2.-** Para los efectos de este Reglamento, se entiende por nave de pesca

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 10.05.05.

aquella nave especial, embarcación de más de 50 toneladas de registro grueso o de más de 18 metros de eslora, que autorizada legalmente, se dedique a la extracción o pesca de recursos hidrobiológicos que tienen en el mar su medio natural de vida.

**Artículo 3** .- Para todos los efectos de este Reglamento, se entiende por:

- a) Armador: La persona natural o jurídica, sea o no propietario de la nave, que la explota y expide en su nombre.
- b) Aspirante a Oficial: Es la persona que está recibiendo instrucción a bordo para optar al título de Oficial.
- c) Aspirante a Tripulante: Es la persona que está recibiendo instrucción a bordo para optar al título de Tripulante.
- d) Autoridad Marítima: El Director General, que será la Autoridad Superior, los Gobernadores Marítimos y los Capitanes de Puerto.
- e) Condiciones de Trabajo Seguro: Son aquellas que posibilitan que el desempeño del personal embarcado se realice teniendo en consideración las normas de higiene y seguridad referidas a niveles de ruido, niveles de vibraciones, niveles de gases, habilitabilidad y protección personal, contempladas en la legislación vigente.
- f) Dirección General: La Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.
- g) Director General: El Director General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante.
- h) Dotación: Es el número de oficiales y tripulantes que sirve para atender y desempeñar las diversas funciones y operar con seguridad los instrumentos y accesorios de la nave y sus medios de salvamento, ya sea en navegación o en puerto.
- i) Patrón o Capitán: Toda persona habilitada que, conforme a la reglamentación vigente, está al mando de una nave de pesca.
- j) Permiso de Embarco: Autorización habilitante otorgada por la Autoridad Marítima competente al personal que, no requiriendo título para desempeñarse a bordo, deba efectuar tareas específicas o un período de formación práctica por un período determinado.
- k) Puerto Base: Aquel en que la nave de pesca, en forma habitual, realiza faenas de alistamiento, mantención, zarpe, recalada, carga, descarga o estadía.
- l) Tripulante o Marinero: Persona que desempeña un cargo a bordo distinto del Patrón o Capitán y de los oficiales, que posee un título o matrícula. Se clasifican en tripulantes o marineros de cubierta y de máquinas.
- m) Agente General: Es la persona natural o jurídica que actúa en nombre de un armador extranjero con el carácter de mandatario mercantil.
- n) Agente de Nave: Es la persona natural o jurídica chilena, que actúa en nombre del armador, del dueño o del Capitán de una nave y en representación de ellos, para todos los actos o gestiones concernientes a la atención de la nave, en el puerto de consignación.
- o) Autoridad del Trabajo: El Director Nacional, que será la Autoridad Superior, los Directores Regionales del Trabajo y los Inspectores del Trabajo.
- p) Contrato de Embarco: Es el contrato que celebrado de conformidad a las solemnidades legales, autoriza el embarco de un tripulante a una nave de pesca.

- q) **Desembarco Efectivo:** Es el acto, posterior a la recalada, por el cual el tripulante o marinero hace abandono de la nave de pesca y deja de estar a disposición del armador.
- r) **Dotación Mínima de Seguridad:** Es el número de oficiales y tripulantes mínimos, necesarios para garantizar la seguridad de la nave o artefacto naval, de su tripulación, sus pasajeros, de la carga y demás bienes a bordo, y la protección del medio marino, incluyendo la atención de los diversos turnos de guardia y funcionamiento de los equipos durante la navegación, operación y estadía en puerto.
- s) **Embarco:** Es el acto, debidamente autorizado por la Autoridad Marítima, por el cual el tripulante o marinero ingresa a la nave de pesca y queda a disposición del armador para las labores de alistamiento de la nave, zarpe, navegación y faenas de pesca en general.

## TITULO II

### Del contrato de embarco y de las dotaciones

**Artículo 4.-** El personal que ejerce cargos o funciones inherentes del trabajo a bordo de una nave de pesca se denominará personal embarcado y constituirá su dotación.

**Artículo 5.-** Para integrar la dotación se requerirá haber firmado previamente, ante la Autoridad Marítima, el respectivo contrato de embarco.

**Artículo 6.-** El contrato de embarco, además de lo expresado por el artículo 10 del Código del Trabajo, deberá indicar:

- Nombre y matrícula de la nave,
- Asignaciones y viáticos que se pactaren,
- Cargo asignado y,

- Puerto donde el contratado debe ser restituido.

**Artículo 7.-** El contrato de embarco se extenderá en dos ejemplares, uno se mantendrá a bordo de la nave, bajo custodia del Patrón o Capitán, y el otro quedará en poder de la Autoridad Marítima.

**Artículo 8.-** La dotación de una nave de pesca estará constituida por el Patrón o Capitán, los oficiales de cubierta y de máquinas, y los tripulantes de cubierta y de máquinas, cuyos contratos de embarco hayan sido registrados ante la Autoridad Marítima.

El Patrón o Capitán, los oficiales y tripulantes deberán estar en posesión de Título y Matrícula respectivamente, otorgados por la Autoridad Marítima.

**Artículo 9.-** La Autoridad Marítima, mediante resolución, determinará las dotaciones mínimas de seguridad de las naves. Sin perjuicio de lo anterior, siempre que no afecte la seguridad de la nave, y sobre el mínimo ya referido, las dotaciones serán determinadas por los armadores, dependiendo del tamaño de la nave, sistema de pesca, región donde se trabaja, estación o temporada del año, o cualesquiera otra circunstancia que afecte la faena, estando, en todo caso, limitadas por la capacidad máxima autorizada.

En caso de embarcarse aspirantes a oficiales y/o aspirantes a tripulantes, éstos no se considerarán parte de la dotación de seguridad de la nave. En todo caso estarán protegidos por el seguro establecido por la ley contra riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

La cantidad de personas embarcadas no podrá exceder la capacidad máxima autorizada de la nave, establecida en el correspondiente "Certificado General de Seguridad para Naves Pesqueras", que otorga la Autoridad Marítima.

**Artículo 10.-** Si el término del plazo del contrato se produjere durante la navegación,

el contrato se entenderá prorrogado hasta el arribo a puerto, debiendo el empleador, para el caso de no renovar el contrato, restituir al trabajador en el puerto que de común acuerdo hayan convenido y en su defecto al puerto de embarco. En estos casos será obligación del empleador pagar los pasajes y un viático que cubra la alimentación hasta el arribo al puerto acordado, quedando constancia de ello en el respectivo contrato de embarco.

**Artículo 11.-** La dotación de una nave de pesca podrá ser contratada para prestar servicios en una o más naves del mismo armador. La dotación prestará servicios en la nave en la cual ha zarpado y hasta su regreso al puerto de embarco o al que de común acuerdo hayan convenido las partes.

Sin embargo, en casos justificados, tratándose de embarcaciones de un mismo armador, podrá trasladarse a miembros de la tripulación de una embarcación a otra, previa autorización expedita de la Autoridad Marítima. En todo caso, estas medidas no podrán ocasionar un menoscabo al trabajador.

Excepcionalmente, no será necesaria autorización de la Autoridad Marítima y sólo se requerirá comunicación previa a ésta para el trasbordo y/o desembarco en puerto distinto al de embarco, en caso de que sea más conveniente para el resguardo de la vida y seguridad de los tripulantes, para prestarles atención médica oportuna o por caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 12.-** El Patrón o Capitán es el Jefe Superior de la nave de pesca, en los términos que regula el Título V y VI de la Ley de Navegación.

**Artículo 13.-** El Patrón o Capitán deberá estar en posesión del Título respectivo otorgado por la Autoridad Marítima. Deberá observar y hacer cumplir los reglamentos vigentes y ordenanzas de la Autoridad Marítima, las disposiciones legales y reglamentarias, las instrucciones del armador, y las disposiciones contenidas en instrumentos individuales o colectivos de trabajo.

**Artículo 14.-** Los oficiales de cubierta serán los encargados de la guardia de navegación y de supervisar las faenas de cubierta. Operarán los sistemas y equipos de maniobras, pesca, navegación y radiocomunicaciones y deberán tener el título correspondiente otorgado por la Autoridad Marítima. Estarán bajo las órdenes directas del Patrón o Capitán.

**Artículo 15.-** Los oficiales de máquinas serán los encargados de mantener y/u operar el sistema de propulsión, máquinas auxiliares y demás equipos y circuitos mecánicos, hidráulicos y eléctricos de la nave y deberán estar en posesión del título correspondiente otorgado por la Autoridad Marítima. Estarán bajo las órdenes directas del Jefe de Máquinas, quien es el responsable del funcionamiento del sistema de propulsión, máquinas y equipos de la nave de pesca.

**Artículo 16.-** Los demás miembros de la dotación se denominarán, en general, tripulantes o marineros, y cumplirán las funciones determinadas en el presente reglamento y en sus respectivos contratos individuales de trabajo y embarco, estando sujetos a la autoridad del Patrón o Capitán, o de los oficiales, en los casos que corresponda. Los tripulantes o marineros deberán estar en posesión de su título o matrícula respectiva otorgada por la Autoridad Marítima.

**Artículo 17.-** Un miembro de la tripulación, designado por el Patrón o Capitán, y que para el solo efecto del presente reglamento se denominará contramaestre, dirigirá las funciones de los demás tripulantes o marineros, debiendo obrar en todo caso de acuerdo a las órdenes del Patrón o Capitán y oficiales de cubierta.

**Artículo 18.-** Al solicitar el zarpe de la nave a la Autoridad Marítima todo Patrón o Capitán o, en su caso, el agente general o de naves, deberá presentar el rol de la tripulación de la nave de pesca y los certificados vigentes de ésta.

**TITULO III****De la jornada de trabajo y descansos**

**Artículo 19.-** Para los efectos de que los trabajadores a bordo de naves de pesca ejerzan su derecho a descanso contemplado en el artículo 23 del Código del Trabajo, se considerará todo el tiempo que transcurra entre el embarco y el desembarco efectivo.

**Artículo 20.-** Por cada seis días de trabajo deberá otorgarse un día de descanso. Los trabajadores que por circunstancias propias de la navegación o de las faenas pesqueras no pudieren gozar en tierra de los descansos por cada seis días continuos de labor, tendrán derecho a hacer uso de ellos cuando la nave arribe al puerto de embarco o aquel que expresamente convengan las partes. En tal evento, los días de descanso acumulados se otorgarán incrementados en uno por cada período de seis días continuos de labor que exceda del primer período de seis días. El mismo procedimiento podrá efectuarse en navegaciones sucesivas. Para estos efectos las empresas pesqueras podrán pactar con sus trabajadores un sistema de descansos que permita al personal embarcado gozar en tierra adecuada y cabalmente de dicho beneficio, conforme lo expresado precedentemente.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán acumular los días de descanso compensatorios adicionales al descanso por cada seis días continuos de labor, para hacer uso de ellos cuando el trabajador haga uso de su feriado legal o bien cuando él así lo solicite.

En ningún caso los descansos compensatorios que corresponden por cada seis días continuos de labor o el incremento de descanso podrán compensarse en dinero.

Los descansos compensatorios por días festivos adicionales al descanso por cada seis continuos de labor deberán distribuirse o compensarse en la forma que establece el inciso 5 del artículo 38 del Código del Trabajo.

**Artículo 21.-** Por razones de seguridad y de conformidad a la Ley de Navegación, la Autoridad Marítima podrá suspender el zarpe de la nave de pesca o el embarco de parte de su tripulación si ésta no ha efectuado los descansos que le corresponden, previa certificación sobre el particular de la Autoridad Laboral competente.

**TITULO IV****Del régimen de trabajo a bordo**

**Artículo 22.-** La prestación de servicios a bordo considerará, además, de las señaladas en el artículo primero aquellas que emanen del respectivo contrato de trabajo de los tripulantes.

**Artículo 23.-** La distribución de funciones a bordo será dispuesta por el Patrón o Capitán, mediante el Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo, el que será preparado y firmado por éste, visado por la Autoridad Marítima y fijado en un lugar visible de la nave. El Cuadro Regulador de Trabajo a Bordo deberá mantenerse actualizado en relación directa con el rol de dotación y ajustarse al siguiente modelo.

**CUADRO REGULADOR DE TRABAJO A BORDO**

Cargo	Título-Matrícula	Funciones	Responsabilidades	Dependencia Directa

Excepcionalmente, cuando las necesidades de seguridad y operación de la nave lo ameriten, podrá el Patrón o Capitán destinar a los tripulantes a funciones distintas a aquellas que emanen del Cuadro Regulador del Trabajo a Bordo, debiendo dejar constancia de dicha modificación en la bitácora de la nave.

**Artículo 24.-** La distribución de los puestos de trabajo a bordo deberá efectuarse con arreglo a las atribuciones que otorgan los títulos profesionales y matrículas de oficiales y tripulantes, respectivamente, y a lo establecido en el contrato de embarco y el contrato de trabajo.

**Artículo 25.-** El servicio de guardia en el puerto deberá realizarse por una dotación de seguridad, según lo que disponga la Capitanía de Puerto respectiva. El Patrón o armador en su caso no podrá destinar a guardia de puerto a un miembro de la dotación que no hubiere hecho uso de sus descansos legales.

Cuando la nave se encuentre en puerto, la jornada de trabajo de la dotación de seguridad que efectúe el servicio de guardia se regirá por los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo y el exceso de la jornada se regirá por el artículo 32 del mismo Código.

**Artículo 26.-** El Patrón o Capitán tomará las medidas adecuadas para mantener una guardia de navegación segura. Durante los períodos en que estén de guardia los oficiales encargados de este servicio, serán responsables de que la nave navegue con seguridad, velando especialmente por que no sufra abordaje ni varada. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad del Patrón o Capitán.

La composición de la guardia será en todo momento suficiente y adecuada a las circunstancias reinantes.

**Artículo 27.-** El sistema de guardias será tal que la eficiencia del personal asignado a ellas no disminuya por fatiga. Las tareas se organizarán de modo que los que deban to-

mar la primera guardia al comenzar el viaje y los que deban tomar las siguientes hayan tenido descanso suficiente y estén, por lo demás, en perfectas condiciones de servicio.

**Artículo 28.-** El control del descanso a bordo será realizado por el Patrón o Capitán, quien deberá informar su cumplimiento, a requerimiento de la autoridad.

## TITULO V

### De la higiene y seguridad a bordo

**Artículo 29.-** Los armadores estarán obligados a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de las dotaciones que se desempeñen a bordo de sus naves, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

**Artículo 30.-** Será especialmente obligación de los armadores realizar las siguientes acciones por medio del Patrón o Capitán, de las cuales deberá dejarse, en los casos que lo amerite, registro en la bitácora de la nave.

- a) Ejecutar y supervisar actividades permanentes para evitar y prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Identificar y controlar a bordo los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Proporcionar a la dotación los equipos e implementos de protección personal necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales, debiendo instruirlos para su correcta utilización.
- d) Informar a los miembros de la dotación sobre los riesgos que importan sus labores; de las medidas preventivas a aplicar y los métodos de trabajo correctos a ejecutar para evitar tales riesgos.



- e) Mantener a bordo un ejemplar al día del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad cuyo cumplimiento será obligatorio para las partes.
- f) Informar a la Autoridad Marítima, por el primer medio disponible, de cualquier hecho que constituya infracción al Reglamento de Orden, Seguridad y Disciplina en la nave y de todo accidente que sufra algún miembro de la dotación.

**Artículo 31.-** El armador deberá mantener a bordo de las naves de pesca las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger eficazmente la salud y vida de los miembros de la dotación, cumpliendo para ello con las normas contenidas por el reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo del Ministerio de Salud, el que deberá estar a bordo de la nave y ser de conocimiento de la dotación, en especial en lo referente a:

1. Saneamiento básico de los lugares de trabajo.
2. Provisión de agua potable para consumo humano, higiene y aseo personal.
3. Servicios higiénicos.
4. Guardarropa.
5. Ventilación.
6. Elementos para la prevención y protección contra incendios.
7. Contaminación ambiental por agentes químicos, exposición ocupacional a los agentes físicos, tales como ruidos, frío, calor, iluminación, etc.

**Artículo 32.-** Para la atención de primeros auxilios deberá existir en toda nave de pesca un botiquín completo, visado por la Mutual de Seguridad a la cual la nave se encuentre afiliada. Dicha certificación tendrá un año de validez. El mantenimiento y control

de dicho botiquín será de exclusiva responsabilidad del Patrón o Capitán. Muy especialmente el mantenimiento del botiquín debe considerar la fecha de expiración de los medicamentos para su reposición anticipada.

**Artículo 33.-** En toda nave de pesca un miembro de la dotación deberá estar en posesión de un certificado vigente que le acredite como encargado de primeros auxilios, otorgado por la autoridad competente.

**Artículo 34.-** Ningún miembro de la dotación que no cuente con la calificación necesaria acreditada por la Autoridad Marítima podrá ser destinado a realizar en la mar trabajos submarinos. Las naves que no cuenten con personal calificado para realizar trabajos submarinos, deberán para estos efectos solicitar la asistencia especializada y dar cuenta de ello a la Autoridad Marítima.

Asimismo, durante la navegación no se realizarán trabajos fuera de borda o por alto, a menos que se trate de una emergencia, para lo cual se deberá disponer todas las medidas de seguridad que la maniobra aconseje, la que será supervisada en todo momento por el Patrón o Capitán.

**Artículo 35.-** Con el objeto de prevenir el accidente "caída de hombre al agua", el Patrón o Capitán deberá exigir a los miembros de la dotación, mientras se encuentren en cubierta, la utilización permanente de los elementos y equipos de protección personal que impidan su caída al mar y de aquellos que les permitan mantenerse a flote si ello llegare a ocurrir. Especial cuidado deberá tener en zonas de baja temperatura del agua de mar.

**Artículo 36.-** Los miembros de la dotación de una nave de pesca estarán organizados para enfrentar emergencias. A cada uno de ellos le estará asignado un puesto y labores que deben asumir ante tales situaciones, los cuales estarán indicados en un cuadro general de zafarranchos, el que permanecerá actualizado y a la vista de ellos.

El cuadro de zafarranchos indicará claramente el tipo de señales que se utilizarán para alertar a la tripulación, debiendo éstas escucharse en toda la nave.

**Artículo 37.-** El Patrón o Capitán deberá realizar periódicamente ejercicios (zafarranchos) ante posibles emergencias, tales como, incendios, caída de hombre al agua, abordaje, varada, los que tendrán por objeto lograr que las dotaciones respondan en forma oportuna y disciplinada a las emergencias e imprevistos y se minimicen los efectos o daños a las personas, medio ambiente, a la nave o a la carga.

**Artículo 38.-** El Patrón o Capitán no autorizará el ingreso de miembros de la dotación a un compartimiento de la nave que haya permanecido cerrado por algún tiempo, sin que antes se haya dado cumplimiento a la lista de comprobación de seguridad O.M.I. para ingreso a espacios de carga, tanques, cámaras de bombas, cofferdanes, quillas de cajón, tanques de lastre y otros compartimientos cerrados similares, ante la posible insuficiencia de oxígeno y/o presencia de gases tóxicos o inflamables.

**Artículo 39.-** Cada miembro de la dotación deberá observar todas las instrucciones sobre seguridad e higiene en su trabajo.

## TITULO VI

### De la alimentación, alojamiento y bienestar

**Artículo 40.-** Las cocinas, sus equipos, utensilios y demás instalaciones, incluidos los desagües e implementos de seguridad, deberán mantenerse en buen estado de conservación, limpios y ordenados.

**Artículo 41.-** Los desechos deberán mantenerse en recipientes cerrados con tapa hermética (chutes) y retirarse de las zonas de manipulación, cuantas veces sea necesario.

**Artículo 42.-** Para impedir la contaminación de los alimentos, los equipos y utensilios deberán mantenerse debidamente protegidos después de lavarse.

**Artículo 43.-** No se permitirá la presencia de animales en los lugares donde se almacenen, preparen o sirvan los alimentos.

**Artículo 44.-** Inmediatamente después de terminado un servicio de alimentación, deberán limpiarse minuciosamente los pisos, los desagües y las paredes de las zonas de manipulación de alimentos.

**Artículo 45.-** Los lugares de almacenamiento y preparación de alimentos deberán mantenerse libres de vectores sanitarios (roedores, baratas, moscas). En caso que alguna plaga invada el buque, se deberán adoptar de inmediato todas las medidas necesarias para su erradicación. El tratamiento para combatir la plaga con agentes químicos deberá aplicarse por empresas autorizadas por la autoridad sanitaria.

**Artículo 46.-** No se depositarán, bajo pretexto alguno, en las zonas de almacenamiento y preparación de alimentos, ningún tipo de sustancias que puedan contaminarlos.

**Artículo 47.-** Los alimentos deberán ser conservados en un lugar ventilado, el que se mantendrá seco y fresco para evitar su deterioro. En caso necesario, se instalarán refrigeradores u otros medios de almacenamiento de baja temperatura.

**Artículo 48.-** Cuando se utilice gas licuado como combustible para la preparación de alimentos, los cilindros, válvulas y cañerías deberán ser instaladas por personal debidamente calificado por la autoridad competente y bajo normas de seguridad fijadas por ella.

**Artículo 49.-** El armador deberá velar porque existan a bordo las vituallas necesarias para la adecuada sustentación de la dotación durante el viaje, considerando las reservas de alimentos y aguada suficiente, los que

deberán conservarse de forma tal que puedan ser consumidos sin riesgo para la salud de la dotación.

**Artículo 50.-** El armador proveerá a los miembros de la dotación una alimentación equilibrada, con el aporte energético que el trabajo a bordo requiere.

**Artículo 51.-** El encargado de la manipulación de alimentos deberá adoptar, entre otros, los siguientes hábitos de higiene:

1. Mantendrá su limpieza e higiene personal.
2. Vestirá ropas de cocina limpia y adecuada. Para estos efectos, el armador deberá proporcionar la ropa que requiera para tal efecto.
3. Lavará sus manos y cepillará sus uñas después de acudir a los servicios higiénicos.
4. Lavará sus manos cada vez que prepare o manipule alimentos.
5. Evitará el uso de pulseras y anillos durante la preparación o manipulación de alimentos.

**Artículo 52.-** El Patrón o Capitán tomará todas las medidas necesarias para evitar que quienes padezcan o sean portadores de enfermedades susceptibles de transmitirse a los alimentos realicen labores de preparación o de manipulación de los mismos.

**Artículo 53.-** El cocinero realizará preferentemente labores relativas a la preparación y servicio de los alimentos, así como el cuidado e higiene del sector y los elementos de cocina. Esta limitación no comprenderá las actividades para atender zafarranchos o emergencias. Excepcionalmente, y cuando las exigencias de seguridad u operación de la nave lo requieran, el Patrón o Capitán le podrá ordenar la realización de otras funciones.

**Artículo 54.-** El alojamiento de la dotación deberá garantizar suficiente seguridad, referida ésta a protección contra incendios, la intemperie, el mar, aislamiento del calor, del ruido, y de las emanaciones de gases tóxicos.

Los mamparos y cielos rasos de los camarotes y entrepuentes deberán mantenerse limpios y pintarse, preferentemente, de color claro.

**Artículo 55.-** El Patrón o Capitán deberá disponer las medidas sanitarias necesarias para eliminar la existencia de todo tipo de insectos en los lugares de alojamiento y bienestar de la dotación.

**Artículo 56.-** Los camarotes, entrepuentes y otros lugares de habitabilidad deberán contar con un sistema de ventilación que permita mantener el aire en condiciones atmosféricas y climáticas adecuadas.

**Artículo 57.-** Siempre que el clima lo exija deberá instalarse un sistema de calefacción adecuado para el alojamiento de la dotación.

**Artículo 58.-** Los camarotes y otros lugares de habitabilidad deberán contar con la iluminación que dé la mayor claridad posible para que el tripulante pueda realizar actividades de esparcimiento.

**Artículo 59.-** Toda nave de pesca deberá disponer de tantas literas como dotación tenga a bordo, las cuales deberán estar provistas de almohadas, colchones, sábanas, frazadas y demás elementos necesarios, que serán provistos por el armador, en cantidad tal que permita su recambio.

El mobiliario deberá incluir para cada ocupante un mueble provisto de candado y de una barra con ganchos para colgar ropas.

**Artículo 60.-** Será de cargo del armador la renovación y lavado de la ropa de cama existente a bordo.

En navegaciones de larga duración las naves de pesca contarán con un equipo electromecánico para el lavado y secado de la ropa.

**Artículo 61.-** Cualquier miembro de la dotación que detecte una infestación parasitaria o dermatológica entre la dotación, deberá informarlo al Patrón o Capitán con el fin de que éste adopte e inicie los tratamientos adecuados, tanto para el ambiente cuanto para los miembros de la dotación afectados.

**Artículo 62.-** A bordo de toda nave de pesca deberán existir elementos suficientes para satisfacer las necesidades de recreación de la dotación.

## TITULO VIII

### De las obligaciones

**Artículo 63.-** Sin perjuicio de lo que disponga la Ley de Navegación y demás normativa vigente, son obligaciones inherentes a cada cargo, entre otras, las que se indican a continuación:

#### A. Patrón o Capitán

- a) Para los efectos del orden y disciplina a bordo es el delegado de la Autoridad Pública, y tendrá la responsabilidad de la mantención, operación y seguridad de su nave y tripulación.
- b) Será responsable ante la Autoridad Marítima y la Dirección del Trabajo del debido cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento, de las disposiciones legales respectivas y de las contractuales pactadas con la dotación embarcada.
- c) Velará por la disciplina a bordo y por el cumplimiento de cualquier disposición o instrucción que emane de la dirección superior de la empresa.

#### B. Oficiales de Cubierta o Puente (Pilotos)

Son obligaciones especiales de los oficiales:

- a) Son los encargados de la navegación segura de la nave, sin perjuicio de otras funciones relacionadas con la operación y seguridad de la nave.
- b) Deberán cumplir con los turnos de guardia que les sean asignados por el Patrón o Capitán.
- c) Serán los encargados de los elementos de ayuda a la navegación, tales como cartas de navegación, instrumentos y baterías de acumuladores de equipos electrónicos en el puente.
- d) Serán los encargados de los elementos de seguridad de la nave, tales como extintores, equipos de incendio, elementos de seguridad y de salvamento.
- e) Estarán encargados de las maniobras de cabullerías y el buen estado de los aparejos de la nave al igual que de los equipos de maniobras.

En las faenas de pesca, estos oficiales estarán encargados de:

- a) Operar y/o supervisar, según corresponda, los equipos de pesca, tales como el halador de la red, el ordenador y el estibador de la red, verificando que las maniobras se efectúen de forma segura y con el mínimo riesgo para la dotación.
- b) Deberán supervigilar la estiba de la nave.

#### C. Contraмаestre

Son obligaciones especiales del tripulante de cubierta designado por el Patrón o Capitán como contraмаestre:

- a) Recibir por inventario todo el material de maniobras de la nave (anclas, cadenas, aparejos, jarcia fija y móvil, redes, etc.), respondiendo de su cuidado y mantención.
- b) Ejecutar con el personal de cubierta las órdenes impartidas por el Patrón o Capitán y/o los oficiales de cubierta, cuando corresponda, para las faenas y maniobras inherentes a la nave, y todo aquello que exija atención marinera de la nave, su aseo y conservación de los aparejos y artes de pesca, dando a conocer al Patrón o Capitán y a los oficiales de cubierta de todas aquellas deficiencias que incidan en la operación segura de la nave.
- c) Deberá inspeccionar el material de seguridad de la nave, debiendo informar al Patrón o Capitán u oficial encargado de las irregularidades que pudieren afectar la salud o seguridad de la dotación.

#### **D. Tripulantes o Marineros de Cubierta**

Son obligaciones especiales de los tripulantes o marineros de cubierta:

- a) Cumplir con las ordenes del Patrón o Capitán, los oficiales de cubierta o de puente y del contra maestre, relacionadas con las faenas.
- b) Cumplir cuando proceda con el rol de guardia en la mar y en puerto que el Patrón establezca, no pudiendo abandonar su guardia sin antes haber sido relevado por el turno siguiente.
- c) Preparar, conservar y reparar los aparejos, redes y artes de pesca a bordo.
- d) Dar a conocer al contra maestre de toda deficiencia que afecte a la seguridad de la nave.

#### **E. Jefes de Máquinas**

Son obligaciones especiales de los jefes de máquinas:

- a) Antes del zarpe, deberán dar cuenta al Patrón o Capitán de los niveles de combustible, lubricantes y agua potable y de las necesidades para el correcto funcionamiento de los equipos y maquinaria para la navegación.
- b) Antes del zarpe, deberán constatar el buen funcionamiento del sistema de propulsión y gobierno de la nave de pesca, así como también los sistemas de combates de incendio de la sala de máquinas y los sistemas de achique de la nave.
- c) Tener especial y constante preocupación del engrase y lubricación de todos los mecanismos de la nave, debiendo además, de acuerdo con las instrucciones de la Dirección Técnica de la Empresa, ocuparse de la revisión e inspección periódica de los estanques de combustibles, lubricante y agua y, solicitar su limpieza cuando ello fuere necesario.
- d) Dar cuenta de cualquier falla o anomalía que notare en el funcionamiento de la maquinaria, equipos y circuitos a su cargo, velando especialmente por la seguridad en la sala de máquinas.
- e) Una vez recalada la nave de pesca, deberán informar al Patrón o Capitán y a la Dirección Técnica de la Empresa, de forma escrita de todos los defectos, desperfectos y anomalías detectadas en el funcionamiento de la maquinaria, equipos y circuitos de la nave, de cuyo detalle deberá quedar registro en la bitácora de máquina de la nave respectiva.
- f) En general, le corresponde entregar la distribución de funciones a los Oficiales de Máquinas y a Tripulantes de Máquinas.

#### **F. Oficiales de Máquinas**

Son obligaciones especiales de los oficiales de máquinas:

- a) Serán los encargados de la guardia de máquinas.

- b) Cuando sea necesario, durante la navegación y de acuerdo a las instrucciones del jefe de máquinas, atenderán la mantención y reparación de la maquinaria, equipos y circuitos de la nave.

#### **G. Tripulantes o Marineros de Máquinas**

Son obligaciones especiales de los tripulantes o marineros de máquinas:

- a) Cumplir con las órdenes del jefe de máquinas y de los oficiales de máquinas, relacionadas con la operación, funcionamiento y mantención del sistema propulsor, equipos y circuitos de la nave.
- b) Cumplir, cuando proceda, con el rol de guardia en la mar que el jefe de máquinas establezca, no pudiendo abandonar su guardia sin antes haber sido relevado por el turno siguiente.
- c) Dar a conocer al Jefe y los Oficiales de Máquinas de cualquier anomalía que incida en la seguridad de la nave.

### **TÍTULO VIII**

#### **De la fiscalización y sanciones**

**Artículo 64.-** La fiscalización y la aplicación de sanciones por infracciones al presen-

te Reglamento, corresponderán a la Dirección del Trabajo y a la Autoridad Marítima de acuerdo con sus respectivas atribuciones y competencias.

**Artículo segundo:** Las disposiciones del "Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca" que se contienen en el artículo precedente entrarán en vigor a partir del mes subsiguiente al de la publicación en el Diario Oficial de este decreto.

**Artículo tercero:** Las normas contenidas en el "Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca" que se contienen en el artículo 1º, derogan las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 214 de 1965 que aprobó el "Reglamento de Trabajo a Bordo de Naves de Pesca".

Anótese, tómese razón y publíquese.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Michelle Bachelet Jeria, Ministro de Defensa.- Jorge Rodríguez Grossi, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA ASIGNACION DE ESTIMULO Y DESEMPEÑO ESTABLECIDA EN EL TITULO I DE LA LEY N° 19.994<sup>(\*)</sup>

## DECRETO N° 35

Núm. 35.- Santiago, 21 de febrero de 2005.- Vistos: El artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República, el Título I y los artículos Primero y Segundo Transitorios de la Ley N° 19.994.

Considerando: La necesidad de dotar al Jefe Superior de la Dirección del Trabajo de herramientas destinadas a mejorar la gestión y la calidad de los servicios prestados a los usuarios de dicha entidad en su condición de servicio fiscalizador, contribuyendo a la necesaria descentralización de la gestión e incentivando, además, el cumplimiento de metas institucionales o por equipos de trabajo o considerando ambas modalidades, orientadas a brindar un mejor servicio a las personas,

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación de la asignación de estímulo y desempeño, establecida en el Título I y en los artículos Primero y Segundo Transitorios, de la Ley N° 19.994.

### Párrafo 1°

#### Definiciones y normas generales

**Artículo 1°.** Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

- a) Beneficiarios de la asignación de estímulo y desempeño: El personal de planta y a contrata de la Dirección del Trabajo –con excepción del Director del Trabajo–, que se haya desempeñado en aquélla, sin solución de continuidad, durante a lo menos seis meses en el año objeto de la evaluación y que se encuentre, además, en servicio en la misma institución a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación, en la medida que se cumplan como mínimo el 75% de las metas fijadas, en el ámbito correspondiente a la modalidad institucional o por equipos de trabajo o ambas simultáneamente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la Ley N° 19.994 y en este Reglamento.
- b) Programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios de la Dirección del Trabajo, en adelante "el programa": Es el programa propuesto por el Director del Trabajo al Ministro del Trabajo y Previsión Social, antes del 15 de octubre de cada año, estableciendo las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y la modalidad de cumplimiento de las mismas, de acuerdo a lo previsto en el artículo 3 de la Ley N° 19.994 y en este Reglamento.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 10.05.05.



- c) Convenio de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios de la Dirección del Trabajo, en adelante "el convenio": es el convenio suscrito, a más tardar el 30 de noviembre de cada año, entre el Director del Trabajo y el Ministro del Trabajo y Previsión Social, en el cual se determinan las metas con sus correspondientes indicadores y ponderadores y la modalidad en que se cumplirán las mismas, el que es aprobado mediante decreto de dicho Ministro bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República" y de cuyo cumplimiento depende el pago de la asignación de estímulo y desempeño.
- d) Modalidad de cumplimiento de las metas: Es la forma institucional o por equipos de trabajo o considerando ambas, en que han de alcanzarse las metas y que se encuentra contenida en el convenio.
- e) Modalidad institucional: Es aquella en que el cumplimiento de las metas fijadas en el Convenio deberá realizarse por el conjunto de los funcionarios de la Dirección del Trabajo.
- f) Modalidad por equipo de trabajo: Es aquella en que el cumplimiento de las metas fijadas en el Convenio está asociada a equipos de trabajo, entendiendo por éstos al conjunto de funcionarios que integran una unidad o área de trabajo en un mismo ámbito funcional o territorial de la Dirección del Trabajo.
- g) Evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas: Es la medición porcentual del cumplimiento de las metas convenidas, realizada por la Unidad de Auditoría Interna del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, considerando la información proporcionada por la Unidad encargada de la Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo y formalizada en un decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", el que deberá dictarse a más tardar el 31 de enero del año calendario siguiente a aquel en que se cumplieron las metas y de cuyo resultado dependerá el pago de la asignación de estímulo y desempeño.
- h) Indicadores: Son una expresión cuantitativa de información respecto de logros o resultados, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de éstos. Se expresarán a través de una fórmula de cálculo, mediante una relación entre dos o más variables que permitan su medición.
- i) Metas: Corresponde al logro o resultado que se compromete alcanzar en un cierto período, expresado como el nivel o magnitud esperada de los indicadores.
- j) Medios de verificación: Son las fuentes de información que permiten corroborar la veracidad de los datos que se utilizan para la medición efectiva del indicador. Estas fuentes pueden ser, entre otras, formularios, fichas, bases de datos, reportes e informes.
- k) Auditoría Interna Ministerial: Es la Unidad del Ministerio del Trabajo que tiene por unción la Auditoría Ministerial y que coordina su acción con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.

**Artículo 2°.**- Los plazos de días señalados en este reglamento no se suspenderán durante los feriados.

**Artículo 3°.**- Todas las comunicaciones a que se refiere este reglamento, podrán efectuarse por medios electrónicos.

#### **Párrafo 2°**

#### **De los procedimientos destinados a la definición de las metas con sus correspondientes indicadores ponderadores**

**Artículo 4°.**- El Director del Trabajo propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión

Social las metas anuales y pertinentes para el mejoramiento de la calidad de los servicios restados a los usuarios de la Dirección del Trabajo, con sus indicadores, ponderadores, modalidades de cumplimiento y mecanismos de verificación del cumplimiento de las mismas.

Estas metas, indicadores y ponderadores, deberán estar vinculados a las definiciones de misión institucional, objetivos estratégicos y productos relevantes de la Dirección del Trabajo, en el ámbito del mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a sus usuarios. En todo caso, no podrán ser metas aquellas materias constitutivas de obligaciones funcionarias reguladas en la Ley N° 18.834.

**Artículo 5°.-** El indicador de cada meta deberá centrarse en las siguientes dimensiones:

- a) Eficacia: Se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados por parte de la Dirección del Trabajo y/o del equipo de trabajo respectivo, sin considerar los recursos utilizados para ello.
- b) Calidad del Servicio: Es la capacidad de la Dirección del Trabajo y/o del equipo de trabajo, para satisfacer en forma oportuna y adecuada las necesidades de sus usuarios o beneficiarios.

Las mediciones, en cualquier caso, podrán establecerse en los ámbitos de proceso, producto y resultado.

Para la definición de las metas e indicadores, deberán utilizarse las herramientas y conceptos desarrollados sobre esta materia en el Programa de Mejoramiento de la Gestión y en la formulación de indicadores en el proceso presupuestario.

**Artículo 6°.-** Para cada una de las metas, se definirán ponderadores, cuya sumatoria debe totalizar 100%, cualquiera sea la moda-

lidad de cumplimiento de las mismas, debiendo cada uno de los ponderadores guardar relación con la relevancia de la meta respectiva para la Dirección del Trabajo y sus usuarios y con el grado de dificultad en su cumplimiento. Cada ponderador no podrá tener una valoración inferior al 5% ni superior al 20%.

**Artículo 7°.-** Cada meta deberá llevar asociado un indicador de desempeño representativo, el que debe tener una expresión numérica, de modo tal que permita medir objetivamente el grado de cumplimiento de aquélla.

Para proceder a la aplicación del ponderador correspondiente respecto de cada meta, ésta deberá haberse cumplido a lo menos en un 75%; si no se logra dicho mínimo, el grado de cumplimiento de esa meta en particular será igual a cero.

En aquellos casos en que importe un mejoramiento continuo, no se podrán establecer metas de gestión o porcentajes de cumplimiento menos exigentes que las establecidas o logradas en períodos anteriores.

### Párrafo 3°

#### De las modalidades de cumplimiento de las metas

**Artículo 8°.-** El Director del Trabajo podrá proponer al Ministro del Trabajo y Previsión Social, el cumplimiento de las metas en cualquiera de las modalidades siguientes:

- a) Todos los funcionarios deben cumplir las metas bajo la modalidad institucional;
- b) Todos los funcionarios deben cumplir las metas bajo la modalidad por equipos de trabajo, o
- c) Todos los funcionarios deben cumplir, simultáneamente, metas bajo las modalidades institucional y por equipos de trabajo, en adelante "modalidad mixta".

**Artículo 9°.-** En el caso que la modalidad de cumplimiento de las metas contemple equipos de trabajo, el Jefe Superior del Servicio definirá antes del 15 de octubre, los equipos de la institución para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año siguiente, los que podrán corresponder a los mismos equipos creados para los efectos del artículo 7° de la Ley N° 19.553 y su reglamento, para dicho período.

**Artículo 10.-** No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, para efecto de la asignación de estímulo y desempeño, los funcionarios de la Dirección del Trabajo que sean designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero durante el año calendario siguiente al de determinación de los equipos de trabajo, cuando corresponda, hayan sido o no beneficiados por una beca, por un período superior a seis meses en dicho año, no serán incluidos en equipo alguno y no tendrán derecho a la asignación de estímulo y desempeño.

Asimismo, los funcionarios designados en comisión de servicio en otras instituciones durante el año siguiente a aquél en que se definen los equipos, permanecerán como miembros de los equipos que ya estuvieren integrando, o de no integrar ninguno, al momento de ordenarse su comisión de servicio, deberán ser incorporados a un equipo de la institución a la que pertenecen.

#### **Párrafo 4°**

#### **De la propuesta de programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios y del Convenio**

**Artículo 11.-** Antes del 15 de octubre de cada año, el Director del Trabajo hará llegar al Ministro del Trabajo y Previsión Social, su propuesta de programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán en el año siguiente, con sus respectivos indicadores, ponderadores, la modalidad de cumplimiento de las mismas, incluyendo, en

su caso, la definición de los equipos de trabajo, y medios de verificación.

En la documentación que se acompañe al Ministro del Trabajo y Previsión Social se incluirá como antecedente, que se presentaren y conforme a lo dispuesto en este Reglamento, los comentarios, sugerencias y alcances de las Asociaciones de Funcionarios constituidas de acuerdo con la Ley N° 19.296 en la Dirección del Trabajo.

**Artículo 12.-** Dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la propuesta de programa, el Ministro podrá oficiar al Director del Trabajo, formulando observaciones a la propuesta. En tal caso, el Director del Trabajo dispondrá de un plazo de 5 días, contado desde la recepción del oficio del mencionado Ministro, para subsanar las observaciones formuladas, remitiendo la nueva propuesta a éste.

**Artículo 13.-** Si el Ministro, no formula reparos a la propuesta oficiada o, haciéndolos, éstos son subsanados, suscribirá con el Director del Trabajo, a más tardar el 30 de noviembre de cada año, el convenio que ha de regir el año siguiente, en el que se determinará las metas con sus correspondientes indicadores, ponderadores, la modalidad en que se cumplirán las mismas y mecanismos de verificación. En el plazo de 5 días contado desde la suscripción del convenio, éste será aprobado mediante decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República".

**Artículo 14.-** El convenio de metas respectivo deberá contener, a lo menos:

- a) La individualización del Ministro y del Director del Trabajo;
- b) El objetivo general del convenio que se suscribe;
- c) La modalidad de cumplimiento de las metas y, si correspondiere, la identificación de los equipos;

- d) Las metas institucionales y/o, en su caso, las metas específicas para cada equipo, a alcanzar el año siguiente, los respectivos indicadores, ponderadores que se hubieren asignado a las diferentes metas y mecanismos de verificación;
- e) En el caso de la modalidad mixta, fijará la ponderación que se le otorgará a las metas que se cumplen institucionalmente y por equipos de trabajo, la cual podrá ser diferenciada al interior de la institución. Con todo, la suma total será de un 100%;
- f) Fijará si los porcentajes a pagar en cada año por concepto de asignación de estímulo y desempeño serán diferenciados por planta o por equipos de trabajo;
- g) La forma de evaluación del cumplimiento de las metas;
- h) El plazo en que deberán cumplirse las metas fijadas;
- i) Los procedimientos que permitirán conocer la opinión de los usuarios respecto de la calidad de los servicios que otorga la Dirección del Trabajo;
- j) Los mecanismos de control del convenio, y
- k) Las firmas de las partes.

En su caso, la individualización de los funcionarios que integran cada equipo de trabajo y su responsable, deberán establecerse en un anexo que se entenderá formar parte integrante del convenio. Asimismo, la explicación de las metas, sus indicadores y medios de verificación podrá señalarse en otro anexo.

**Artículo 15.-** Excepcionalmente, las metas fijadas podrán ser revisadas o redefinidas, mediante decreto fundado del Ministro del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la Re-

pública", en el caso que durante el período de ejecución del mismo se presenten causas externas, calificadas y no previstas, que limiten seriamente su logro o bien se produzcan reducciones forzosas en el presupuesto dispuestas por la autoridad financiera, destinadas a financiar ítem relevantes para su cumplimiento. Esta última situación será certificada por la Dirección de Presupuestos.

La calificación de las causas y posterior revisión de las metas, será realizada por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, a solicitud del jefe superior de servicio, la que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a aquel en que este último tome conocimiento del hecho, acompañando los antecedentes que juzgue convenientes. El Ministro resolverá previo informe de la Unidad de Auditoría Ministerial.

#### Párrafo 5°

#### **De los mecanismos de control, evaluación y verificación del cumplimiento de las metas**

**Artículo 16.-** La evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas, se efectuará por la unidad de Auditoría Interna del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, para cuyos efectos se considerará la información que proporcione la unidad de la Dirección del Trabajo encargada de la Auditoría Interna.

El Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, velará por la correcta aplicación del sistema de verificación.

**Artículo 17.-** El Director del Trabajo, a lo menos, durante el mes de julio del año de ejecución del convenio, deberá realizar una evaluación parcial del cumplimiento de las metas en relación con el primer semestre de la misma anualidad. Copia de los informes realizados serán remitidos a la unidad de Auditoría Ministerial del Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Para los efectos indicados en el inciso anterior, el Director del Trabajo designará a un funcionario para que elabore un informe de control y evaluación. Dicho funcionario deberá tener los conocimientos técnicos necesarios a ese fin y desempeñar un cargo directivo, ejercer una jefatura o servir un cargo profesional y podrá requerir todos los informes que sean necesarios para el cumplimiento de la función referida.

Si se tratare de evaluar el cumplimiento de metas por equipos de trabajo, los responsables de éstos, durante los primeros 10 días del mes de julio de cada año, deberán informar al funcionario designado en virtud del inciso anterior, sobre el grado de cumplimiento de cada una de las metas definidas para su equipo al 30 de junio.

Los informes referidos en los dos incisos precedentes, deberán contener como mínimo la cifra de cumplimiento efectivo alcanzada en el primer semestre del año respectivo, en cada una de las metas, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones sobre las metas planteadas, junto a los antecedentes pertinentes.

**Artículo 18.-** El funcionario designado por el Director del Trabajo para que realice el informe de control y evaluación del primer semestre, cumplirá tal tarea comparando las metas comprometidas con las cifras de cumplimiento efectivo a la fecha del o de los informes respectivos, expresando el resultado en términos porcentuales y señalando, separadamente, en su caso, los cotejos y el resultado relativos a las metas de cada equipo de trabajo.

**Artículo 19.-** La Unidad de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo o quien haga sus veces, elaborará un informe una vez concluido el período de ejecución de las metas.

Para tal efecto, dentro de los primeros 5 días de cada año, los responsables de las áreas en que han de cumplirse las metas institucionales y/o de los equipos de trabajo,

en su caso, deberán informar a la unidad aludida en el inciso anterior, sobre el grado de cumplimiento de las metas definidas. Tales informes, deberán contener como mínimo la cifra de cumplimiento alcanzada al 31 de diciembre del año anterior, para cada meta comprometida, además de una evaluación cualitativa que explique las principales desviaciones respecto de los objetivos planteados, junto a los antecedentes pertinentes.

Con los antecedentes aportados, la unidad de auditoría interna de la Dirección del Trabajo elaborará el informe anual de control y evaluación y lo entregará al Director del Trabajo, en una fecha no posterior al 8 de enero de cada año.

**Artículo 20.-** El informe de control y evaluación comparará las metas comprometidas con las cifras de cumplimiento efectivo por parte de la Institución y/o de cada equipo, expresando el resultado en términos porcentuales. De haberse establecido porcentajes mínimos de cumplimiento para casos de metas y su indicador asociado y no se consiguieren el mínimo fijado, el grado de cumplimiento será igual a cero.

El nivel de cumplimiento global de las metas, se calculará multiplicando el nivel de cumplimiento efectivo de cada una de ellas, por el ponderador que se le haya asignado, sumándose, luego, todos estos resultados parciales y expresándose en valor porcentual acumulado final.

El Director del Trabajo analizará el informe de control y evaluación, debiendo considerarlo para los efectos de emitir su informe final con los antecedentes sobre el grado de cumplimiento de cada indicador y del grado de cumplimiento total de las metas. El informe del Director deberá remitirse al Ministro del Trabajo y Previsión Social, en los primeros 15 días del mes de enero del año respectivo.

**Artículo 21.-** En el caso que se hayan establecido metas por equipos de trabajo, si la unidad de la Dirección del Trabajo encarga-

da de la auditoría interna, ha sido definida como equipo o integra otro equipo mayor, se limitará a proporcionar la información que le sea solicitada por la unidad de Auditoría Interna del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la verificación del cumplimiento de las metas de ese equipo, sin emitir opinión.

**Artículo 22.-** El Ministro del Trabajo y Previsión Social, teniendo a la vista la evaluación que practique la unidad de Auditoría Interna del Ministerio, podrá formular observaciones al informe elaborado por el Director del Trabajo, haciéndolas llegar a éste dentro de un plazo no superior a 5 días hábiles. Si así lo hace, el Director del Trabajo, en un plazo no superior a 3 días hábiles, deberá subsanar tales observaciones e informar los cambios realizados al Ministro mencionado, quien dispondrá en tal caso de cinco días, contados desde la recepción de la respuesta, para prestar su conformidad al informe corregido, emitiendo, a más tardar el 31 de enero del año calendario de que se trate, el decreto de evaluación, el cual deberá expedirse bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República".

**Artículo 23.-** Lo dispuesto en los artículos precedentes es sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar al respecto el Director del Trabajo, quien es el responsable último de la veracidad de la información sobre el cumplimiento de las metas.

#### **Párrafo 6°**

#### **De la determinación y pago de los porcentajes respectivos, en cada año, por concepto de la asignación de estímulo y desempeño**

**Artículo 24.-** A contar del año 2006, los recursos que se destinarán al pago de la asignación de estímulo y desempeño, será del 9,5% del producto que se obtenga de multiplicar por 12 la suma que por concepto de sueldo base, asignación de fiscalización del artículo 6° del Decreto Ley N° 3.551, de

1980, y asignación única del artículo 4° de la Ley N° 18.717, haya pagado la Dirección del Trabajo a sus funcionarios en el mes de diciembre del año objeto de la evaluación, excluido el jefe superior del servicio y los funcionarios que no se hayan desempeñado en la institución durante a lo menos seis meses de ese mismo año.

Durante el mes de febrero de cada año, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, se fijará la cantidad máxima de recursos presupuestarios que anualmente se destinarán al pago de la asignación, conforme a lo establecido en el inciso anterior. Para este efecto, el Director del Trabajo adjuntará al informe señalado en el inciso final del artículo 20 de este reglamento, un certificado que contenga la información señalada en el inciso anterior.

**Artículo 25.-** Durante el mes de febrero del año siguiente al del cumplimiento de las metas, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", se fijarán los porcentajes a pagar en cada año por concepto de la asignación de estímulo y desempeño, según sea el nivel de cumplimiento de los objetivos o metas comprometidas.

Si el nivel de cumplimiento de las metas del año precedente, cualquiera sea la modalidad de cumplimiento de ellas, es igual o superior al 90%, los funcionarios beneficiarios tendrán derecho a percibir una asignación equivalente al 100% del porcentaje que se defina de conformidad al inciso anterior. Si dicho nivel fuere inferior al 90% pero igual o superior al 75%, los funcionarios beneficiarios tendrán derecho a percibir una asignación equivalente al 50% del porcentaje establecido de acuerdo al inciso anterior.

El gasto total que demande la aplicación de los porcentajes a pagar señalados en el inciso anterior, no podrá exceder el monto



fijado de conformidad al inciso segundo del artículo 24.

En todo caso, el pago de la asignación no procederá de haberse cumplido menos del 75% de las metas fijadas.

En la modalidad por equipos de trabajo, los funcionarios integrantes de cada uno de aquéllos, percibirán siempre igual porcentaje, en relación con su equipo.

**Artículo 26.-** A contar del 1º de enero del 2006, el monto mensual que corresponderá a cada funcionario por concepto de la asignación, podrá ser de hasta un 12% de la suma del sueldo base, de la asignación de fiscalización del artículo 6º del Decreto Ley N° 3.551 de 1980 y de la asignación única del artículo 4º de la Ley N° 18.717.

Si algún funcionario con derecho al beneficio, cambió de grado durante el año de pago, percibirá el emolumento en relación a las remuneraciones correspondientes al grado que tenía en el mes de diciembre del año objeto de la evaluación.

**Artículo 27.-** Corresponderá la asignación de estímulo y desempeño al personal que haya prestado servicios, sin solución de continuidad, en la Dirección del Trabajo, durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación, y que se encuentre, además, en servicio en dicha institución a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación.

**Artículo 28.-** La asignación se pagará, en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será el valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual del porcentaje establecido en el artículo 25 de este reglamento.

Esta asignación no servirá de base de cálculo para ninguna otra remuneración y tendrá el carácter de imponible para pensiones y salud.

Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentre afecta esta asignación, se distribuirá su monto en forma proporcional a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales, pero las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

#### **Párrafo 7º**

#### **De los mecanismos de participación, consulta e información a las asociaciones de funcionarios de la Ley N° 19.296**

**Artículo 29.-** El Director del Trabajo implementará un mecanismo informativo y consultivo con las asociaciones de funcionarios de la Dirección del Trabajo, constituidas de acuerdo con la Ley N° 19.296, para el proceso de fijación de las metas y la fase de evaluación del cumplimiento de las mismas.

El Director del Trabajo, a más tardar el 1º de octubre de cada año, deberá solicitar a las asociaciones de funcionarios señaladas en el inciso anterior, su opinión acerca de las metas definidas según la modalidad de cumplimiento de las mismas. Las asociaciones podrán allegar sus comentarios, sugerencias y alcances dentro de los 7 días siguientes a la recepción de la solicitud.

Dentro de los 10 días siguientes contados desde la recepción del decreto aprobatorio del convenio, el Director del Trabajo lo pondrá en conocimiento de todos los funcionarios y de las asociaciones de funcionarios señaladas en el inciso primero.

De la misma manera, el Director del Trabajo, al día hábil siguiente a la recepción del informe señalado en el inciso final del artículo 19 del presente reglamento, deberá informar a las mencionadas asociaciones del resultado de la evaluación del cumplimiento de las metas según la modalidad definidas para ellas. Las asociaciones podrán allegar sus comenta-



rios, sugerencias y alcances hasta el 13 de enero de ese año.

Después de haber dado el Ministro del Trabajo y Previsión Social su conformidad al informe definitivo de cumplimiento de metas, el Director del Trabajo lo pondrá en conocimiento de todos los funcionarios y de las asociaciones de funcionarios, dentro de los siguientes 10 días.

#### **Párrafo 8°**

#### **De los procedimientos que permitirán conocer la opinión de los usuarios respecto de la calidad de los servicios que otorga la Dirección del Trabajo**

**Artículo 30.-** El Director del Trabajo definirá instrumentos para recoger la opinión de los usuarios sobre la calidad de los servicios que otorga la Dirección del Trabajo y el grado de satisfacción a sus requerimientos, información que podrá servir de antecedente para la fijación de las metas, las encuestas, talleres de consulta, buzones de sugerencia, consejos de combinados con otros medios de percepción y análisis de información. Para tales efectos, el Director del Trabajo, a más tardar en el mes de septiembre de cada año definirá los mecanismos que serán utilizados y fijará un plazo para obtener los resultados el que no podrá ser superior a 12 meses contados desde dicha fecha.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo primero transitorio.-** Durante el año 2005, por concepto de la asignación de estímulo y desempeño, se pagará al personal de planta y a contrata que haya prestado servicios sin solución de continuidad en la

Dirección del Trabajo, durante a lo menos seis meses en el año 2004, y que se encuentre, además, en servicio en dicha institución a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación, una cantidad equivalente al 5% de la suma del sueldo base, la asignación de fiscalización del artículo 6° del Decreto Ley N° 3.551 de 1980, y la asignación única del artículo 4° de la Ley N° 18.717. Para estos efectos y sólo por el año 2005, no se exigirá el cumplimiento de metas asociadas al mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios de la institución, ni la dictación del decreto establecido en el artículo 25 de este reglamento.

Esta asignación se pagará de conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 19.994. El monto a pagar en cada cuota será el valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual del porcentaje señalado en el inciso anterior.

**Artículo segundo transitorio.-** Para los efectos de conceder la asignación de estímulo y desempeño durante el año 2006, el convenio a que se refiere el numeral 3 del artículo 3° de la Ley N° 19.994, se celebrará dentro de los 90 días siguientes a la publicación del mismo cuerpo legal.

Anótese, tómese razón y publíquese.- NICOLAS EYZAGUIRRE GUZMAN, Vicepresidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- María Eugenia Wagner Brizzi, Ministra de Hacienda (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

SUPERINTENDENCIA DE SALUD  
INTENDENCIA DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD

# IMPARTE INSTRUCCIONES PARA LA COBRANZA EXTRAJUDICIAL DE DEUDAS DE COTIZACIONES DE SALUD A LOS AFILIADOS, EN LOS CASOS Y EN LA FORMA QUE SE INDICA<sup>(\*)</sup>

## CIRCULAR N° IF/N° 1

Circular IF/N° 1.- 31 de marzo de 2005.- Esta Intendencia en ejercicio de las atribuciones que la ley le confiere, en especial las contempladas en el artículo 6 N°s. 1, 3 y 4 de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Salud, cuyo texto fue aprobado por la Ley N° 19.937, viene en impartir las siguientes instrucciones respecto de los procedimientos y limitaciones a los que deben ceñirse las ISAPRES para el cobro extrajudicial de las deudas de cotizaciones de salud a sus afiliados.

### I. NORMAS COMUNES A TODO PROCEDIMIENTO DE COBRO EXTRAJUDICIAL A AFILIADOS

#### 1. Deber de información general

La ISAPRE deberá informar a los afiliados si la cobranza extrajudicial de cotizaciones la realiza directamente o la ha encargado a una empresa de cobranza u otra entidad distinta de la ISAPRE que le presta dicho servicio. En este último caso, deberá identificar a los encargados de la gestión; los horarios en que se efectuará

y la eventual información sobre la cobranza que podrá proporcionar a terceros de conformidad a la Ley N° 19.628, sobre protección de los datos de carácter personal.

Esta información deberá suministrarse a los afiliados junto con la primera comunicación a que se refiere el numeral siguiente.

#### 2. Contenido mínimo de la primera comunicación

La primera comunicación escrita que las instituciones envíen a sus afiliados con la finalidad de llevar a cabo cobros extrajudiciales de cotizaciones de salud impagas, deberá señalar expresamente que se trata de una cobranza extrajudicial e incluir, al menos, la siguiente información:

- a) Todos los antecedentes que permitan a los afiliados verificar, por sí mismos, el origen, período y monto de la deuda que se cobra, precisándose el mes en el cual se originó la obligación, el monto pactado, el monto enterado y las diferencias generadas; e

(\*) Publicada en el D.O. de 28.04.05.

- b) Indicar los montos máximos que, por concepto de gastos de cobranza extrajudicial se encuentran autorizadas a cobrar en virtud de la Ley N° 19.496.

### 3. Prohibiciones

En las actuaciones de cobranza extrajudicial estará estrictamente prohibido:

- a) Envío al cotizante de documentos que aparenten ser escritos judiciales;
- b) Comunicaciones a terceros ajenos a la obligación en las que se dé cuenta de la morosidad;
- c) Visitas o llamadas telefónicas a la morada del deudor durante días y horas que no sean los que declara hábiles el artículo 59 del Código de Procedimiento Civil y,
- d) Hacer referencia en las comunicaciones, directa o indirectamente, de la eventual aplicación del procedimiento de cobro previsto en la Ley N° 17.322; de los efectos o consecuencias que pudiera acarrear el eventual ejercicio de acciones judiciales, civiles o penales, en contra de los afiliados ni de la posible incorporación de sus antecedentes a una empresa administradora de datos –DICOM o Boletín de Informaciones Comerciales– sin advertir previa y expresamente los requisitos y limitaciones legales a las que está sujeta la interposición de dichas acciones o la incorporación a esos registros.
- e) En general, realizar conductas que afecten la privacidad del hogar, la convivencia normal de sus miembros ni la situación laboral del deudor.

### 4. Cobro de cotizaciones prescritas

Si la cobranza comprende deudas de cotizaciones generadas en períodos que ex-

ceden el plazo de prescripción general establecido en el artículo 2515 del Código Civil, en la comunicación a que se refiere el numeral 2 precedente deberá, además, informarse de esa circunstancia al cotizante, indicándole el monto exacto de la deuda generada durante dicho lapso y el derecho que le asiste, en caso que se le requiera judicialmente el pago de la misma, de solicitar se declare judicialmente la extinción de su obligación por prescripción.

## II. NORMAS APLICABLES A LOS COTIZANTES QUE DETENTAN LA CALIDAD DE TRABAJADORES DEPENDIENTES O PENSIONADOS

### 1. Obligación de notificación al empleador o ente pagador de la pensión del monto a descontar y efecto del incumplimiento de dicha obligación

En conformidad a las instrucciones vigentes, contenidas en el N° 1.2., párrafos 7° y 8°, y N° 2.3., párrafos 5° y 6°, de la Resolución exenta N° 546, de 12 de abril de 2002, que fija el texto refundido y actualizado de la Circular N° 36 sobre procedimientos de suscripción, adecuación, modificación y terminación de contratos, es obligación de la ISAPRE notificar la suscripción y toda modificación de precio al empleador y/o entidad encargada del pago de la pensión, según corresponda.

En el evento que la ISAPRE no hubiese dado cumplimiento a esta obligación, no tendrá acción de cobro en contra del cotizante ni en contra del empleador; en tanto que la que retarde su cumplimiento, sólo podrá exigir el pago a contar de la fecha en que haya notificado debidamente el monto total a descontar y enterar para el período informado. Todo lo anterior debe entenderse sin perjuicio de lo instruido en la Circular N° 62, de 2001, que "Imparte instrucciones sobre la noti-

ficación del F.U.N. a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional y de Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744", y en el Ord. Circular 3C/N° 18, de 18 de abril de 2000, que "Imparte instrucciones sobre la notificación del F.U.N. ante las Compañías de Seguros".

## 2. Obligación de comunicar al cotizante el no pago de cotizaciones por parte del empleador o ente pagador de la pensión

La circunstancia de no haberse enterado por el empleador o la entidad encargada del pago de la pensión, en su caso, el monto total de la cotización pactada, deberá ser informada al cotizante, mediante la remisión a su domicilio de una carta por correo certificado. La ISAPRE deberá estar siempre en condiciones de acreditar el envío de la mencionada comunicación, para lo cual deberá disponer de una nómina de correos que se identifique con el título "Aviso de deuda de cotizaciones", debidamente timbrada en cada una de sus páginas.

## 3. Contenido de la comunicación al cotizante

En la comunicación que se remita al cotizante con el objeto de cumplir con la obligación instruida en el numeral precedente, se deberá consignar la siguiente información:

- a) La circunstancia que el empleador o entidad encargada del pago de la pensión fue debidamente notificado del monto total a descontar y enterar para el período informado, en conformidad a las instrucciones contenidas en el numeral 1.2., de la ya citada Resolución exenta N° 546 de 2002. Para dichos efectos, se deberá hacer referencia al F.U.N. respectivo y explicitar el monto de la deuda, mes en el cual se originó la obligación, precisando, el monto pacta-

do, el monto enterado y las diferencias generadas;

- b) La aclaración que el incumplimiento del empleador o entidad encargada del pago de la pensión de su obligación de declarar y pagar la cotización pactada y notificada, no exime al cotizante de la obligación de pago de la misma, a menos que acredite que dicho monto le fue descontado de la respectiva remuneración o pensión; y
- c) La indicación de que si el incumplimiento de pago informado, deriva de una situación de cesantía que no ha sido debidamente informada a la ISAPRE, el cotizante deberá concurrir a la Institución a regularizar su situación contractual, siendo de su responsabilidad el pago de las cotizaciones devengadas con posterioridad al término de su relación laboral.

## 4. Efectos de la omisión de la comunicación al cotizante

En el evento que la ISAPRE omita la remisión de la carta a que se refiere este Título, deberá inhibirse del cobro de reajustes, intereses y gastos de cobranza que se pudieran originar en virtud de la deuda y su recuperación, cuando éstos sean de cargo del cotizante.

### III. NORMAS APLICABLES A LOS COTIZANTES QUE DETENTAN LA CALIDAD DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES O COTIZANTES VOLUNTARIOS

El no pago de las cotizaciones pactadas por los afiliados que detentan la calidad de trabajadores independientes o cotizantes voluntarios, deberá ser formalmente representado a los deudores, mediante la remisión a su domicilio de una carta por correo certificado.

La ISAPRE deberá estar siempre en condiciones de acreditar el envío de la mencionada comunicación, para lo cual deberá disponer de una nómina de correos que se identifique con el título "Aviso deuda de cotizaciones trabajadores independientes o cotizantes voluntarios", debidamente timbrada en cada una de sus páginas.

En caso de incumplimiento o retardo en el cumplimiento de esta obligación, la ISAPRE no podrá cobrar intereses, reajustes ni multas por el período correspondiente.

La presente instrucción no altera las opciones ni los plazos contemplados en el numeral 8.2. de la ya citada Resolución exenta N° 546 de 2002.

#### IV. COTIZANTES EN SITUACION DE CESANTIA

Si durante la vigencia del contrato de salud, sobreviene una situación de cesantía del cotizante, se observarán las siguientes instrucciones:

- a) El cotizante deberá informar la situación de cesantía a la ISAPRE dentro del plazo que se hubiere convenido en el respectivo contrato, pudiendo solicitar a la Institución la modificación de su plan de salud; destinar los excedentes de cotización para cubrir las cotizaciones, salvo que dicho efecto se hubiere pactado previamente en el contrato, o bien desafiliarse.
- b) Para ejercer cualquiera de estos derechos, la situación de cesantía deberá ser acreditada ante la Institución, para lo cual bastará la presentación de cualquier instrumento auténtico que pruebe dicho carácter, como por ejemplo, el finiquito laboral, una carta de despido, renuncia debidamente aceptada por el empleador u otro documento similar.

- c) La situación de cesantía informada por el afiliado, en la forma y plazos convenidos, deberá ser registrada y formalizada por la ISAPRE, a través de la suscripción de un F.U.N. tipo 4 o de la correspondiente carta de desafiliación, según cual sea la opción del cotizante.

De incumplirse esta instrucción, no se generará para el cotizante obligación de pago de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la fecha en que se materializó el aviso correspondiente, a menos que haya hecho uso de los beneficios pactados.

Cuando la situación de cesantía sea comunicada personalmente por el cotizante en la respectiva Institución de Salud, ésta deberá adoptar las medidas tendientes a informarle, en ese mismo acto, que esa sola condición no por lo que de no mediar una modificación del plan vigente o la desafiliación de la Institución, el contrato de salud se mantendrá inalterado en las mismas condiciones pactadas originalmente, quedando el cotizante obligado al pago de las cotizaciones de salud y la ISAPRE a financiar las prestaciones de salud que éste y sus beneficiarios requieran.

#### V. PRESCRIPCION ACCIONES JUDICIALES DE COBRO

Las acciones ordinarias de cobro prescriben en el plazo de 5 años contados desde que la obligación se hizo exigible y así haya sido declarado judicialmente.

Sin perjuicio de la posibilidad que las partes convengan extrajudicialmente la extinción de mutuo acuerdo de la obligación, el cotizante, empleador o ente pagador de la pensión, podrán excepcionarse del pago de una determinada deuda de cotizaciones, invocando su extinción por el transcurso del citado plazo, previa alegación de la prescripción ante el tribunal competente.

**VI. VIGENCIA**

La presente circular tendrá vigencia a partir de la fecha de su notificación a las instituciones fiscalizadas y, en conformidad a

la ley, será publicada en el Diario Oficial para asegurar su debido conocimiento por parte de los beneficiarios.- Raúl Ferrada Carrasco, Intendente de Fondos y Seguros Previsionales de Salud.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 20 Abril

- Extracto de Resolución N° 42 exenta, de 14.04.05, del Servicio de Impuestos Internos. Sustituye Dispositivo 3° de la Resolución N° 11 exenta, de 2005 (*permite declaración en papel*).
- Extracto de Circular N° 23, de 14.04.05, del Servicio de Impuestos Internos. Define los archivos electrónicos aplicables a la cesión traslativa de dominio de créditos contenidos en una factura electrónica y la anotación de las cesiones en el Registro Público Electrónico de Transferencias de Créditos.

## 21 Abril

- Decreto N° 4, de 10.01.05, del Ministerio de Educación. Modifica reglamento de la Ley N° 19.532 que crea el Régimen de Jornada Escolar Completa Diurna.
- Decreto N° 136, de 8.09.04, del Ministerio de Salud. Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud.
- Decreto N° 140 de 24.09.04, del Ministerio de Salud. Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud.

## 22 Abril

- Decreto con Fuerza de Ley N° 31, de 18.10.04, del Ministerio de Hacienda. Aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.525, que establece normas sobre importación de mercancías al país.

## 27 Abril

- Resolución N° 919 exenta, de 20.04.05, de la Subsecretaría de Transportes. Establece pautas de nómina de pasajeros para viajes ocasionales de transporte privado remunerado de pasajeros.

## 28 Abril

- Circular N° 1, de 31.03.05, de la Superintendencia de Salud. Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales y de Salud. Imparte instrucciones para la cobranza extrajudicial de deudas de cotizaciones de salud a los afiliados, en los casos y en la forma que se indica (*publicada en esta edición del Boletín*).



**29 Abril**

- Decreto N° 1.299, de 29.12.04, del Ministerio del Interior. Establece nuevas normas que regulan la Red de Conectividad del Estado que administra el Ministerio del Interior y fija los procedimientos, requisitos y estándares tecnológicos para la incorporación a dicha red de instituciones públicas.
- Decreto N° 30, de 31.01.05, del Ministerio de Educación. Fija valores de la subvención anual educacional pro-retención por alumno para el año 2005.
- Decreto N° 45, de 21.02.05, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 312, de 2002, que determina actividades a financiar por el Programa de Educación Media.

**30 Abril**

- Decreto N° 230, de 9.03.05, del Ministerio de Hacienda. Dispone emisión de pagarés del Instituto de Normalización Previsional referidos en el artículo 5° de la Ley N° 19.980 y en el artículo 16 de la Ley N° 19.992, de acuerdo con el artículo 47 bis del Decreto Ley N° 1.263, de 1975.

**2 Mayo**

- Ley N° 20.010. Modifica las Leyes N°s. 18.556, sobre Sistema de Inscripciones Electorales y Servicio Electoral, y 18.700, sobre Votaciones Populares y Escrutinios.
- Ley N° 20.012. Otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos (*publicada en esta edición del Boletín*).

**5 Mayo**

- Decreto N° 128, de 25.08.04, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sobre sistema de acreditación a que se refieren los artículos 16 y siguientes de la Ley N° 19.664.

**7 Mayo**

- Ley N° 20.011. Modifica la Ley de Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques.
- Ley N° 20.019. Regula las sociedades anónimas deportivas profesionales.

**9 Mayo**

- Decreto N° 266, de 13.12.04, del Ministerio de Planificación. Aprueba Reglamento del Fondo Mixto de Apoyo Social y de las donaciones con fines sociales sujetas a beneficios tributarios contemplados en la Ley N° 19.885.

**10 Mayo**

- Decreto N° 35, de 21.02.05, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba reglamento para la aplicación de la asignación de estímulo y desempeño establecida en el Título I de la Ley N° 19.994 (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 101, de 21.07.04, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba "Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca" (*publicado en esta edición del Boletín*).

**12 Mayo**

- Resolución N° 852 exenta, de 3.05.05, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba "Guía Operativa Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra en las Empresas año 2005", y delega facultades que indica en los directores regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (*el texto de esta Guía se encuentra publicado en el sitio web [www.sence.cl](http://www.sence.cl)*).

**13 Mayo**

- Ley N° 20.014. Modifica la Ley N° 17.798, sobre control de armas.
- Decreto N° 137, de 11.02.05, del Ministerio de Hacienda. Declara exentos del Impuesto al Valor Agregado los actos que indica, que efectúe la Oficina Internacional del Trabajo para la construcción de su sede en Chile y señala la forma de devolución de dicho impuesto.
- Resolución N° 4.349 exenta, de 3.03.05, del Ministerio de Educación. Fija distribución regional de cupos para docentes de aula que podrán ser acreditados y seleccionados para acceder a la asignación de excelencia pedagógica, en el proceso correspondiente al año 2005, establecida en la Ley N° 19.715.

**17 Mayo**

- Ley N° 20.015. Modifica la Ley N° 18.933, sobre Instituciones de Salud Previsional (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 61, de 31.03.05, de la Subsecretaría del Trabajo. Designa a personas que indica para integrar Consejo que otorga premio a las relaciones laborales y a la calidad de vida de las personas al interior de la empresa.

**19 Mayo**

- Ley N° 20.018. Modifica el marco normativo del sector eléctrico.
- Decreto N° 2, de 4.01.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Tercer Protocolo Adicional del Tratado de Libre Comercio con Canadá por el cual se enmienda la Lista de Desgravación Arancelaria de Chile.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL  
DEPARTAMENTO JURIDICO

EL DERECHO A DESCANSO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE  
DE LA LEY N° 19.973 QUE AMPARA A LOS TRABAJADORES  
DE LOS CENTROS COMERCIALES O MALLS

La Excm. Corte Suprema, recientemente y por unanimidad, en fallo de fecha 21 de abril de dos mil cinco, Rol N° 716-2005, al conocer recurso deducido en apelación de la acción de protección interpuesto por Hotelera Luz S.A. en contra de la Dirección del Trabajo, ha validado el Dictamen N° 4.237/165, de 14 de septiembre último, que fijó el sentido y alcance de los artículos 1° y 2° de la Ley N° 19.973.<sup>(1)</sup>

Previamente debemos conocer el contenido del mencionado dictamen, antes de entrar a profundizar en cómo la Corte Suprema ratificó la interpretación efectuada por la Dirección del Trabajo.<sup>(2)</sup>

**LOS HECHOS**

En el referido dictamen, el ente público, en uso de sus facultades interpretativas, fijó el sentido y alcance de los artículos 1° y 2° de la Ley N° 19.973, la que estableció como feriados obligatorios e irrenunciables los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, para todos los trabajadores que presten servicios en centros comer-

ciales o mall, en atención a que la referida ley no definió lo que debía entenderse por "centro comercial" o "mall".

Así, el dictamen objeto del Recurso estableció que:

1. *"Se encuentran afectos a la normativa prevista en el artículo 2° de la citada ley, que establece como feriados obligatorios e irrenunciables los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, todos los trabajadores que presten servicios en malls, entendiéndose por tal lo definido en el cuerpo del presente informe, independientemente de la actividad que ejerza su empleador o que se desarrolle en el establecimiento en que desempeñen sus funciones y cualquiera sea la labor que éstos ejecuten".*
2. Del precepto legal analizado, *"se infiere que tal normativa constituye una excepción a la prevista en el artículo 38 del Código del Trabajo, transcrita y analizada en el punto anterior, puesto que, con carácter de irrenunciable, libera de la obligación de prestar servicios en dichos días a trabajadores legalmente exceptuados del descanso dominical y de días festivos, para los cuales, como ya se expresara, estos últimos constituyen, por regla general, días normales de trabajo".*
3. Con el fin de fijar el sentido y alcance de la disposición legal, se recurre a las normas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, lo que lleva a concluir que *"la*

(1) Publicada en el D.O. de fecha 10.09.04.

(2) En el mismo sentido se ha pronunciado nuevamente la Excm. Corte Suprema en fallos de fecha 24 de mayo de 2005, Rol N°s. 1.202-2005 (Cencosud Supermercados S.A.) y 1.231-2005 (Easy S.A.), y en fecha 26 de mayo de 2005, Rol N° 1.787-2005, en todos los casos en apelaciones deducidas en distintos recursos de protección por otras cuatro empresas (entre ellas Parque Arauco S.A. e Inversiones Aspen S.A.) en contra del Dictamen N° 4.237/165.

*disposición en estudio, el artículo 2° de la Ley N° 19.973, contiene una excepción respecto de la norma contenida en el artículo 38 del Código del Trabajo, referida a la exclusión de los trabajadores que se desempeñan en las labores o faenas que en él se indican. Al constituir por tanto una excepción a la regla general contenida en la citada norma, se deberá interpretar restrictivamente. Por consiguiente, para el solo efecto de la materia en estudio, contenida en la Ley N° 19.973, deberá estimarse que el legislador ha considerado como sinónimos las palabras "centro comercial" y "mall".*

4. En cuanto al vocablo "mall", de acuerdo a lo que dicta el sentido común –pues dicho concepto no se encuentra definido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española–, derivado del uso general que se le da a la palabra, esto es, *"una infraestructura o espacio físico común en que coexisten diversos locales comerciales o de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, que ofrece satisfacer integralmente las necesidades de sus clientes o visitantes"*.
5. En lo que atañe a los trabajadores que se benefician con el feriado obligatorio e irrenunciable, determinó que *"del tenor literal del citado artículo 2° se desprende que el legislador, al otorgar el señalado beneficio, no hizo distinción alguna –ni en su letra ni en su espíritu– respecto de las funciones desarrolladas por el personal, refiriéndose en forma amplia y expresa a todos los trabajadores que allí laboren. Corresponde por tanto aplicar como regla práctica de interpretación el "argumento de no distinción"*.
6. Los recurrentes del dictamen exponen que Hotelera Luz S.A. celebró un contrato de arrendamiento con Parque Arauco S.A. respecto del salón de uso comercial ubicado en el Centro Comercial Parque Arauco Shopping Center, el que está

situado en el primer nivel del denominado Boulevard Gastronómico. Añaden que en dicho centro comercial desarrollan actividades tiendas anclas, entre otros locatarios que abarcan una gran variedad de giros. Agregan que el dictamen impugnado considera sinónimos las palabras "centro comercial" y "mall", en base a lo cual concluye que quedan afectos a los feriados de que se trata todos los trabajadores que desempeñen funciones en los malls, cualquiera sea la labor que en ellos desarrollen. Estiman errado y no ajustado a derecho el razonamiento y la conclusión que se contiene en el dictamen emitido por la Dirección del Trabajo, por razones de legalidad, toda vez que no existiría facultad alguna que habilite a la autoridad administrativa para exigir la aplicación indiscriminada de lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 19.973 a todos los dependientes que prestan servicios en un mall o centro comercial. Lo anterior, porque en tales establecimientos se desarrollan actividades comerciales del más amplio género, entre otras, las de diversión y esparcimiento (cines, teatros, cafés, gimnasios, patios de comida, restaurantes); giros de utilidad pública (centros de atención médica, farmacias, laboratorios); y, finalmente, las propias de supermercados, grandes tiendas por departamentos, y aquellas de quienes se dedican a la venta al público de todo tipo de bienes. Luego, porque muchas de las actividades referidas se desarrollan en locales o dependencias externas al mall o centro comercial y, además, porque la actividad del comercio, en general, se encuentra exceptuada del descanso dominical y de días festivos.

Del mismo modo recurren señalando que, si el legislador en la mencionada ley no definió lo que debe entenderse por centro comercial o mall, la autoridad recurrida, al interpretar el precepto legal, debió aplicar el principio de hermenéutica de la especialidad, esto es, lo dispuesto en la

Ordenanza de Urbanismo y Construcciones que define "mall o centro comercial", como la "edificación cerrada que contempla un conjunto de locales comerciales conectados a un área de uso común interior"; "patio de comida", como "el área de comedores al interior de un centro comercial cerrado, conectada directamente a dos o más locales destinados a la venta de productos alimenticios"; "supermercado", como la "edificación cerrada destinada a la venta al público de productos diversos, mediante el sistema de autoservicio generalmente en una misma sala de venta"; y "teatro", como el "local destinado a espectáculos públicos". Luego agregan que la interpretación administrativa impugnada no se aviene, además, con los antecedentes que constan en la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.973, ni tampoco con lo dictaminado por la Dirección del Trabajo a propósito de la declaración de feriado legal el día en que deba procederse al levantamiento de los censos nacionales, que distingue entre los trabajadores que laboran en un centro comercial o mall según el negocio en que trabajan. La arbitrariedad del dictamen impugnado –a juicio de la recurrente– se deriva de que no existe fundamento legal, de razón o de justicia, que lleve a la conclusión a que arriba la Dirección del Trabajo, cuando interpretando lo preceptuado en el artículo 2° de la Ley N° 19.973 aplica indiscriminadamente lo que allí se dispone a todos los dependientes que prestan servicios en establecimientos comerciales, sin distinguir entre aquellos que lo hacen al interior de un centro comercial o mall o en locales ubicados en lugares adyacentes a los mismos.

7. Finalmente, con fecha 26 de enero de 2005, se dicta sentencia que acoge el Recurso de Protección deducido por la recurrente, declarando ilegal para ésta el Dictamen Ordinario N° 4.237/165, de fecha 14 de septiembre de 2004, señalan-

do que aquélla podrá desarrollar su actividad económica los días 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, contrariando con ello el espíritu que tuvo en vista el legislador al dictar la norma.

Los fundamentos de texto del fallo de primera instancia, contenidos en los considerandos cuarto a noveno, posteriormente revocados, son los siguientes:

"CUARTO: *Que si bien el intérprete goza de un poder discrecional para el cumplimiento de su cometido, de un razonable, pero a la vez limitado grado de libertad para determinar el sentido y alcance de la norma que considera necesario explicitar, no le está permitido –bajo circunstancia alguna– desconocer el fin que ha tenido en vista el órgano legislativo al momento de dictar la norma interpretada. La denominada interpretación mutativa, esto es, aquella que modifica el precepto, que lo altera en su sustancia, está proscrita por nuestro orden jurídico*".

"QUINTO: *Que a los fines de decidir si la interpretación que hace la Dirección del Trabajo del artículo 2° de la Ley N° 19.973 contenida en el Oficio Ordinario N° 4.237/165, de fecha 14 de septiembre de 2004, es o no arbitraria o ilegal, debe tenerse presente que el artículo 36 del Código del Trabajo señala que los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días, excepción que alcanza, justamente, a los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los dependientes que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo, como lo establece explícitamente el numeral 7 del artículo 38 del citado Código*".

"SEXTO: Que lo dispuesto entonces en el artículo 2° de la Ley N° 19.973 constituye una excepción a la regla general y, en tal sentido, su interpretación ha de realizarse necesariamente con un alcance restrictivo. Siendo así, las palabras "centro comercial" y "mall" han debido aplicarse por el intérprete en un sentido limitado o acotado, aunque en concordancia y en cautela del fin perseguido por el legislador, esto es, que se otorgue un descanso obligatorio e irrenunciable a todos los trabajadores que en dichos establecimientos se desempeñen en los días antes referidos".

"SEPTIMO: Que es un hecho público y notorio que un centro comercial o mall está integrado por unidades económicas independientes, y que todas ellas están unidas por un acceso o vías de circulación común, en vista a facilitar que el público consumidor, en un solo recinto, pueda adquirir bienes y servicios. Pero, además, atendido el diseño arquitectónico de estos establecimientos, no se puede ignorar que coexisten adyacentes o unidos a él locales comerciales que cuentan con accesos directos a través de espacios públicos, justamente para facilitar que en esas dependencias se presten servicios en horarios especiales y diversos a aquel en que funciona la totalidad del centro comercial o mall, entre otros, los gastronómicos o de esparcimiento".

"OCTAVO: Que la autoridad administrativa recurrida no distingue en el dictamen impugnado la particular situación física en que se encuentra el establecimiento de comidas de la recurrente, esto es, ubicado en el perímetro externo de un centro comercial o mall, al punto que se denomina al sector en el que se ubica el local que explota, como Boulevard Gastronómico del Parque Arauco. Tampoco atiende u observa que en el radio circundante a dichos establecimientos se desarrollan, por lo general, giros co-

merciales de esparcimiento y gastronómicos, los cuales, como es obvio, atienden regularmente y con preferencia los días domingos y festivos".

"NOVENO: Que así, entonces, la Dirección del Trabajo al emitir el dictamen impugnado extralimita la facultad interpretativa que el orden legal le reconoce, pues no distingue en función de la ubicación y de la actividad económica que se desarrolle en los locales comerciales y, por el contrario, aplica lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 19.973 indiscriminadamente, apartándose de una interpretación restrictiva de las expresiones "centro comercial" o "mall" a que estaba obligado".

#### SENTENCIA DE LA EXCMA. CORTE SUPREMA

1. El fallo del máximo Tribunal revoca los considerandos anteriores señalando que: "el artículo 2° del Código del Trabajo, junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, otorga al Estado la misión de amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su empleo y, además, la de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, labor esta última que corresponde cautelar, en representación del Estado, a la Dirección del Trabajo y en cuya virtud, especialmente en lo que al actual recurso interesa, ésta debe fiscalizar la aplicación de la ley laboral, el artículo 476 del Código precitado prescribe que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo...".

Con lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema, se reconoce la *Función Social* que cumple el Trabajo, principio que constituye para cualquiera un deber y un derecho. Tal deber se traduce, conforme a lo dispuesto en el artículo 2° inci-



sos 1º y final del Código del Trabajo en un *mandato legal*, que imperativamente obliga no sólo a amparar al trabajador en sus derechos, sino que también a velar por el cumplimiento de las normas que regulan las prestaciones de servicios. La Constitución Política de la República, en su artículo 1º consagra el mismo *Principio-Deber*, cuando señala que: "*El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.*", a continuación, dispone que: "*Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional*".

2. Por otra parte, el considerando octavo de dicha sentencia señala: "*Que, desde otro punto de vista, es concerniente manifestar que los preceptos de la Ley N° 19.973 que se mencionaron precedentemente, no tienen otra finalidad que proteger a los trabajadores en su legítimo derecho al descanso en fechas trascendentes. Por lo tanto, ella debe ser interpretada teniéndose en cuenta el beneficio de éstos y no de los empleadores, como es el planteamiento del recurso, y que avaló el fallo que se revisa, lo que hizo mediante argumentaciones claramente forzadas*".

Podemos desprender que el fallo reconoce también la *Función Limitadora* de los derechos fundamentales respecto de las prerrogativas de los empleadores prevista y sancionada en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo. Dicha

norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la *interpretación y aplicación* de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Esta norma está llamada a constituirse en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral.

A su vez, reconoce del mismo modo, que el verdadero sentido y alcance de la Ley N° 19.973 debemos buscarla, teniendo presente los Principios del Derecho del Trabajo, en especial, el *Principio Protector*, el que, al decir del profesor Gamonal en su libro de Introducción al Derecho, "Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y desequilibrio jurídico y económico existentes entre ellos".

Por su parte el profesor uruguayo, Américo Plá Rodríguez, sostiene a este respecto que "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser la de asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes". (Américo Plá Rodríguez, Curso de Derecho Laboral, Tomo I, Introducción al Dere-



cho del Trabajo, 3ª edición, año 2000, pág. 38).

El Principio Protector o Tutelar se manifiesta a través de tres reglas: 1) la regla *indubio pro operario*; 2) la regla de la norma más favorable; 3) y la regla de la condición más beneficiosa. De acuerdo al profesor Américo Plá, la primera regla establece un "*criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador*".

En la ejecución de las normas laborales, en caso de duda, la Dirección del Trabajo y todo órgano del Estado debe aplicar el principio protector del Derecho del Trabajo (Regla Indubio Pro Operario) interpretando a favor del trabajador y no del empleador, pues en una relación laboral, a diferencia de las relaciones civiles, las partes de la misma no son iguales, existiendo una parte más débil –el trabajador– y una parte más fuerte –el empleador– que es quien detenta el poder económico y se encuentra en ventaja con relación a aquél, por ello se ha entendido que el descanso establecido en el artículo 2º de la Ley N° 19.973, beneficia a "todos" los trabajadores sin distinción de ninguna especie.

3. En cuanto al concepto de centro comercial o mall señala en el considerando Undécimo que: "*Sobre el particular se puede agregar que los centros comerciales, en general, constituyen unidades arquitectónicas de cierta envergadura, en las que funcionan diversos establecimientos comerciales de distinta índole, circunstancia que es pública y notoria, y que constituye su característica más relevante, ya que están concentrados y orientados precisamente a otorgar los más variados servicios a la comunidad, en un solo lugar*" y agrega en el considerando siguiente: "*Que en la materia examinada, se desprende de lo reflexionado y de lo que también, aparece en el pro-*

*ceso, que el establecimiento comercial de propiedad de la empresa en cuyo favor se recurre, forma parte del centro comercial o mall conocido como Parque Arauco Shopping Center, por lo que afectan a sus trabajadores, las disposiciones de la ley en comento, no solamente porque así se ha expresado en el oficio que se objeta, sino también en concordancia con lo expuesto, lo que traduce una meridiana claridad. Existe, por cierto, un sentido de pertenencia a dicho centro comercial que resulta imposible de negar, ya que no se trata de un negocio autónomo, sino que funciona ligado a aquél, formando parte del mismo*".

Con lo anterior, la sentencia dictada por la Excma. Corte Suprema, con fecha 21 de abril de 2005, reconoce el *principio de la primacía de la realidad*, al reconocer que un local ubicado en forma adyacente, o bien, adherido a una infraestructura de propiedad de un Centro Comercial o Mall, con el cual comparte un entorno común, tales como ingresos desde la vía pública, estacionamientos, cierres y accesos desde el interior y/o exterior, en todos los casos *común*, con el fin de satisfacer integralmente las necesidades de sus clientes al contar con servicios tales como banco, centros de pagos, patio de comidas, supermercados, tiendas comerciales, cines, etc.

En efecto, la aplicación del principio de primacía de la realidad, en virtud del cual es posible visualizar una real unidad subyacente que reúne a diversas entidades o establecimientos, y que para el caso que nos ocupa, permite sostener, como señala el fallo de la Corte Suprema, ratificando la interpretación de la Dirección del Trabajo, que la Ley N° 19.973 hace sinónimos los términos centro comercial y mall, razón por la cual no resulta atendible el intento por diferenciarlos. Aun más, aplicando brillantemente este principio, el Excmo. Tribunal afirma que los centros comerciales, en general, confi-

guran unidades arquitectónicas de cierta envergadura, en las que funcionan diversos establecimientos comerciales de distinta índole con estacionamientos comunes, circunstancia que es pública y notoria, y que constituye su característica más relevante, ya que están concentrados y orientados precisamente a otorgar los más variados servicios a la comunidad, en un solo lugar.

Con lo anterior, y en conclusión, se disipa toda discusión relativa al sentido del artículo 2º de la Ley N° 19.973, con

relación al concepto de mall o centro comercial, del mismo modo se disipa el alcance de dicha disposición, incluyendo a todos los trabajadores que laboran en un centro comercial o mall, sin distinguir según el rubro en que éstos puedan desempeñarse, amparándose con ello el derecho a descanso de todos los trabajadores que prestan servicios en estos lugares y que regularmente se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos señalados por el legislador en el artículo 38 del Código del Trabajo.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Corporación Municipal. Asignación mejoramiento gestión municipal. Procedencia. Trabajadores regidos Código del Trabajo .....	1.943/55	4.05.05	154
Cotizaciones previsionales adeudadas. Pago .....	1.816/52	27.04.05	146
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporaciones Municipales. Sumarios .....	1.480/47	12.04.05	133
Dirección del Trabajo. Competencia. Situación de hecho....	1.599/51	19.04.05	142
Dirección del Trabajo. Fiscalizadores. Facultades. Suspensión de obra o faena. Quebrantamiento. Sanción.....	1.941/53	4.05.05	150
Empresas. Condiciones Sanitarias y Ambientales .....	1.570/49	18.04.05	137
Empresas. Condiciones Sanitarias y Ambientales. Procedencia. Contratistas .....	1.570/49	18.04.05	137
Estatuto Docente. Ley N° 19.933. Titularidad .....	1.582/50	19.04.05	140
Feriado progresivo convencional. Requisitos .....	1.481/48	12.04.05	134
Horas extraordinarias. Existencia .....	2.034/56	10.05.05	156
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Vigencia Ley N° 19.759. Duración .....	2.036/57	10.05.05	159
Reglamento Interno. Disposiciones .....	2.034/56	10.05.05	156
Remuneraciones. Calificación de beneficios.....	1.816/52	27.04.05	146
Trabajadores de Artes y Espectáculos. Compensación horas no trabajadas. Procedencia .....	1.942/54	4.05.05	152

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### **DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACIONES MUNICIPALES. SUMARIOS.**

**1.480/47, 12.04.05.**

***La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida de amonestación aplicada por la Corporación Municipal de Punta Arenas, para la Educación, Salud y Atención al Menor, a doña ..., como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra.***

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 72, letra b). Constitución Política de la República, artículos 6°, 7° y 76. Código del Trabajo, artículo 420.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección se deje sin efecto la medida de amonestación que se le aplicare como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra por la Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor.

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

El artículo 72, letra b), de la Ley N° 19.070, prevé:

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

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

De la disposición legal preinserta se desprende que el legislador exige, tratándose de los empleadores del sector municipal, la instrucción del correspondiente sumario administrativo para acreditar los hechos constitutivos de las causales de "falta de probidad, conducta inmoral grave o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función", de acuerdo con las normas previstas al efecto en el Estatuto Administrativo Municipal, en particular los artículos 127 a 143, ambos inclusive.

De ello se sigue que acreditado, fehacientemente, a través del referido sumario los hechos constitutivos de las causales referidas el ente empleador podrá aplicar la medida de destitución a que alude la norma en comento.

Ahora bien, considerando que los sumarios administrativos agotan sus efectos una vez que se cumple en forma íntegra el objetivo perseguido por los mismos, vale decir, la aplicación de la correspondiente medida disciplinaria o su sobreseimiento preciso es afirmar que la Dirección del Trabajo en el caso en consulta no se encuentra facultada, de conformidad con la normativa legal y reglamentaria, para dejar sin efecto la medida de amonestación aplicada en su contra, cualquiera sea el motivo que se invoque, toda vez que ello implicaría declarar la nulidad del respectivo sumario administrativo, atribución

que corresponde privativamente a los Tribunales Ordinarios de Justicia, con competencia en lo laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Ud.

que la Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida de amonestación que le aplicara la Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor, como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra.

### **FERIADO PROGRESIVO CONVENCIONAL. REQUISITOS.**

**1.481/48, 12.04.05.**

***El feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos al convenio colectivo vigente en la misma, debe calcularse considerando los preceptos que sobre dicho descanso establece el artículo 68 del Código del Trabajo, debiendo otorgarse este beneficio conforme a las normas convenidas en las partes, sólo si representa un número de días adicionales igual o superior a aquellos que les correspondería impetrar aplicando las reglas que sobre feriado progresivo establece la ley.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 68.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la forma de calcular el feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, que tienen derecho, en virtud de cláusulas convenidas en los respectivos instrumentos colectivos, a un feriado de 28 días corridos.

Al respecto, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

El feriado progresivo en nuestra legislación se encuentra contenido en el artículo 68 del Código del Trabajo, el que al efecto, dispone:

*"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabaja-*

*dos, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.*

*"Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestado a empleador anteriores".*

Del precepto precedentemente transcrito es posible inferir que para tener derecho al feriado progresivo, el trabajador debe haber laborado diez años para uno o más empleadores, sean éstos continuos o no, devengando un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Asimismo, se colige que para los efectos de computar este beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador, sólo hasta 10 años de trabajo efectuados para otros empleadores.

Como es dable apreciar, el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es

umentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio de cada trabajador.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre la Pontificia Universidad Católica de Chile y los trabajadores afiliados al Sindicato N° 4 de la misma, con vigencia entre el 1° de enero de 2004 y el 30 de abril del 2008, en la cláusula 4.5, establece:

*"Feriado legal*

*La Universidad se obliga a otorgar a los trabajadores involucrados en este Convenio Colectivo, 28 días de vacaciones de preferencia en primavera o verano, sin perjuicio de que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éstas pudieran ser mayores. En los casos que por necesidad de funcionamiento de la Universidad sea necesario fraccionar el feriado anual, se hará de mutuo acuerdo con el trabajador.*

*Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior la Universidad podrá determinar que en la totalidad de sus establecimientos o en parte de ellos se proceda al cese de sus actividades por un lapso no superior a 28 días corridos; en dicho caso se impondrá a los trabajadores afectos a este convenio la obligación de hacer uso del feriado sin que éstos puedan negarse a ejercer sus vacaciones".*

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que en virtud de este instrumento colectivo la Universidad se ha obligado a otorgar a los trabajadores afectos a él un feriado de 28 días al año, de preferencia en primavera o verano, acordando las partes que ello sería sin perjuicio de que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éste pudiera ser mayor.

A la vez, se infiere que se ha acordado por las mismas la posibilidad de fraccionar este beneficio de común acuerdo, en el evento de estimarse necesario por razones de funcionamiento de la entidad universitaria.

Asimismo, de dicha norma se desprende que la Universidad se ha reservado el derecho de determinar el feriado colectivo en la totalidad de sus establecimientos o en parte de ellos por un lapso no superior a 28 días corridos.

De la misma disposición convencional puede inferirse que las partes pactaron el beneficio del feriado en el número de días señalado, sin establecer en forma expresa si éste correspondía a feriado básico o si también comprendía el feriado progresivo a que pudieran tener derecho los dependientes involucrados, de suerte que para resolver la consulta planteada por los recurrentes, se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación.

Para ello cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2° y final del artículo 1564, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De la disposición legal transcrita se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito respecto del mismo asunto.

Igualmente, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o comple-

mentar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Ahora bien, analizados los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe de fiscalización evacuado por doña E. B. J., de la Inspección Provincial del Trabajo, se ha podido determinar que el feriado de que gozan los trabajadores de que se trata se otorga en el mes de febrero de cada año por 28 días corridos, de los cuales 20 de ellos serían hábiles. De los mismos antecedentes aparece que en este período quedan funcionando aquellos servicios o dependencias de la Universidad que no pueden ser suspendidos atendida la naturaleza de las funciones que en ellos se desarrollan.

En el referido informe de fiscalización consta, además, que el feriado progresivo de los trabajadores de que se trata, en el evento que corresponda, se encuentra incluido en el feriado pactado en el convenio colectivo, es decir, se imputa al feriado de los 28 días y no se agregan a dicho período, no obstante la Universidad otorga a partir del vigésimo octavo año de servicio del trabajador un día adicional por tal concepto. Lo anterior significa, de conformidad al mismo informe, que hasta los 27 años de servicios los trabajadores tienen derecho a 20 días hábiles y a partir de los 28 años de servicios, a un día hábil adicional y así sucesivamente, cada tres nuevos años.

Asimismo, de dicho informe aparece que este sistema se aplica históricamente y que para mayor información la Universidad entre-

ga por escrito la forma en que se otorga el beneficio, con copia del instrumento colectivo en el cual se ha pactado el feriado y una tabla de cálculo del mismo. Esta tabla consigna:

10 años =	15 días hábiles
13 años =	16 días hábiles
16 años =	17 días hábiles
19 años =	18 días hábiles
22 años =	19 días hábiles
25 años =	20 días hábiles
28 años =	21 días hábiles
31 años =	22 días hábiles
34 años =	23 días hábiles

En los mismos antecedentes a que se ha hecho referencia, consta, a la vez, que los instrumentos colectivos suscritos por las partes en los años anteriores al actual, consignan el beneficio en comento en iguales términos al transcrito y comentado en acápites que anteceden.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, bajo la vigencia de diversos instrumentos colectivos por ellas suscritos, han entendido y ejecutado las cláusulas que contemplan el otorgamiento del feriado, en forma tal que su concesión, según se indicara, siempre se ha realizado otorgando los 28 días a todos los dependientes afectos a dichos instrumentos, incluyendo los días de feriado progresivo a que pudieran tener derecho alguno de ellos, lo cual, a la luz de lo expresado precedentemente permite concluir que esa es la forma en que las partes le han dado aplicación al beneficio en estudio.

Lo anterior, en todo caso, es sin perjuicio de que si algún trabajador, por aplicación del artículo 68 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos anteriores, tiene derecho a impetrar un número total de días superior al pactado en el convenio colectivo, la Universidad se encuentra en la obligación de conceder el beneficio en la forma prevista en la ley.



En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos al convenio colectivo vigente en la misma, debe calcularse considerando los preceptos que sobre dicho descanso esta-

blece el artículo 68 del Código del Trabajo, debiendo otorgarse este beneficio conforme a las normas convenidas por las partes, sólo si representa un número de días adicionales igual o superior a aquellos que les correspondería impetrar aplicando las reglas que sobre feriado progresivo establece la ley.

**EMPRESAS. CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES. PROCEDENCIA. CONTRATISTAS.**

**1.570/49, 18.04.05.**

***El sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 3º, del D.S. Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud, reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, no sería otro que precisar la obligación que recae en la empresa, a la cual corresponden los lugares de trabajo, de mantenerlos en las condiciones necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en ellos, sean éstos dependientes suyos o de sus contratistas.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 184, inciso 1º, y 209, inciso 2º. Ley Nº 16.744, artículo 4º, inciso 3º. D.S. Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud, artículos 1º, incisos 1º y 3º.

Mediante Memo. Nº 161, del Ant. ..., se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca del sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 3º, del D.S. Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud, sobre obligación de la empresa de mantener en condiciones adecuadas los lugares de trabajo para proteger a sus dependientes como los de sus contratistas, en cuanto se podría comprender también otras obligaciones como la vigilancia o control de las medidas de prevención que deben aplicar sus contratistas o subcontratistas.

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

El artículo 3º, del D.S. Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, dispone:

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

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

de sus contratistas que realicen actividades para ella.

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

De este modo, las obligaciones indicadas se imponen de forma directa sobre la empresa porque a ella pertenecen ordinariamente los lugares de trabajo, conformando su identidad, y ella sería, por ende, la que los debe mantener en las condiciones necesarias y adecuadas, cualquiera sea la dependencia de los trabajadores que vayan a trabajar en ellos, del propio dueño de la obra, o de un contratista, que habitualmente lo son en forma transitoria y por lo mismo no tienen mayor vinculación con determinado lugar de trabajo, con sus instalaciones, estructuras y características básicas.

De esta manera, como se trata de regular las condiciones de los lugares de trabajo es primordial la referencia a la empresa a la cual pertenecen, o bajo cuyo mantenimiento se encuentran, como obligada a velar por sus condiciones de seguridad y salubridad, indistintamente de la persona del empleador que los ocupa, si es el dueño o contratista.

Lo expresado queda en mayor evidencia si se considera que el reglamento en cuestión tiene por objeto precisamente regular las condiciones de seguridad y salubridad de los lugares de trabajo, atribuibles a la empresa, y no las obligaciones del o los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en ellos, materia que se encuentra tratada en la Ley N° 16.744, sus reglamentos, y en el Código del Trabajo, por lo que existiría independencia en el alcance y sentido de la norma reglamentaria del artículo 3° en análisis y esta última legislación, entre las cuales habría más bien un complemento en su aplicación.

En efecto, el reglamento D.S. N° 594, en su artículo 1°, inciso 1°, precisa:

*"El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales".*

De este modo, el reglamento aludido regula las condiciones sanitarias y ambientales de todo lugar de trabajo, sin distinguir la entidad empleadora de los trabajadores que laboren en ellos, y más bien cualquiera sea ésta, como se deriva del texto del artículo 3° del mismo reglamento, ya comentado.

De esta suerte, el artículo 3° del D.S. N° 594, no tendría por sentido o alcance establecer otras responsabilidades del empleador por las medidas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por trabajadores que laboran en los lugares de trabajo, sino más bien fijar las exigencias de estos centros de trabajo, para proteger la vida y salud de los dependientes que laboran en ellos, indistintamente de su empleador.

Lo expresado no podría llevar a entender que la disposición reglamentaria en comento obligue a la empresa, o dueña de la obra, respecto del contratista, a la vigilancia o la supervisión de este último en cuanto cumpla con la normatividad sobre las condiciones de seguridad y salubridad de sus trabajadores, a menos que lo sea respecto del lugar de trabajo, por lo que no podría hacerse responsable al efecto ni menos sancionarlo como infractor de una obligación que la ley no le impone.

En efecto, de acuerdo a la legislación vigente, es el empleador quien responde de las obligaciones de protección y prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de sus trabajadores, sin que la ley establezca una responsabilidad de vigi-

lancia o supervisión, o subsidiaria, del dueño de la empresa, obra o faena, cuando intervenga un contratista o subcontratista, si éstos como empleadores deben asumir dichas obligaciones por sus propios trabajadores.

Así, el artículo 184 del Código del Trabajo, que consagra en nuestra legislación el denominado deber de seguridad se refiere directamente al empleador, al disponer:

*"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".*

De este modo, si el dueño de la obra, empresa o faena no es el empleador directo de los trabajadores que laboran para él no le asisten las obligaciones de prevención señaladas, a menos que como ha quedado dicho se trate de las condiciones del lugar mismo de trabajo, que corresponde a la empresa.

Cabe acotar, que al referirse la norma transcrita a la mantención de condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como obligación del empleador, ello no se contrapone con la norma reglamentaria en estudio, que alude a las condiciones adecuadas del lugar de trabajo, como obligación de la empresa, si son aspectos distintos. Faena es sinónimo de trabajo, servicio, actividad o tarea, en cambio, lugar de trabajo lo es de ámbito, espacio, estructura, instalaciones permanentes, propias de la empresa, indistintamente del empleador.

Por otra parte, no podría hacerse responsable al dueño de la obra, empresa o faena por obligaciones que la ley no le encomienda de modo expreso, como lo hace con el empleador, si el artículo 4º, inciso 3º de la Ley N° 16.744, lo hace responsable subsidiariamente respecto del contratista o subcontratista sólo respecto de las obligaciones

de afiliación y cotización al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y no de otras obligaciones.

Así, el inciso 3º, del artículo 4º, de la Ley N° 16.744, dispone:

*"El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas".*

La disposición legal antes citada se encuentra ratificada en el inciso 2º del artículo 209 del Código del Trabajo, que establece:

*"En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena, es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas".*

De esta manera, el sentido o alcance de lo dispuesto en el artículo 3º del D.S. N° 594, dice relación con la obligación de la empresa de mantener condiciones sanitarias y ambientales de los lugares de trabajo para proteger la vida y salud de los trabajadores, sean éstos de la propia empresa o de contratistas, no comprendiéndose otras obligaciones como vigilancia o supervisión del cumplimiento de las normas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las faenas, las que competen al respectivo empleador de los trabajadores.

Acorde con lo anteriormente expresado se hace conveniente agregar que en caso de infracción al artículo 3º del D.S. N° 594, por condiciones inadecuadas de los lugares de trabajo, se deberá sancionar al dueño de la empresa, obra o faena, directamente, sin perjuicio que en tales lugares se desempeñen contratistas con sus propios trabajadores, sanción que podrá ser aplicada por este Servicio, en ejercicio de las facultades de fiscali-

zación de estas materias que le confiere el inciso 3° del artículo 184, e incisos 1° y 2° del artículo 191 ambos del Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 3°, del D.S. N° 594, de 1999, del

Ministerio de Salud, reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, no sería otro que precisar la obligación que recae sobre la empresa, a la cual corresponden tales lugares de trabajo, de mantenerlos en las condiciones necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en ellos, sean éstos dependientes suyos o bien de terceros o contratistas.

**ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.933. TITULARIDAD.**

**1.582/50, 19.04.05.**

**Resulta aplicable el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.933, que otorgó el beneficio de la titularidad en la dotación docente, respecto de las extensiones horarias pactadas hasta diciembre de 2003, por la Corporación Municipal de Punta Arenas el personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales administrados por esa Corporación, vigentes hasta febrero de 2004.**

**Fuentes:** Ley N° 19.933, artículo 4° transitorio.

Mediante presentación del antecedente ..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la aplicabilidad del artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.933, respecto de las extensiones horarias pactadas hasta diciembre de 2003, por la Corporación Municipal de Punta Arenas con el personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales administrados por esa Corporación.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. que el referido artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.933, dispone:

*"Los profesionales de la educación que a la fecha de publicación de la presente ley, tengan una designación en calidad de titulares de 20 o más horas cronológicas y que en*

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

*"a) Si se trata de horas que forman parte del Plan de Formación General;*

*"b) Si se trata de horas que forman parte del Plan de Formación Diferenciada, o*

*"c) Si se trata de horas de libre disposición que han pasado a formar parte del Plan de Estudio de Formación General o del Plan de Formación diferenciada.*

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que al docente ingresado en calidad de titular a una dotación docente dependiente de una Corporación Municipal se le otorgó el beneficio de la titularidad respecto de las extensiones horarias conve-nidas como consecuencia de la incorpora-ción del establecimiento educacional al régi-men de jornada escolar completa diurna, en la medida que, a la fecha de entrada en vigencia de la citada ley, esto es, al 12 de febrero de 2004, hubieren cumplido con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Tener una carga horaria en calidad de titular de 20 o más horas cronológicas;
- 2) Haber pactado una extensión horaria que completara una jornada total de más de 30 horas cronológicas.
- 3) Que dichas horas de extensión horaria formaran parte del Plan de Formación General, Plan de Formación Diferenciada o de libre disposición que hayan pasado a formar parte del Plan de Estudios de Formación General o Diferenciada;
- 4) Que en todo caso, tales horas, formaran parte del Plan de Estudios del respectivo establecimiento educacional.

En la especie, de acuerdo a información proporcionada y antecedentes tenidos a la vista, aparece que la Corporación Municipal de Punta Arenas, si bien es cierto, pactó con el personal docente que presta servicios en los establecimiento educacionales dependien-tes de la misma una extensión horaria hasta diciembre de 2003, no lo es menos que la referida extensión produjo sus efectos hasta el 28 de febrero de 2004, al continuar pa-gando la citada Corporación remuneraciones

hasta dicha fecha, aun cuando el docente en los meses de enero y febrero se encontrara liberado de prestar servicios en virtud del beneficio del feriado legal establecido en el artículo 41 de la Ley N° 19.070, cumpliéndose, por tanto con el requisito de vigencia de la extensión horaria a la fecha de entrada en vigor de la Ley N° 19.933, esto es al 12.02.04.

En lo que respecta a la circunstancia de que el establecimiento de que se trata no contempla expresamente un Plan de Forma-ción Diferenciada, es del caso hacer presen-te que los establecimientos que imparten edu-cación general básica, cuyo es el caso en consulta, no contienen dicho Plan de Estu-dios el que sólo es procedente en la educa-ción media, entendiéndose, por tanto, en la especie, cumplido también con el requisito pertinente, al contemplar el establecimiento educacional un Plan de Formación General.

De este modo, consecuente con lo ex-puesto, preciso es sostener que en el caso en consulta han concurrido todos los requisi-tos copulativos que hicieron procedente el beneficio de la titularidad por la extensión horaria, en los términos previstos en el artículo 4° transitorio.

En consecuencia, sobre las base de la disposición legal citada y comentada, cum-plo en informar a Ud. que resulta aplicable el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.933, que otorgó el beneficio de la titularidad en la dotación docente respecto de las extensio-nes horarias pactadas hasta diciembre de 2003, por la Corporación Municipal de Punta Arenas con el personal docente que presta servicios en los establecimientos educacio-nales administrados por esa Corporación, vi-gentes hasta febrero de 2004.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SITUACION DE HECHO.****1.599/51, 19.04.05.**

***El corte de gas del día 8 de marzo recién pasado, comunicado el día anterior a la empresa ... por Metrogas S.A., no constituiría fuerza mayor o caso fortuito, y en cuanto a la ponderación de los motivos que habrían impedido a la empresa laborar dicho día, relacionados con el mismo corte, esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse, no conformándose en todo caso a derecho que hubiere instruido a los trabajadores recuperar tal día por el sábado 12 del mismo mes, si los contratos de trabajo del personal afectado no contemplarían este día dentro de la jornada laboral semanal, y no se habría contado con el consentimiento de los trabajadores para modificarlos.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 7°, 9°, 11 y 21. Código Civil, artículos 45 y 1545.

**Concordancias:** Dictámenes Ordinarios N°s. 4.388/313, de 20.10.2000 y 5.832/384, de 25.11.1998.

Mediante presentación de ant. ... solicitan pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia que la empleadora, empresa..., ante aviso de corte de gas por Metrogas S.A. para el día martes 8 de marzo, ordenara recuperar este día no laborado por el sábado 12 del mismo mes.

Se agrega, que el corte de gas fue comunicado a la empresa con doce horas de anticipación, la que, por lo demás, había instalado un sistema alternativo de gas licuado desde a lo menos tres meses sin activar su conexión.

Se complementa lo anterior por el dirigente, en cuanto el corte producido sólo afectó al casino de la empresa y a la sección pintura, donde laboran ocho trabajadores, de un total de 150 de la empresa, y la jornada semanal pactada es de lunes a viernes, para la gran mayoría de los trabajadores a quienes se les solicitó recuperar el día laborando el sábado, día que por no estar pactado como laborable en definitiva no se aceptó trabajarlo.

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

El artículo 7°, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal citada se desprende que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, que origina obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, cuales son el pago de remuneración por el primero a cambio de la prestación de servicios de este último.

De este modo, si por una parte no hay prestación de servicios la otra parte se encuentra facultada para eximirse de su obligación recíproca de pago de la remuneración, atendido el concepto y naturaleza del contrato de trabajo anotados, como lo ha sostenido reiterada y uniformemente la doctrina de este Servicio.

Por otro lado, el artículo 1545 del Código Civil, señala:



*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

De la norma legal antes citada se desprende que celebrado válidamente un contrato, las obligaciones que de él emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que las mismas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo, o que concurra alguna causa legal para ello.

Lo anteriormente expresado es plenamente aplicable al contrato de trabajo, si éste jurídicamente es un contrato.

Pues bien, una de las causas legales que puede obstar al cumplimiento de un contrato, es decir, que se lleve a cabo las obligaciones correlativas, liberando de ellas a la parte afectada, es la fuerza mayor o caso fortuito, definida en el artículo 45 del Código Civil:

*"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. "*

Del precepto legal antes citado se colige, como lo ha sostenido reiteradamente la doctrina, que para que se configure fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito sea inimputable, es decir, provenga de causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su acaecimiento;
- b) Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y
- c) Que el mismo hecho o suceso sea irresistible, que no se haya podido evitar, ni

aún en el evento de oponer defensas idóneas para tal objeto.

Analizada la situación en consulta, a la luz de los requisitos antes detallados, esta Dirección estima que la medida de suspensión de suministro de gas por Metrogas S. A. a la empresa ..., por el día 8 de marzo pasado, comunicada el día anterior, que habría impedido la prestación de servicios de los trabajadores, no podría calificarse de fuerza mayor o caso fortuito, si en el hecho de la suspensión no concurre al menos el requisito copulativo de ser imprevisible.

En efecto, de los antecedentes se desprende que Metrogas S.A. comunicó a la empresa el día 7 de marzo el corte de gas para el día siguiente, por carta de la misma fecha, información que se habría transmitido a los dirigentes sindicales el mismo día 7, por lo que el hecho mismo del corte del día 8 no fue imprevisto. Por lo demás, ha sido un hecho público y notorio que desde hace un tiempo se ha prevenido a las industrias que ocupan gas la eventualidad de su corte o restricción transitoria, atendidos problemas en la fuente de abastecimiento, circunstancias que quitan al hecho de corte de suministro ocurrido el día 8 de marzo en la empresa... el carácter de suceso imposible de prever, no sólo dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

A mayor abundamiento, atendida la presentación de los Sindicatos, la empresa se habría preparado para la contingencia al instalar un sistema de energía a base de gas licuado, lo que se habría hecho justamente para evitar paralización ante cortes de gas por Metrogas S.A., sistema que, no obstante, no se habría activado en su oportunidad, pero que en todo caso demuestra que los cortes no podrían ser estimados como suceso imposible de prever por la empresa.

De esta suerte, al tenor de los antecedentes, al no cumplirse en la especie con el requisito de la imprevisibilidad del hecho del corte de gas, no sería posible considerar que



éste sería constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito para la empresa empleadora.

No obstante lo anterior, al decir del dirigente sindical ya nombrado, el corte de gas afectó sólo al casino y a la sección pinturas de la empresa, donde laboran 8 trabajadores de un total de 150, antecedentes de hecho que esta Dirección no podría legalmente entrar a analizar y ponderar si realmente tenían relevancia para que la empleadora no hubiere podido laborar, o bien estaba igualmente obligada a hacerlo, materia que corresponde conocer, en caso de controversia de las partes a los tribunales de justicia, de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, en un procedimiento legal donde se alleguen pruebas y puedan ser evaluadas por el juez, como se manifiesta, entre otros, en Ord. N° 4.388/313, de 20.10.2000.

Como consecuencia de lo expuesto es posible derivar que el corte de gas del día 8 de marzo último en la empresa..., no habría configurado caso fortuito o fuerza mayor, sin perjuicio de lo cual, si tal día no se laboró por el impedimento que habría afectado a dependencias del establecimiento, la procedencia de esta determinación no corresponde conocerla a esta Dirección, sino que a los tribunales de justicia.

Por otra parte, se hace necesario señalar que en materia de cortes de energía por las empresas distribuidoras respecto de la empresa empleadora y las consecuencias que de ello derivarían para el cumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo para ésta, especialmente pago de la remuneración, la doctrina de este Servicio, basada entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.832/384, de 25.11.1998, ha manifestado que, al efecto, habría que distinguir, si tales interrupciones se producen mientras el trabajador se encuentra a disposición del empleador, o no lo está, como ha sido analizado para el caso de cortes de energía eléctrica.

En efecto, el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

*"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato".*

*"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".*

Del precepto legal anterior se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que permanece sin realizar labor, concurriendo copulativamente las siguientes condiciones:

- A) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- B) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se infiere, que el inciso 2° del citado precepto constituye una excepción a la disposición contenida en el inciso 1° del mismo artículo, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que se considera también como tal el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador pero sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Ahora, del análisis armónico de la disposición citada se colige que la regla de carácter excepcional que consagra su inciso 2°, rige sólo en el caso que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado por el inciso 1° de la misma norma, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado este Servicio en Dictámenes Ords. N°s. 6.481/212, de 30.09.91, 4.936/151, de 15.07.91, y 3.707, de 23.05.91.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, si la interrupción de suministro de energía se produce mientras el trabajador está prestando efectivamente sus servicios, el lapso de inactividad que le afectaría constituiría jornada laboral, dado que la no realización de labor se produciría por causas no imputables a él, y de este modo debe ser remunerada.

Por el contrario, forzoso sería concluir que si el corte de suministro que impediría laborar a la empresa se produce antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por cualquier otra causa, o una vez terminada, como el trabajador no estaría propiamente a disposición del empleador de acuerdo a la doctrina antes señalada, no se configuraría jornada, y por ello no correspondería que tales períodos sean remunerados.

Lo expresado debe entenderse obviamente sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.

Con todo, por otro lado, aun cuando concurriera en la especie un corte de energía que pudiere o no constituir fuerza mayor o caso fortuito, si ello sucediere antes o después de la jornada efectiva, la empleadora no estaría facultada para modificar unilateralmente la distribución semanal de la jornada laboral, obligando a trabajar un día sábado, en reemplazo del día del corte de gas, si aquel día no se encuentra pactado dentro de la jornada laboral semanal para la generalidad de los trabajadores a los cuales se les hubiere solicitado trabajar.

En efecto, atendido que el contrato de trabajo como todo contrato es ley para las partes, a menos que las mismas lo modifiquen o dejen sin efecto por mutuo acuerdo, no resulta conforme a derecho que la empresa, de manera unilateral, haya dispuesto la recuperación del día no trabajado por corte de gas solicitando trabajar un día sábado, si éste no estaba pactado o convenido en la distribución semanal de la jornada laboral de los trabajadores a los cuales se pretendió aplicarla, lo que llevó a que no se aceptara laborar.

De este modo, alterar la distribución semanal de la jornada de trabajo sin el consentimiento de los trabajadores, habría constituido infracción al carácter consensual del contrato de trabajo y por ello a lo dispuesto en los artículos 7°, 9° y 11 del Código del Trabajo, y 1545 del Código Civil.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Uds. que el corte de gas del día 8 de marzo recién pasado, comunicado el día anterior a la empresa ..., por Metrogas S.A., no constituiría fuerza mayor o caso fortuito, y en cuanto a la ponderación de los motivos que habrían impedido a la empresa laborar dicho día, relacionados con el mismo corte, esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse, no conformándose en todo caso a derecho que ella hubiere instruido a los trabajadores recuperar tal día por el sábado 12 del mismo mes, si los contratos de trabajo del personal afectado no contemplarían este día dentro de la jornada laboral semanal, y no se habría contado con el consentimiento de los trabajadores para modificarlos.

**REMUNERACIONES. CALIFICACION DE BENEFICIOS. COTIZACIONES PREVISIONALES ADEUDADAS. PAGO.**

**1.816/52, 27.04.05.**

- 1) Los beneficios Bono Anual, Bono de Vestuario, Bono de Vacaciones, Asignación de Perfeccionamiento, Asignación de Responsabilidad y Asignación Especial, de convenios colectivos de 22.11.2000, y 17.12.2002, celebrados entre Corporación de Educación, Salud, Cultura y Recreación de La Florida y el Sindicato de Trabajadores de la Educación COMUDEF, serían remuneración, y por ende, al tenor de reiterada doctrina de las Superintendencia de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, imponibles para efectos previsionales.**
- 2) No ha podido hacer variar el carácter imponible de los bonos y asignaciones antes referidos, el hecho que los convenios colectivos que los contenían se hayan extinguido, e integrado las cláusulas correspondientes a los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte de aquéllos; y**
- 3) Serán de cargo del empleador las cotizaciones previsionales adeudadas que corresponda, respecto de los bonos y asignaciones ya indicados, pagados a los trabajadores durante los años 2001 a 2004.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 41 y 348, inciso 2°. Ley N° 17.322, artículo 3°, inciso 2°.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 1.199/38, de 28.03.2005 y 3.536/171, de 1°.09.2001.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de:

- 1) Si serían imponibles determinados bonos pagados por la Corporación Municipal de Educación de La Florida, durante los años 2001, 2002, 2003 y 2004, pactados en convenios colectivos;
- 2) Si los mismos bonos serían igualmente imponibles, al pasar a los contratos individuales, por aplicación del artículo 348 del Código del Trabajo, y
- 3) Quién debería costear la imponibilidad adeudada en el caso que los bonos fueren imponibles.

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

- 1) En cuanto a imponibilidad de los bonos, estos beneficios serían, al tenor de la presentación, los estipulados en convenios colectivos de fecha 22.11.2000, de anexo N° 1, suscrito entre la Corporación Municipal de Educación, Salud, Cultura y Recreación de La Florida y el Sindicato de Trabajadores de la Educación, COMUDEF, que en la cláusula cuarta, contempla un "Bono Anual", por \$ 209.800, más porcentaje de reajuste de remuneraciones que corresponda anualmente para el sector público, no imponible, por cada año de vigencia del convenio que se pagaría en 8 cuotas iguales de \$ 26.225 cada una, conjuntamente con las remuneraciones del trabajador, en los meses de marzo, abril, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre.

El mismo convenio, en la cláusula quinta, trata un "Bono de Vestuario", de \$ 36.715, a pagarse en el mes de marzo de cada año.

Asimismo, en la cláusula séptima, un "Bono de Vacaciones", de \$ 12.588, a pagarse en el mes de enero de cada año. En la cláusula 17 letra b), una "Asignación de Perfeccionamiento", mensual, para el sector no docente, con un tope de hasta el 10% del sueldo base.

A su vez, convenio colectivo celebrado entre las mismas partes, de fecha 17.12.2002, de Anexo N° 2, en la cláusula tercera, trata de un "Bono Anual", por \$ 346.500; en la cláusula cuarta, "Bono de Vacaciones" de \$ 15.000; en la cláusula quinta, "Bono de Vestuario", por \$ 40.017; cláusula vigésima "Asignación de Perfeccionamiento", de 2.5% del sueldo base por cada 100 horas cronológicas de perfeccionamiento; cláusula vigésimo primera "Asignación de Responsabilidad", para profesores jefes, de \$ 20.000, pagadera en 10 cuotas; cláusula vigésimo segunda: "Asignación Especial" para directores de jardines infantiles y otros, de \$ 40.000 por cada año de vigencia del convenio.

Pues bien, de las cláusulas anteriores, en la parte que interesa, se deriva que ellas contemplan diversos beneficios denominados bonos y asignaciones, a pagarse en dinero al trabajador, en cuotas o de una sola vez, todos con motivo del contrato de trabajo.

Al respecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

*No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servi-*

*cios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie, avaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida por el inciso 2° del mismo precepto.

De esta manera, aplicado lo antes expuesto a los bonos y asignaciones ya detallados, es posible concluir que ellos constituyen remuneración, por reunir los elementos del concepto legal ya analizado, y por no encontrarse expresamente exceptuados de tal definición por el inciso 2° de la misma disposición legal.

Precisado lo anterior, y atendido el tenor de la consulta, en primer término se hace necesario precisar que este Servicio carece de competencia legal para determinar si un beneficio contractual es imponible para efectos previsionales, cuestión que corresponde conocer a la Superintendencia de Seguridad Social o de Administradoras de Fondos de Pensiones, según el caso. No obstante lo cual, la doctrina vigente, uniforme y reiterada de estas instituciones sobre el punto, manifiesta que, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, todo lo que el trabajador perciba del empleador por concepto del contrato de trabajo, constituye remuneración, y por ende, es imponible, con las únicas excepciones que precisa el mismo legislador en la citada disposición, de modo tal que si el estipendio pagado al dependiente no se encuentra entre estas excepciones legales significa que es remuneración, y por ello, afecto a cotizaciones previsionales.

La doctrina antes expuesta ha sido citada, entre otros, en dictámenes de este Servicio Ords N°s. 1.199/38, de 28.03.2005, y 3.536/171, de 21.09.2001.

En el caso planteado, como los bonos y asignaciones ya mencionados, de los convenios colectivos, conforman el concepto legal de remuneración, y por otra parte no se encuentran referidos en el inciso 2° del artículo 41, que exime a diversos estipendios del concepto de remuneración, forzoso resulta concluir que, al tenor de la doctrina de las Superintendencias nombradas, serían impondibles para efectos previsionales si son remuneración.

En consecuencia, los beneficios de convenio colectivo de fecha 22.11.2000, Bono Anual, Bono de Vestuario, Bono de Vacaciones, Asignación de Perfeccionamiento, y de convenio colectivo de 17.12.2002, Bono Anual, Bono de Vacaciones, Bono de Vestuario, Asignación de Perfeccionamiento, Asignación de Responsabilidad y Asignación Especial serían remuneración, y por ello impondibles para efectos previsión, al tenor de la reiterada doctrina de las Superintendencia de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones.

- 2) En cuanto a la consulta si los mismos bonos y asignaciones, que pasaron a los contratos individuales, mantendrían su condición de ser o no impondibles, el artículo 348, inciso 2°, del Código del Trabajo, dispone:

*"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente".*

De la disposición legal anterior se desprende, que las estipulaciones de los contratos colectivos una vez extinguidos subsisten como cláusulas de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte de aquéllos, a excepción de las referidas a reajustabilidad de las remuneraciones y de las que sólo pueden ejercerse o cumplirse en forma colectiva.

Ahora bien, el efecto de subsistencia antes indicado significa que las estipulaciones de los instrumentos colectivos una vez extinguidos y no reemplazados por otros, pasan a integrarse, sin alteración o modificación en su contenido, a los contratos individuales de quienes han sido parte de ellos, por lo que en la especie, los bonos y asignaciones pactados en los convenios colectivos han mantenido sus condiciones y características bajo las cuales fueron estipulados, lo que lleva a que si tales beneficios tenían carácter impondible, este persiste en los contratos individuales.

Cabe agregar, en todo caso, que el efecto de subsistencia ya señalado no podría hacer variar el carácter impondible de un estipendio laboral, si aquel trata de una materia distinta a la condición o calificación previsional en materia de cotizaciones de los pagos efectuados al trabajador a causa del contrato de trabajo.

- 3) En cuanto a la consulta de quien debe costear la impondibilidad de los bonos y asignaciones de ser impondibles, el artículo 3°, inciso 2°, de la Ley N° 17.322, señala:

*"Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, serán de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden".*

De la disposición legal antes citada se deriva que por el hecho de haberse pagado total o parcialmente las remuneraciones a los trabajadores se presume de derecho que el empleador ha efectuado los descuentos por cotizaciones, y en todo caso, de no haberlos efectuado, serán de cargo del mismo empleador las sumas que por tal concepto se adeudaren.

De este modo, pagadas las remuneraciones, si respecto de ellas el empleador no efectuó los descuentos por cotizaciones en la oportunidad legal será obligado al pago y costo de éstas, no siendo conforme a derecho que pueda practicar tales descuentos de remuneraciones ya pagadas a los trabajadores.

De este modo, en el caso en consulta, si los bonos y asignaciones de que se trata fueron pagados a los trabajadores durante los años 2001 a 2004, las cotizaciones previsionales que puedan afectarles dado su condición de impositivos, serán de cargo exclusivamente del empleador.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplase informar a Ud.:

- 1) Los beneficios Bono Anual, Bono de Vestuario, Bono de Vacaciones, Asignación de Perfeccionamiento, Asignación de Responsabilidad y Asignación Especial, de convenios colectivos de 22.11.2000, y 17.12.2002, celebrados entre Corporación de Educación, Salud, Cultura y Recreación de La Florida y el Sindicato de Trabajadores de la Educación, COMUDEF, serían remuneración, y por ende, al tenor de reiterada doctrina de las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, impositivos para efectos previsionales.
- 2) No ha podido hacer variar el carácter impositivo de los bonos y asignaciones antes referidos, el hecho que los convenios colectivos que los contienen se hayan extinguido e integrado las cláusulas correspondientes a los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte de aquéllos; y
- 3) Serán de cargo del empleador las cotizaciones previsionales adeudadas que corresponda, respecto de los bonos y asignaciones ya indicados, pagados a los trabajadores durante los años 2001 a 2004.



**DIRECCION DEL TRABAJO. FISCALIZADORES. FACULTADES. SUSPENSION DE OBRA O FAENA. QUEBRANTAMIENTO. SANCION.**

**1.941/53, 4.05.05.**

**No resulta conforme a derecho sancionar con la multa prevista en el artículo 25 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al empleador que quebranta la suspensión de obra o faena instruida por el Inspector del Trabajo por amenazar peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 477. Código Civil, artículo 22. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 24 y 25.

Mediante presentación del Ant. solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia de aplicar multa prevista en el artículo 25 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a empleador que infringe suspensión de obra, faena o trabajo ordenada por Inspector del Trabajo por significar peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores.

Agrega, que el Departamento de Inspección sería de la opinión que procedería la sanción indicada si la conducta del infractor al no acatar la medida de suspensión, significaría intervenir ilegalmente una fiscalización y limitar a la autoridad que la ordena en el libre ejercicio de su actividad.

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

El artículo 25, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone:

*"Las personas que impidan o dificulten la fiscalización e intervención, incurrirán en multa de tres sueldos vitales mensuales a diez sueldos vitales anuales del departamento de Santiago, escala A, que será aplicada por el Inspector fiscalizador. En caso de rein-*

*cidencia el Inspector podrá duplicar el monto de la multa primitiva o aumentarla hasta el máximo precedentemente indicado".*

*"El patrón o empleador será, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención, del pago de la multa que proceda y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones".*

*"Con todo, cesará la responsabilidad del patrón o empleador si con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad les confiere y prescribe, no hubiere podido impedir el hecho que causa el daño".*

De la disposición legal citada se desprende, en lo pertinente, que se aplicará determinada multa a las personas que impidan o dificulten la fiscalización o intervención del Inspector del Trabajo.

Asimismo, la disposición agrega, que será en todo caso directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención del Inspector, el patrón o empleador.

Del análisis conjunto de las disposiciones anteriores se deriva que cualquier persona que impida o dificulte las labores de fiscalización o intervención del Inspector del Trabajo será sancionado con la multa ya indica-



da, y en todo caso lo será como directamente responsable, el empleador.

Atendido lo expuesto, y el tenor de la consulta, si la norma es aplicable al empleador en la situación que señala, se estima necesario precisar el sentido y alcance de la norma legal en comento, para lo cual se debería indagar cuál sería el objeto o finalidad que perseguiría el legislador al sancionar las conductas descritas de impedimentos y dificultades a la fiscalización o intervención del Inspector del Trabajo, esto es, que puedan presentarse antes o durante el desarrollo de tales funciones. Al respecto, se podría concluir, a juicio de este Servicio, que sería la protección de la libertad que este funcionario debe tener para poder ejercer las funciones de su cargo, que le faciliten la fiscalización o cualquier intervención, respecto de las cuales pudiere presentarse impedimentos o dificultades por las personas, no obstante la responsabilidad directa del empleador.

En otros términos, la disposición legal no estaría regulando el cumplimiento u observancia por parte de las personas o empleador de lo instruido por el Inspector, como conductas posteriores a su fiscalización o intervención, sino lo que se debe respetar para hacer posible esta fiscalización o intervención, o la etapa previa a la determinación de lo que este pudiere adoptar o decidir.

En efecto, en reafirmación de lo expresado, cabe señalar, en primer término, que aplicada al caso la regla de interpretación de ley del artículo 22 del Código Civil, el contexto dentro del cual se encuentra inserta la norma legal en estudio, el que "servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes", dice relación justamente, con "el ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los inspectores", pero no de conductas del empleador o de cualquier otra persona, tal como por lo demás se identifica el título IV del D.F.L. N° 2, de 1967, que contiene la disposición en análisis.

Asimismo, por otra parte, el artículo que antecede al estudiado, el 24 del D.F.L. N° 2,

de 1967, trata de las conductas que se deben atender para permitir el cumplimiento de las funciones propias de los inspectores, todas las cuales dicen relación con la etapa previa o durante la fiscalización o intervención del inspector, al precisar:

*"En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales".*

Como es dable desprender, las obligaciones que impone la norma legal citada a los empleadores dicen relación con conductas a desarrollarse antes o durante la fiscalización o intervención del Inspector, pero no con posterioridad a las mismas.

Llevado lo anterior al caso en consulta, lo que la norma legal estaría sancionando serían los impedimentos o dificultades que cualquier persona o el empleador pudieren oponer eventualmente al Inspector para que éste llegare a establecer la necesidad de una suspensión inmediata de obra, faena o trabajo, por significar riesgo inminente a la vida y salud de los trabajadores, pero no el quebrantamiento posterior de tal medida por parte del empleador, si respecto de ella el Inspector ya ha ejercido sus facultades y atribuciones legales.

De este modo, lo que cautela la norma en estudio al imponer una sanción es la libertad del inspector para cumplir sus funciones

y atribuciones, pero no la conducta del empleador al infringir lo instruido por el Inspector una vez ejercidas sus facultades legales.

Corresponde agregar, que la disposición legal en análisis es una norma de sanción, por lo que debe interpretarse y aplicarse restrictivamente, no siendo procedente jurídicamente extenderla a situaciones no previstas por el legislador explícitamente en ella.

De esta suerte, en la especie, la conducta del empleador que infringe la suspensión de obra o faena instruida por el Inspector como no podría ser sancionada de acuerdo al artículo 25 del D.F.L. N° 2, de 1967, podría

serlo según el artículo 477 del Código del Trabajo, si no tiene sanción especial y se ha faltado a una ley complementaria de este Código, tal como lo establece de modo expreso la misma disposición legal.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta conforme a derecho sancionar con la multa prevista en el artículo 25 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al empleador que quebranta la suspensión de obra o faena instruida por el Inspector del Trabajo por amenazar peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores.

**TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTACULOS. COMPENSACION HORAS NO TRABAJADAS. PROCEDENCIA.**

**1.942/54, 4.05.05.**

***No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de artes y espectáculos compensen las horas no trabajadas en un día con aquellas que se laboren en exceso al día siguiente, debiendo éstas pagarse como extraordinarias con el recargo legal correspondiente.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 145-C.

Mediante memorándum del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si en el caso de los trabajadores de artes y espectáculos, existe la posibilidad que las horas no trabajadas en un día puedan ser compensadas con aquellas laboradas en exceso al día siguiente, sobrepasando de esta forma el límite de jornada previsto en el artículo 145-C del Código del Trabajo.

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

En primer término, cabe tener presente que la Ley N° 19.889, publicada en el Diario

Oficial de 24.09.2003 incorpora un nuevo Capítulo IV, al Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado "Del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos".

Este Servicio, mediante Ordinario N° 4.679/200, de 5.11.2003, fijó el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el referido Capítulo, señalando en el punto 2) de dicho pronunciamiento, que las normas especiales que se contienen en él, sólo resultan aplicables a los trabajadores de artes y espectáculos que presten servicios a un empleador en condiciones de subordinación o dependencia en los términos que en el mismo se indican y siempre que el vínculo contractual que los une tenga una duración determinada.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que respecto a la jornada de trabajo de los dependientes de que se trata, el artículo 145-C del Código del Trabajo, dispone:

*"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas".*

Por su parte, el inciso 1º del artículo 22 del mismo cuerpo legal, establece:

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

Armonizando los preceptos legales antes anotados forzoso resulta sostener que la jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales, no resulta aplicable a los trabajadores de artes y espectáculos regidos por el Capítulo IV, Título II, Libro Primero del Código del Trabajo.

No obstante lo anterior, el artículo 145-C en comento, limita la jornada diaria de dichos dependientes a 10 horas, según se ha señalado, lo que permite concluir que si bien tales dependientes no están afectos a la jornada ordinaria semanal máxima que prevé nuestro ordenamiento jurídico laboral, no podrán pactar una jornada ordinaria diaria superior a las referidas 10 horas.

Lo señalado precedentemente, significa por lo tanto, que tales trabajadores se encuentran impedidos de laborar una jornada ordinaria diaria superior al límite previsto en forma imperativa por el legislador, de suerte que, no resulta jurídicamente procedente que tales trabajadores puedan compensar las horas no trabajadas un día determinado con horas por sobre la jornada ordinaria diaria precitada.

Sin perjuicio de lo anterior, a juicio del suscrito, nada obsta a que estos dependientes trabajen en forma extraordinaria hasta dos horas por día, de acuerdo a las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, tiempo que debe ser remunerado con el recargo legal correspondiente.

Corrobora la conclusión señalada, el estudio de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.889, en la cual consta que ante una consulta del H. Senador Sr. Espina sobre la forma en que se trató el tema del límite de las diez horas para la jornada ordinaria en la discusión del artículo 145-C, el H. Senador Sr. José Ruiz De Giorgio respondió que el tema se analizó en la Comisión de Trabajo y Previsión Social expresando que: *"La interpretación que se dio fue que la jornada ordinaria se rige por las normas generales del Código del Trabajo. Corresponde a diez horas, con un margen de dos extraordinarias; o sea, doce hora"*. (Sesión del Senado N° 10ª, de 9.julio.2003. Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario. Biblioteca del Congreso Nacional).

A la luz de lo expuesto y considerando que los trabajadores de que se trata, por expresa disposición del legislador, tienen un límite diario de jornada, en el evento que un día laboren por sobre aquél, este exceso debe ser pagado como horas extraordinarias, con el recargo legal correspondiente, sin que sea viable establecer ningún mecanismo de compensación que exonere de su pago como tal.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de artes y espectáculos compensen las horas no trabajadas en un día con aquellas que se laboren en exceso al día siguiente, debiendo éstas pagarse como extraordinarias con el recargo legal correspondiente.

**CORPORACION MUNICIPAL. ASIGNACION MEJORAMIENTO GESTION MUNICIPAL. PROCEDENCIA. TRABAJADORES REGIDOS CODIGO DEL TRABAJO.**

**1.943/55, 4.05.05.**

- 1) No correspondería pago de asignación de mejoramiento de la gestión municipal prevista en la Ley N° 19.803, a trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia regidos por el Código del Trabajo.**
- 2) El anexo de contrato de trabajo consultado, de trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia, se encontraría ajustado a derecho, no obstante, no permitiría derivar que atendido su tenor sería aplicable a tales trabajadores la asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la Ley N° 19.803.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º, incisos 2º y 3º; 11. Ley N° 19.803, artículo 1º, incisos 1º y 2º. Ley N° 18.883, artículo 1º.

Mediante presentación del Ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si los beneficios que otorga la Ley N° 19.803, son aplicables a trabajadores que laboran para la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, regidos por el Código del Trabajo, en razón de anexo de contrato suscrito por estas partes, cuya legalidad también se pide analizar.

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

- 1) En primer término, en relación con aplicación de la Ley N° 19.803 a trabajadores de la Corporación Municipal regidos por el Código del Trabajo, el artículo 1º, incisos 1º y 2º, de la Ley N° 19.803, publicada en el Diario Oficial de 27.04.2002, dispone:

*"Establécese en las municipalidades una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, a otorgarse a los funcionarios municipales regidos por la Ley N° 18.883, a contar del 1º de enero de 2002".*

*"La asignación será pagada a los funcionarios municipales de planta y a contrata, en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas, en los meses de mayo, julio, octubre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente, respectivamente, al valor acumulado entre los meses de enero a marzo, abril a junio, julio y septiembre y octubre a diciembre, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. El funcionario que haya dejado de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados".*

De la disposición legal antes citada se desprende, en lo pertinente, el otorgamiento de una asignación de mejoramiento de la gestión municipal, en favor de funcionarios de las municipalidades regidos por la Ley N° 18.883, tanto de planta como a contrata, a partir del 1º de enero del 2002, a pagarse en cuatro cuotas al año.

De esta suerte, la asignación aludida persigue mejorar la gestión municipal, se otorga a funcionarios municipales, tanto de planta como a contrata, regidos en todo caso por la Ley N° 18.883,

o Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales.

Pues bien, en la especie, se trata de trabajadores dependientes de la Corporación Municipal de Desarrollo Social, regidos por el Código del Trabajo.

A la luz de lo expresado, como los trabajadores respecto de los cuales se consulta no son funcionarios municipales regidos por la Ley N° 18.883, o Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sino trabajadores con contrato laboral, regidos por el Código del Trabajo; la entidad empleadora no es la municipalidad sino una corporación municipal, y además, la asignación legal persigue el mejoramiento de la gestión municipal y no la de las corporaciones municipales, forzoso resulta convenir que la disposición en comento no sería aplicable al caso de la presentación.

De esta manera, a los trabajadores de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ..., regidos por el Código del Trabajo, no les correspondería derecho al pago de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal prevista en la Ley N° 19.803, en favor de funcionarios municipales sujetos a la Ley N° 18.883.

- 2) En cuanto a si anexo de contrato de trabajo acompañado sería legal y tendría incidencia en la aplicación de la Ley N° 19.803, el texto de tal documento es:

*"Anexo de Contrato".*

*"Las partes dejan constancia que a contar del 1° de abril de 1991, la remuneración bruta mensual que percibirá el trabajador, se reajustará en los mismos porcentajes y/o montos según corresponda, forma y oportunidad en que se reajusten las remuneraciones de los trabajadores del sector municipal".*

De la estipulación anterior se deriva, que la remuneración bruta de los trabajado-

res a los cuales se aplica el anexo se reajustará, a contar del 1° de abril de 1991, en los mismos porcentajes o montos y oportunidades de reajuste que corresponda a los trabajadores del sector municipal.

Pues bien, atendido el tenor de la cláusula, es posible concluir, por una parte, que formalmente se encontraría ajustada a derecho, si de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, las modificaciones al contrato de trabajo se consignarán por escrito, y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo, o en un documento anexo.

Por otro lado, respecto de su contenido, también se encontraría ajustada a derecho, si el artículo 5°, inciso 3°, del mismo Código, permite la modificación de los contratos de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes, en aquellas materias que hayan podido convenir libremente, es decir, que no vulneren la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores establecidos en las leyes laborales.

En el caso, las partes habrían convenido, de mutuo consentimiento, un sistema de reajuste de remuneraciones similar al que rija para los funcionarios del sector municipal, lo que han podido pactar libremente, si con ello no se vulneraría el principio de irrenunciabilidad de sus derechos laborales, por lo que el contenido de la estipulación del anexo se ajustaría a la legislación vigente.

Con todo, sin perjuicio de lo expresado, se hace necesario agregar que lo acordado en el anexo en estudio, en orden a que las remuneraciones de los trabajadores de la Corporación mencionada se reajustarían según el reajuste de los funcionarios del sector municipal, no permitiría arribar, según este Servicio, a que a tales trabajadores les sería aplicable la

asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la Ley N° 19.803, comentada, si ésta no constituye reajuste legal de remuneraciones, al cual se referiría el anexo, sino una asignación especial, complementaria a la remuneración, que se devenga de cumplirse los requisitos de metas de gestión que la misma ley consagra.

De este modo, si bien el anexo de contrato de trabajo de los trabajadores de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encontraría ajustado a derecho, su tenor no permitiría concluir la aplicación en su favor de la asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la Ley N° 19.803.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) No correspondería pago de asignación de mejoramiento de la gestión municipal prevista en la Ley N° 19.803, a trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia regidos por el Código del Trabajo.
- 2) El anexo de contrato de trabajo consultado, de trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia, se encontraría ajustado a derecho, no obstante, no permitiría derivar que atendido su tenor sería aplicable a tales trabajadores la asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la Ley N° 19.803.

**REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. HORAS EXTRAORDINARIAS. EXISTENCIA.**

**2.034/56, 10.05.05.**

***No resulta conforme a derecho que la empresa ... mantenga el reloj control de registro de asistencia y jornada del personal del establecimiento de calle Vasconia, en vitrina con llave, que se abre según instrucciones a las 7:50 hrs. y se cierra a las 18:30 cada día de lunes a viernes, debiendo establecerse en el Reglamento Interno los sistemas destinados a verificar que los trabajadores utilicen dicho mecanismo cuando efectivamente inicien o concluyan su jornada laboral.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 30; 32, inciso 2°; 33, inciso 1°, y 154 N°s. 1 y 5.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 3.291/128, de 22.07.2004.

Mediante presentación del Ant. ..., solicitan pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia que la empresa ... haya instalado en el reloj control del personal de calle Vasconia, una vitrina de vidrio, cerrada

con llave, que impide marcar tarjeta antes de las 7:50 horas y después de las 18:30, de la jornada diaria.

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

El artículo 33, inciso 1°, del Código del Trabajo, dispone:

*"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean*



*ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro".*

De la disposición legal citada se desprende, que el empleador debe llevar un registro, consistente en libro de asistencia o reloj control, para que el personal pueda dejar constancia de la asistencia y de las horas de trabajo ordinarias o extraordinarias.

De esta suerte, los sistemas de control de jornada que contempla la ley son exigibles tanto para la determinación de la jornada ordinaria como extraordinaria de los trabajadores.

Ahora bien, jornada extraordinaria, al tenor de la definición del artículo 30 del Código del Trabajo, es:

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

A su vez, el artículo 32, inciso 2º, del mismo Código, señala:

*"No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende, que las horas extraordinarias, que son las que exceden la jornada máxima legal semanal, o la pactada si fuere menor, se configuran no sólo si se han pactado por escrito, sino que también, si se ha excedido la jornada ordinaria por el trabajador, con conocimiento del empleador.

De esta manera, como una excepción legal a la escrituración del pacto de las horas extraordinarias, basta que el empleador haya tenido conocimiento que el trabajador ha excedido la jornada máxima legal o la convenida si es inferior, para que se origine jornada

extraordinaria. En este caso, el legislador no exige, por ende, autorización previa y expresa del empleador para que el trabajador permanezca laborando por sobre la jornada máxima semanal, siendo suficiente su conocimiento de tal circunstancia.

Por el contrario, si en el hecho se exigiera siempre autorización previa y expresa del empleador para que se configure jornada extraordinaria, no tendría sentido la disposición que hace necesario solo el conocimiento del empleador para tal efecto, en la situación que describe la ley.

Precisado lo anterior, en la especie, la instalación de una vitrina de vidrio cerrada con llave, dentro de la cual estaría el reloj control de la empresa, que sólo se abriría previa autorización del empleador en un horario determinado, presentaría impedimento, a juicio de este Servicio, para que se pueda concretar la posibilidad de configurar jornada extraordinaria por el trabajador para la cual basta que exceda la jornada ordinaria laboral con el mero conocimiento del empleador.

En efecto, si en el caso sólo se pudiera registrar la hora de inicio o de término de la jornada encontrándose la vitrina que contiene el reloj control abierta, durante el horario dispuesto por la empresa, difícilmente podría registrarse el exceso de la jornada en horario distinto, cuando ha mediado el mero conocimiento del empleador, si no es posible la utilización del reloj control por el trabajador, mientras el empleador no autorice expresamente la apertura de la vitrina para el registro correspondiente.

Lo expresado queda en evidencia de la propia presentación de la empresa empleadora, del Ant. ..., en la cual deja constancia que el trabajo extraordinario "debe ser con autorización escrita, la cual debe generarse con anticipación. Esta información fluye al personal de vigilancia quienes deben habilitar el reloj control para que ese personal específico marque su respectiva tarjeta con el horario real de ingreso o salida".



De este modo, si el personal de vigilancia no recibe orden para que el trabajador registre su jornada de trabajo en un período distinto al de hora de apertura o cierre de la vitrina del reloj control, no sería posible que el trabajador pudiese registrar su jornada excedida con simple conocimiento del empleador.

Ahora, si bien el empleador podría perseguir con el sistema implantado lograr un mayor control en el registro de la jornada por parte de los trabajadores, ello no podría llevar a la imposibilidad de aplicación de una disposición legal expresa como la comentada, lo que obligaría a la renuncia de un derecho, cual sería el sobresueldo por la jornada excedida mediando simple conocimiento del empleador.

La doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 3.291/128, de 22.07.2004, señala que el empleador, en el marco de las facultades que le corresponden de administración de la empresa, con el fin de alcanzar un mayor control en la adecuada utilización de los sistemas de registro de asistencia por los trabajadores, no procede que en determinados momentos desactive tales sistemas, sino que establezca en el Reglamento Interno las medidas que lleven a la adecuada utilización de los mismos por los trabajadores.

En efecto, el artículo 154, N°s. 1 y 5 del Código del Trabajo, dispone, como regula-

ciones mínimas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas, las horas en que se inicia y termina la jornada, y en general las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores.

El informe de fiscalización del Ant. ..., ha verificado los hechos descritos, al señalar: "se constató que efectivamente el empleador adoptó la medida de proteger físicamente el reloj control y tarjetero adjunto a dicho reloj, que se encuentra ubicado a la entrada del inmueble del domicilio visitado, a través de una vitrina con llave la que se encuentra en poder del guardia portero a quien se instruyó abrir dicha vitrina a las 07:50 horas y cerrar la misma a las 18:30 horas durante los días de distribución y realización de la jornada comprendida entre lunes y viernes, en los horarios o jornadas establecidas para los trabajadores".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Uds. que no resulta conforme a derecho que la empresa ... mantenga el reloj control de registro de asistencia y jornada del personal del establecimiento de calle Vasconia en vitrina con llave, que se abre según instrucciones a las 7:50 hrs. y se cierra a las 18:30 cada día de lunes a viernes, debiendo establecerse en el Reglamento Interno los sistemas destinados a verificar que los trabajadores utilicen dicho mecanismo cuando efectivamente inicien o concluyan su jornada laboral.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. VIGENCIA LEY N° 19.759. DURACION.**

**2.036/57, 10.05.05.**

***El contrato colectivo suscrito por la empresa... y los trabajadores del Sindicato N° 1 de dicha empresa, tiene un plazo máximo de 4 años contados desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, siendo, en consecuencia, su fecha de vencimiento, para todos los efectos legales, el día 30 de noviembre del 2005.***

**Fuentes:** Artículo 347 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio emitir un pronunciamiento por presentación del Sindicato de Trabajadores de la Empresa..., respecto de la aplicación del plazo máximo de vigencia del artículo 347 del Código del Trabajo al contrato colectivo celebrado entre las partes con fecha 20 de julio del 2001.

Sobre el particular cabe precisar, en primer término, que el Código Civil, en su artículo 6°, dispone:

*"La ley no obliga sino una vez promulgada en conformidad a la Constitución Política del Estado y publicada de acuerdo a los preceptos que siguen".*

Por su parte, el artículo 7° del mismo Código, establece:

*"La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y desde la fecha de éste se entenderá conocida por todos y será obligatoria.*

*"Para todos los efectos legales, la fecha de la ley será la de su publicación en el Diario Oficial.*

*"Sin embargo, en cualquier ley podrán establecerse reglas diferentes sobre su publicación y sobre la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia".*

De las normas legales precedentemente transcritas fluye que la ley rige y resulta obligatoria en la fecha en que es publicada en el Diario Oficial, a menos que en ella se establezcan normas diferentes sobre su publicación o la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5.10.2001, que introduce diversas modificaciones al Código del Trabajo, en sus artículos 1°, 3° y 4° transitorios, dispone:

*"La presente ley entrará en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial".*

*"La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.*

*"A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 al inciso 1° del artículo 25 y por el número 17 al inciso final del artículo 106.*

*"La modificación del artículo único, número 9, letra b), que esta ley incorpora al inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo regirá a contar del 1° de enero de 2003".*

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas en párrafos que anteceden y teniendo presente que la ley que nos ocupa fue publicada el 5 de octubre 2001, forzoso es afirmar que el 1° de diciembre del mismo año han entrado a regir todas aquellas disposiciones de dicha ley que no tienen un plazo especial de vigencia, entre las cuales se encuentran las que analizaremos en el presente pronunciamiento.

Las leyes laborales rigen in actum, vale decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho laboral que limita la autonomía de la voluntad de las partes al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad ésta que nuestra legislación consagra en el artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo.

En ese sentido, en lo que respecta al objeto de este pronunciamiento, esto es, el plazo máximo de duración de los contratos colectivos que, habiendo sido celebrados con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, establecen un plazo superior al que prevé la actual normativa, cabe consignar lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, modificado por la citada Ley N° 19.759, previene:

*"Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años".*

De la norma legal antes transcrita se infiere que el plazo máximo de duración de los contratos colectivos y fallos arbitrales será de cuatro años, eliminándose de este

modo, a partir del 1°.12.2001, la posibilidad de establecer plazos superiores a aquél, como ocurría bajo el imperio de la anterior legislación que regulaba tal materia.

Ahora bien, teniendo presente las consideraciones legales y doctrinarias expuestas en las reflexiones previas, esto es, la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la ley, dable resulta sostener que la estipulación relativa a duración de los contratos colectivos suscritos con anterioridad al 1°.12.2001, quedará regida por la actual normativa, de suerte tal, que la misma no podrá exceder de cuatro años contados desde dicha fecha, cualquiera fuere el plazo superior pactado por las partes.

Por lo mismo, en el caso de los recurrentes, cuyo contrato colectivo había sido celebrado entre las partes con fecha 20 de julio del 2001, y con una fecha de vigencia pactada en la cláusula primera "hasta el 31 de julio del 2007", y aplicando las ideas arriba expuestas, cabe señalar que debe considerarse dicho instrumento colectivo suscrito por el plazo máximo permitido por la legislación vigente de cuatros años, esto es, hasta el día 30 de noviembre del 2005.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba expuestas, cabe concluir que el contrato colectivo suscrito por la empresa ... y los trabajadores del Sindicato N° 1 de dicha empresa, tiene un plazo máximo de 4 años contados desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, siendo, en consecuencia, su fecha de vencimiento el día 30 de noviembre del 2005 para todos los efectos legales.

# ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- ORDEN DE SERVICIO

3, 4.05.05.

Oficina de Contraloría

**Modifica Orden de Servicio N° 10, de 23 de noviembre de 2004, que establece procedimiento administrativo para tramitación de denuncias por acoso sexual, fija texto e imparte instrucciones sobre la materia.**

Atendido a que con fecha 8 de marzo de 2005 el Presidente de la República ha promulgado la Ley N° 20.005, que introduce modificaciones al Código del Trabajo y a la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, sobre materias que dicen relación con el acoso sexual, se ha estimado necesario modificar la Orden de Servicio N° 10, de 2004 que establece el procedimiento administrativo para la tramitación de denuncias por acoso sexual, con el fin de poder adecuarla a las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.005 a los citados cuerpos legales.

Así, se ha determinado dictar la presente Orden de Servicio, con el objeto de fijar y sistematizar el procedimiento interno que se aplicará al interior de la Institución para las denuncias por acoso sexual que se formulen, adecuándolo al texto de la ley indicada precedentemente.

Las normas contenidas en este instructivo se aplicarán a todos los órganos que componen la Dirección del Trabajo.

### 1. ANTECEDENTES JURIDICOS

1. Constitución Política de la República.

2. Ley N° 18.575.
3. Ley N° 18.834.
4. Ley N° 20.005.
5. Código del Trabajo.
6. Oficio Gab. Pres. N° 004, de 8 de marzo de 2004, del Sr. Presidente de la República.

### 2. CONSIDERACIONES PREVIAS

Por acoso sexual debe entenderse aquél por el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Este puede verse expresado por la exigencia formulada por un superior a un subordinado para que se preste a una actividad sexual si quiere conservar o conseguir ciertos beneficios laborales, tales como aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo, implicando todas ellas un abuso de

poder. También puede consistir en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales o físicas de carácter sexual, que producen hostigamiento, intimidación o creación de un entorno laboral hostil u ofensivo para una persona, con el fin de obtener una contra-prestación sexual por parte de la víctima.

Luego, es útil precisar que las conductas de acoso sexual no sólo se pueden dar en forma vertical sino también en forma horizontal, es decir, no se requiere que exista un vínculo de subordinación o dependencia con el acosador, sino que también puede provenir de otro funcionario con el que se tenga otra relación de trabajo o incluso con un servidor de la Dirección del Trabajo con el que no se tenga relación de trabajo directa.

Ahora bien, para los efectos de determinar en qué momento nos encontramos ante una conducta de acoso, es necesario precisar que ella se presenta cuando el requerimiento de carácter sexual no es consentido por quien lo recibe y éste persiste en el tiempo generando un hostigamiento, un entorno hostil, de intimidación o abuso, que amenazan o perjudican la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la persona a quien va dirigido.

La conducta en cuestión tiene que ser ingrata y no deseada por el receptor, diferenciándola de una actitud amistosa, bien recibida y mutua. Ello, porque el factor determinante de la existencia del acoso sexual, se radica tanto en la intención de la persona que incurre en la conducta respectiva, como en la negativa de dicho proceder por parte de quien la recibe.

### **3. DISTINCION, PARA EFECTOS PROCEDIMENTALES, ENTRE HECHOS PUNIBLES, ACOSO SEXUAL PROPIAMENTE TAL Y CONDUCTAS IMPROPIAS PARA EFECTOS PROCEDIMENTALES**

Sobre la materia, resulta de suma importancia determinar la gravedad de la conducta

atentatoria contra la integridad física y psíquica de la víctima por cuanto de ella depende el procedimiento administrativo a aplicar.

3.1) *Hechos punibles*: Si nos encontramos ante la presencia de los delitos de violación, intento de violación o abusos deshonestos, por la gravedad de los mismos, la denuncia de dichos actos ilícitos deberá interponerse por los conductos regulares para todo proceso disciplinario, con el objeto de proceder a la instrucción del correspondiente sumario administrativo, sin que se requiera al efecto, la etapa previa indagatoria que establece la presente Orden de Servicio. En estos casos, por su gravedad, se exigirá la correspondiente denuncia ante los tribunales de justicia para efectos de perseguir la responsabilidad penal del autor del delito.

3.2) *Acoso sexual*: Luego, si estamos en presencia del acoso propiamente tal, entendiéndose por tal aquel en que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, la denuncia que se interponga al efecto, deberá ajustarse al procedimiento indagatorio previo establecido en la presente Orden de Servicio.

3.3) *Conducta impropia*: Cuando estamos frente a una conducta impropia, entendida como aquella actuación de carácter sexual, ya sea física o verbal no acosadora, que constituye un hecho aislado, no reiterado en el tiempo, pero que también contribuye a crear un ambiente de trabajo hostil o intimidatorio, el Sr. Director del Trabajo evaluará según los antecedentes que se acompañen en la denuncia respectiva, si se activa el procedimiento indagatorio previo, o bien, se instruirá directamente el procedimiento empleado frente a cualquier denuncia de infracción funcionaria.

#### 4. PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL

4.1) *Denuncia:* La denuncia por acoso sexual podrá hacerse personalmente, o bien, por carta, la que deberá estar debidamente firmada. En ambos casos deberá ser interpuesta directamente ante el Sr. Director del Trabajo, o bien, ante el Jefe de la Oficina de Contraloría, únicas jefaturas facultadas para recepcionar la denuncia, a fin de cautelar la independencia e imparcialidad en su tratamiento.

En el evento de que la denuncia se interponga directamente ante el Jefe de la Oficina de Contraloría, éste deberá informar del hecho al Sr. Director del Trabajo.

La denuncia realizada por carta deberá contener a lo menos:

- a) La individualización del presunto acosador, con indicación de su cargo o responsabilidad y lugar de desempeño dentro de la Institución.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; otros posibles afectados, y posibles testigos o antecedentes documentales si existieren.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales, físicas o psicológicas que se habrían originado en la conducta denunciada.

Cuando la conducta se denuncia personalmente, se deberá levantar un acta que contenga una descripción de los hechos conforme a lo indicado precedentemente.

Si cualquier jefatura es informada o advierte alguna situación de esta naturaleza, estará obligada a conversar con la o el afectado, en cuyo caso deberá, por una parte brindarle toda la información contenida en la presente Orden de Servicio, y por otra, remitir el asunto al Sr. Director del Trabajo o a la Oficina de Contraloría, sin otra intervención.

Por último, todo funcionario o jefatura que intervenga o conozca de estas situaciones, quedará, en su calidad de servidor de la Dirección del Trabajo, sujeto, naturalmente, a la obligación inhibitoria prevista en el artículo 61, letra h), de la Ley N° 18.834.

4.2) *Adopción de medidas cautelares:* Recibida la denuncia en los términos señalados anteriormente, el Sr. Director adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

4.3) *Designación de Investigador:* Una vez interpuesta la denuncia o hecha la solicitud de investigación, cumpliendo las formalidades señaladas, el Sr. Director por sí o, si lo estima, previa consulta al Jefe de la Oficina de Contraloría, procederá a nombrar a uno o más funcionarios de ésta y/o del Departamento de Recursos Humanos, para que procedan a investigar en forma preliminar el hecho denunciado, debiendo dichos servidores, actuar durante la investigación con la más estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

4.4) *Diligencias que deberán realizar los investigadores:* Una vez designado el o los investigadores deberán, dentro del plazo

de 10 días, llevar a cabo el procedimiento contemplado en la presente Orden de Servicio. Así, dentro del plazo señalado, deberán proceder a entrevistar al o a la denunciante y al denunciado a fin de recabar y obtener un relato directo de los hechos. Asimismo, deberán constituirse en el lugar o dependencia donde los involucrados cumplen sus funciones, para que en forma discreta y reservada se pueda examinar y advertir, si fuere posible, si ha existido algún cambio en la situación laboral del o de la afectada antes y después del hecho denunciado. También resulta necesario que se proceda a entrevistar a los posibles testigos y recabar los antecedentes documentales, si existieren.

- 4.5) *Examen de mérito:* Finalizadas las diligencias indagatorias practicadas por él o los funcionarios designados para investigar, éstos deberán dentro del plazo indicado, emitir un informe respecto de todos los hechos y antecedentes comprendidos en la investigación, el cual contendrá las proposiciones que estimen pertinentes, en orden a instruir un proceso disciplinario, a desestimar la denuncia o adoptar otras medidas que el caso amerite.

En el evento de que la autoridad del Servicio considere que no existe mérito para instruir el correspondiente proceso disciplinario, por no existir elementos suficientes que permitan sustentar la existencia del hecho, se evaluará por la instancia competente las medidas administrativas a adoptar.

Cuando la autoridad correspondiente, en virtud de los antecedentes expuestos por él o los investigadores, llegue al convencimiento de que la denuncia fue hecha falsamente con el propósito de lesionar la honra de la persona denunciada o deliberadamente con el objeto de obtener alguna ventaja, evaluará las medidas a adoptar al efecto, entre las que

podría considerarse la instrucción de un proceso disciplinario y/o la anotación de demérito para la persona denunciante, sin perjuicio de informar al funcionario que maliciosamente fue denunciado, respecto del resultado de la investigación previa, para los efectos de que ejerza los derechos que estime conveniente.

En el evento de que del análisis de los antecedentes expuestos por él o los investigadores, la autoridad considere que existen elementos suficientes para sustentar el hecho denunciado, por una parte, procederá a ordenar la instrucción del correspondiente proceso disciplinario, y por la otra, requerirá la adopción de las medidas administrativas conducentes a evitar el contacto entre la persona denunciante y la denunciada mientras se lleve a cabo el procedimiento administrativo, sin perjuicio de las facultades o medidas que, naturalmente, pueda disponer el fiscal.

En el evento de que se determine no instruir proceso disciplinario por no existir elementos suficientes que permitan sustentar el hecho, se procederá a comunicar el resultado de la investigación al denunciante y al denunciado. Cuando se determine no instruir proceso por llegar al convencimiento de que la denuncia fue hecha falsamente, el resultado de la investigación previa será puesto en conocimiento del denunciado, atendido a que el denunciante tomará conocimiento del mismo en virtud de la anotación de demérito que se le aplique, o bien, de la instrucción del proceso disciplinario que se disponga en su contra.

- 4.6) *Se instruye proceso disciplinario:* Designado el Fiscal, éste se ajustará a las normas del Estatuto Administrativo durante la tramitación del proceso.
- 4.7) *Se absuelve o sobresee:* En el caso de que al término del proceso disciplinario se sobresee o absuelva de responsabili-



dad administrativa por no haberse acreditado suficientemente el hecho, se evaluará por las instancias competentes las medidas a adoptar a fin de salvaguardar la salud, integridad y clima laboral de los involucrados.

Ahora bien, en el evento de que al término del proceso administrativo se absuelva de responsabilidad administrativa al inculpado por haber operado alguna causal eximente de responsabilidad, la autoridad administrativa evaluará las medidas tendientes a proteger la integridad física y psíquica del o la denunciante. Sin perjuicio, de que se adopten las medidas administrativas que fueren procedentes, respecto del denunciado.

4.8) *Se aplica sanción:* En el evento de que al término del proceso disciplinario se acre-

dite la responsabilidad administrativa por acoso sexual derivada de la denuncia interpuesta, se aplicará al inculpado la sanción de destitución contemplada en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo.

## 5. VIGENCIA Y DIFUSION

La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

Las jefaturas de Departamento, unidades, Oficinas, Direcciones Regionales e Inspecciones y sus unidades, velarán por que el contenido de esta Orden de Servicio llegue a conocimiento de todos y cada uno de los funcionarios de la Institución, entregándoseles copia de ésta, bajo firma.

## 2.- CIRCULARES

**53, (extracto) 31.03.05.**

**Depto. de Inspección**

**Remite procedimientos de fiscalización que se individualizan y nuevos anexos, complementarios a los existentes en la Circular N° 88, de fecha 5.07.2001, Depto. de Fiscalización.**

**62, (extracto) 22.04.05.**

**Depto. de Inspección**

**Informa sobre obligaciones que establece la Ley N° 19.889, que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos.**

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## *CIRCULAR*

***2.202, (extracto), 21.04.05.***

***Imparte instrucciones a las Mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 respecto de la notificación de accidentes laborales fatales y otros que se indican.***

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

***FIS-1.011, 12.04.***

***Entero de cotizaciones por socios de sociedades de responsabilidad limitada. Cobranza.***

**Concordancias:** Oficio Ord. N° 0673/0056, de fecha 14 de febrero de 2000, de la Dirección del Trabajo y Oficio N° 2.601, de esta Superintendencia, de fecha 25 de febrero de 2000.

Una persona ha consultado, primeramente, si las Administradoras deben verificar la concurrencia en una misma persona de las calidades de empleador y trabajador, a efectos de rechazar su afiliación al Sistema en caso que se dé dicha dualidad. Específicamente, cuando un socio de una sociedad de responsabilidad limitada es dueño del 90% de los derechos, es su administrador y representante legal, y ostenta, a la vez, la calidad de empleado de dicha sociedad.

En segundo lugar, consulta si un socio mayoritario de una sociedad de responsabilidad limitada, que tiene las facultades de representación y administración de la misma, puede ser demandado ejecutivamente por una A.F.P., cuando la sociedad que él administra ha sido demandada por adeudar cotizaciones previsionales derivadas de las labores que presta a la misma empresa, pero en su calidad de empleado de la misma.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que en conformidad a lo dispuesto en los

artículos 14, 17 y 19 del D. L. N° 3.500, de 1980, cuando una persona realiza labores remuneradas, teniendo como fuente de dichas labores un contrato de trabajo, es obligación para el trabajador enterar las cotizaciones en la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra incorporado. Para tales efectos, y como lo prescribe el artículo 19, será obligación del empleador retener la parte de la remuneración del trabajador que corresponda a las cotizaciones previsionales de éste, y deberá enterarlas en la A.F.P. a la que se encuentre incorporado el trabajador, en los plazos establecidos en la ley. En este sentido, no corresponde a la respectiva Administradora calificar la naturaleza de las labores que realiza el trabajador, a efectos de aceptar o rechazar su incorporación. En consecuencia, si la persona natural o jurídica, que, según la información proporcionada por el trabajador es su empleadora obligada a enterar sus cotizaciones, no ha cumplido con las obligaciones que le impone el citado artículo 19 del D.L. N° 3.500, nace para la respectiva A.F.P. la obligación de deducir las acciones legales de cobro de cotizaciones impagas, sin que proceda juicio de reproche a éstas por tal actitud, pues sólo se encuentran cumpliendo un deber que les impone a la ley.

En cuanto a la segunda de las consultas efectuadas por el recurrente, esto es, respecto de la posibilidad de demandar ejecutivamente a un socio mayoritario, administrador y representante legal de una sociedad, por las cotizaciones que ésta le adeuda derivadas de las labores que presta a la misma empresa, pero en su calidad de empleado, es necesario definir en qué calidad debe ser incorporada esta persona a una Administradora, ya que la hipótesis que plantea el recurrente sólo es posible si se puede considerar al socio administrador, al mismo tiempo, como empleado de la empresa.

Al respecto, la Dirección del Trabajo por Oficio Ord. N° 0673/0056, de fecha 14 de febrero de 2000, citado en Concordancia, ha señalado que, de acuerdo a lo dispuesto en la letra b) del artículo 3° del Código del Trabajo, se entiende por trabajador a toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo. Agrega que el artículo 7° de este cuerpo legal define el contrato de trabajo como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada, en tanto que su artículo 8° prescribe que toda prestación de servicios en los términos antes señalados hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes hayan dado otra denominación a la relación jurídica que las une o hayan suscrito un convenio de otra naturaleza.

Precisado lo anterior, la Dirección del Trabajo señala que, según su reiterada jurisprudencia en materia de vínculo laboral entre una sociedad y los socios de la misma, el hecho que una persona detente copulativamente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y representación de la misma, le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su

voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad.

Ahora bien, la citada Dirección ha concluido que la ausencia de uno de los requisitos copulativos antes señalados permitiría entender que sí existe relación laboral entre la empresa y el socio de la misma, y por tal razón se genera para el empleador la obligación de retener y enterar cotizaciones que descuenta de la remuneración de su trabajo, imperativo que a su vez no le será exigible a la sociedad en el evento de determinarse que la relación del socio con ésta no constituye un vínculo de subordinación o dependencia. Finalmente, ha señalado la Dirección del Trabajo que se encuentra impedida de efectuar una calificación genérica o abstracta de la relación jurídica que une a las partes, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral requiere de una análisis en concreto de cada situación, que debe efectuarse sopesando las particularidades y características del caso.

Precisamente con el objetivo de uniformar criterios en cuanto a la calidad en la que se debe entender afiliada una persona que tiene la calidad de socio de una sociedad de personas y que, a la vez, detente la condición de empleado de la misma, como es el caso del recurrente, y teniendo en consideración el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, anteriormente indicado, esta Superintendencia, mediante Oficio N° 2.601 de fecha 25 de febrero de 2000, citado en Concordancia, instruyó a todas las Administradoras de Fondos de Pensiones acerca del tratamiento que debe darse a tales personas, en lo relativo a la calidad en la que se deben incorporar a una A.F.P.

Primeramente, se estableció el criterio que puede admitirse la afiliación al Sistema y el entero de cotizaciones en calidad de trabajadores dependientes, a aquellos socios de sociedades de personas que, detentando la condición de dueños mayoritarios del capital social, pero que no invistan la representación y/o administración de la misma, presten ser-

vicios a la sociedad bajo vínculo de subordinación o dependencia. De igual modo, en caso que un socio ejerza la representación y/o administración de la sociedad, pero no detente la condición de mayoritario y se desempeñe para ésta en las condiciones antes indicadas, también podrá incorporarse a una A.F.P. y cotizar en ella en calidad de trabajador dependiente.

En segundo lugar, se estableció que si existe duda acerca de la efectividad de la prestación de servicios bajo vínculo de subordinación o dependencia, corresponde requerir un pronunciamiento a la Dirección del Trabajo, por ser el Organismo competente en la materia para definir si en un caso concreto se está frente a un trabajador dependiente o independiente.

Finalmente, mediante el Oficio N° 2.601, antes indicado, se estableció que el evento que un socio reúna las exigencias copulativas que distingue la Dirección del Trabajo para estimar que en un caso específico no se configura un vínculo laboral, esto es, detentar la calidad de dueño mayoritario del capital social e invertir conjuntamente la representa-

ción y/o administración de la sociedad, éste deberá afiliarse al Sistema y cotizar en él en calidad de trabajador independiente, como lo prescribe el artículo 89 del D.L. N° 3.500.

Por lo tanto, tratándose de socios mayoritarios de una sociedad de personas, que además detenten la calidad de administradores y representantes legales de la misma, su incorporación a una Administradora de Fondos de Pensiones debe efectuarse como trabajadores independientes, cotizando en tal calidad, y enterando sus cotizaciones de acuerdo a las planillas que para esta clase disponen las A.F.P. Desde este punto de vista, recae en el afiliado la obligación de informar a la respectiva Administradora tal situación, o bien, de hacerla valer en un juicio ejecutivo de cobro de cotizaciones, oponiendo a la ejecución alguna de las excepciones que le otorga el artículo 4° de la Ley N° 17.322, en particular, la de su N°3, esto es, "la errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador". Si el plazo para oponer excepciones ha precluido, el ejecutado podrá de todos modos hacer llegar la información pertinente a la Administradora, a fin que ésta suspenda la ejecución.

***FIS-1.015, 12.04.***

***Improcedencia de otorgar la calidad de beneficiario de pensión de sobrevivencia ha adoptado simple bajo las normas de la Ley N° 18.703.***

Se ha consultado a esta Superintendencia si un hijo adoptado bajo adopción simple, menor de 18 años, es beneficiario de pensión de sobrevivencia.

Al respecto, cabe señalar que la adopción simple se encontraba regulada por el Título II de la Ley N° 18.703, la que en su artículo 12 dispone que: "*La adopción simple no constituye estado civil y producirá sus efectos legales desde la subinscripción de la*

*sentencia que la establezca en la partida de nacimiento del adoptado en el Registro Civil*". Es más, el inciso tercero del artículo 13 de la Ley N° 18.703 establece que: "*... El adoptado continuará formando parte de su familia de origen y conservará en ella, sus derechos y obligaciones*".

Por otra parte, el inciso segundo del artículo 13 del citado cuerpo legal, dispone que: "*El adoptado será considerado como*

*"carga" del adoptante, para todos los efectos de asignación familiar y cualquier otro beneficio de salud y de seguridad social, conforme a las leyes que rijan dichas prestaciones y no obstante lo dispuesto en la letra a) del artículo 20".* Esto es, aun cuando haya expirado la adopción simple por haber cumplido el adoptado la mayoría de edad.

A su turno, el artículo 5° del D.L. N° 3.500 de 1980 señala que serán beneficiarios de pensión de sobrevivencia los componentes del grupo familiar del causante, entendiéndose por tal, el o la cónyuge sobreviviente, los hijos de filiación matrimonial, de filiación no matrimonial o adoptivos, los padres y la madre de los hijos de filiación no matrimonial del causante.

Ahora bien, no obstante referirse la norma a los hijos adoptivos, se entiende que dentro de esa categoría se comprende a los hijos respecto de los cuales se ha decretado la adopción plena, que es aquella que confiere al adoptado el estado civil de hijo de los adoptantes, con todos los derechos y deberes recíprocos establecidos por la ley, y extingue sus vínculos de filiación de origen, para todos los efectos civiles.

En razón de lo anterior, la Ley N° 18.703 reconoce a los adoptados simples una calidad

especial como "carga" del adoptante, pero en ningún caso, le otorga la calidad de hijo de su adoptante.

Por lo tanto, si la adopción se sujetó a las normas de la Ley N° 18.703, ya indicada, el adoptado no tiene la calidad de hijo del adoptante y, por ende, no puede revestir la calidad de potencial beneficiario de pensión de sobrevivencia del afiliado adoptante para los efectos del D.L. N° 3.500 de 1980.

A mayor abundamiento se debe tener en cuenta que no obstante haber sido derogada la Ley N° 18.703, por el artículo 45 de la Ley N° 19.620, se dispone en el inciso segundo de dicho artículo, que los que tengan calidad de adoptante y adoptado conforme a las reglas de la adopción simple contemplada en la Ley N° 18.703, continuarán sujetos a los efectos de la adopción previstos en las respectivas disposiciones, incluso en materia sucesoria.

En consecuencia, y conforme a las disposiciones que regulan la adopción simple, resulta improcedente considerar a un menor adoptado bajo las normas antedichas, como beneficiario de pensión de sobrevivencia, sin perjuicio de los derechos que le asisten como carga, para los efectos de percibir asignación familiar y los beneficios de salud.

***FIS-1.030, 12.04.***

***Informa acerca de la improcedencia de proporcionar la información previsional solicitada, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 19.628.***

La Gerencia de Desarrollo Humano de una empresa ha solicitado a esta Superintendencia que se le proporcione información previsional respecto de 4.887 trabajadores consistente en los siguientes datos: tipo de previsión; fecha de inicio del beneficio; fecha de término, si la tiene; A. F. P., y monto del beneficio.

Señala que se encuentra desarrollando un programa consistente en determinar el perfil de los trabajadores que conforman una división, con la finalidad de actualizar la información y focalizar eventuales beneficios que complementen los de que ya gozan en el sistema de seguridad social.

Al respecto, cabe informar lo siguiente:

La Ley N° 19.628 sobre "Protección de la Vida Privada", que entró en vigencia el 27 de octubre de 1999, regula el tratamiento de los datos personales, estableciendo derechos para los titulares de los mismos, obligaciones para los administradores de los datos de carácter personal en registros o bancos de datos, además de sanciones por el incumplimiento de sus disposiciones.

Para los efectos de dicha ley, de acuerdo con las definiciones contenidas en su artículo 2° letras f) y ñ), se entiende por datos de carácter personal o datos personales los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables; y como titular de dichos datos, a la persona natural a la que se refieren los mismos. Asimismo, de acuerdo a la letra g) del mismo artículo 2° son datos sensibles, aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, entre otros que indica, los estados de salud físicos o psíquicos.

Según la normativa citada, y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 20 de la citada ley, que señala que el tratamiento de datos personales por parte de un organismo público sólo podrá efectuarse respecto de las materias de su competencia y con sujeción a las reglas precedentes de esta misma ley; para proceder a la entrega de datos de carácter personal esta Superintendencia debe dar cumplimiento estricto a las disposiciones que al efecto contempla la Ley N° 19.628.

Así, en lo que respecta a la utilización de los datos personales regulada en el Título I de la Ley N° 19.628, cabe señalar que conforme a su artículo 4° el tratamiento de los datos personales sólo puede efectuarse cuando esta ley u otras disposiciones legales lo autoricen, o el titular consienta expresamente y por escrito en ello, y sin perjuicio de excepciones que se establecen en esta misma disposición, que en síntesis, se refieren al tratamiento de

datos personales que provengan o se recolecten de fuentes accesibles al público, cuando sean de carácter económico, financiero, bancario o comercial, como también al tratamiento de datos personales que realicen personas jurídicas privadas para el uso exclusivo suyo, casos en los cuales no se requiere autorización del titular de los datos.

De esta manera, esta Superintendencia no puede efectuar la entrega de la información previsional referida a los 4.887 trabajadores, cuya nómina se adjunta, a su empleador, ya que precisamente los datos requeridos son datos de carácter personal, e incluso en algunos casos se trataría de datos sensibles, que se encuentran protegidos por las normas de la citada ley, y que por expresa disposición del inciso primero del artículo 4° precedentemente citado, no pueden ser transmitidos a un tercero, en este caso al empleador de dichos trabajadores, sin que medie autorización expresa y escrita por parte de éstos. Ello por cuanto no existe una norma en dicha ley que autorice dicho tratamiento, como tampoco existe una norma particular al efecto que lo permita.

A este respecto, cabe precisar que no se aplica en la especie lo dispuesto en la última parte del artículo 10 de la aludida ley, que dispone: "No pueden ser objeto de tratamiento los datos sensibles, salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares". Ello por cuanto la norma se refiere a "datos necesarios" para determinar la procedencia y otorgamiento de beneficios de salud a que puedan tener "derecho" sus titulares, pero no a datos que el empleador de éstos pueda utilizar, a su arbitrio, para beneficiar o no a ciertos trabajadores con el otorgamiento de beneficios complementarios a los que gocen de acuerdo al sistema de seguridad social.

En consecuencia, cabe concluir que aplicando lo dispuesto en la Ley N° 19.628, y el criterio jurisprudencial emanado de esta Su-



perintendencia, de acuerdo al cual la información previsional tiene el carácter de privada, este Organismo no se encuentra facultado para proporcionar al recurrente información alguna referida a la afiliación, tipo, antigüedad, vigencia y monto de los beneficios previsionales de sus trabajadores, ni siquiera en el entendido de que dichos datos se requieren en el marco de un programa de desarrollo que

tendría por objetivo final focalizar eventuales beneficios complementarios a los que actualmente gozan sus trabajadores, salvo que la totalidad de los trabajadores por los que se consulta autoricen expresamente y por escrito a su empleador en tal sentido, y en dicho evento correspondería solicitarlos directamente a las A.F.P. en que se encuentran incorporados.

***FIS-1.037, 12.04.***

***Carácter imponible de Asignación de Confiabilidad establecida en un contrato de trabajo, celebrado entre una Municipalidad y una funcionaria.***

Se ha dirigido a esta Superintendencia, el señor Director de Educación Municipal de una Municipalidad, solicitando se le informe si la Asignación de Confiabilidad otorgada a una funcionaria en su respectivo contrato de trabajo procede hacerla o no imponible.

En relación con la materia objeto de consulta, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

Cabe tener presente en primer término que, conforme al contrato de trabajo tenido a la vista, la funcionaria se compromete a realizar el trabajo de "Directora Internado Municipal"; la remuneración mensual por la prestación de los servicios objeto del contrato es de \$ 462.716 y, además, se establece entre otros emolumentos, que el empleador se compromete a pagar a la trabajadora una "Asignación de Confiabilidad" calificada como no imponible de un 10% del sueldo base.

Asimismo, del aludido contrato puede inferirse que el pago de la Asignación de Confiabilidad sería mensual, pues no se establece ninguna cláusula que establezca lo contrario.

Precisado lo anterior, debe señalarse que para el régimen previsional que fiscaliza esta

Superintendencia rige la definición legal de remuneración que establece el artículo 41 del Código del Trabajo que involucra en general todas las prestaciones en dinero o en especie evaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo. Del mismo modo, se establece que no constituyen remuneración, las excepciones que la misma disposición legal detalla, o que corresponden a gasto en que haya incurrido el trabajador con motivo del contrato, o se paguen a causa de la terminación del mismo.

En consecuencia, deben concurrir dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración:

- a) Que se trate de una contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero, y
- b) Que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

En este orden de ideas, como una asignación como la convenida en el aludido contrato no se encuentra en los casos de excepción contemplados en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, para no calificarla de remuneración, ni tampoco se

trataría de un gasto con motivo del contrato, siguiendo el criterio de interpretación de esta Superintendencia para determinar los emolumentos de naturaleza imponible para efectos de pensiones, debe concluirse que dicho beneficio se encuentra comprendido en el concepto de remuneración, ya que se trataría de una contraprestación en dinero que se origina en el contrato de trabajo.

En consecuencia, analizado el aludido beneficio a la luz del artículo 14 del D.L. N° 3.500 en relación con el artículo 41 del Código del Trabajo, se concluye que la Asignación de Confiabilidad establecida en la cláusula cuarta del contrato de trabajo tendría el carácter de imponible para los efectos del Sistema que fiscaliza esta Superintendencia.

***FIS-1.063, 12.04.***

***Forma de enterar cotizaciones previsionales respecto de remuneraciones devengadas en períodos anteriores.***

Una persona ha solicitado se le informe si al pagar remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en períodos anteriores, por ejemplo, una gratificación anual u otras de similares características, se debe reliquidar los aportes a la A.F.P., Isapre, Mutuales, etc. y cuál es la metodología de cálculo a aplicar. Asimismo, solicita se le informe en qué institución se debería pagar estas cotizaciones en el caso de haber cambiado de A.F.P.

Al respecto, esta Superintendencia informa que en los casos de reliquidación de remuneraciones accesorias o complementarias, que se distribuyen en más de un período habitual de pago, debe aplicarse lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, que señala que para determinar la parte de dichos beneficios (gratificación legal, contractual o voluntaria, o participación de utilidades) que se encuentre

afecta a cotizaciones e impuestos en relación con el límite máximo de impondibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan, y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Las cotizaciones e impuestos se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de impondibilidad.

Por su parte, la Circular N° 128 de esta Superintendencia señala que la totalidad de las cotizaciones sobre gratificaciones legales deben enterarse única y exclusivamente en la Administradora a que se encuentre afiliado el trabajador durante el mes en que dichas gratificaciones se devengaron, independientemente de la fecha en que el trabajador se haya afiliado al Sistema y del número de Administradoras a que haya estado afiliado con anterioridad.

# INDICE DE MATERIAS

	Página
<b>ENTREVISTA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Señor Cristóbal Pascal Cheetham, nuevo Subsecretario del Trabajo: "Quiero integrar con mayor fuerza el tema de la igualdad al interior del mundo del trabajo" .....</li> </ul>	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Un análisis preliminar acerca de las responsabilidades sociales obligatorias de los empresarios para con sus trabajadores y el derecho social .....</li> </ul>	6
<b>CARTILLA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de trámites frecuentes en las Inspecciones del Trabajo .....</li> </ul>	41
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley N° 20.012. Otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos .....</li> </ul>	74
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley N° 20.015. Modifica la Ley N° 18.933, sobre Instituciones de Salud Previsional .....</li> </ul>	76
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decreto N° 101, de 2004, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba "Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca" .....</li> </ul>	96
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decreto N° 35, de 2005, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba reglamento para la aplicación de la asignación de estímulo y desempeño establecida en el Título I de la Ley N° 19.994 .....</li> </ul>	108
<ul style="list-style-type: none"> <li>Circular N° 1, de 2005, de la Superintendencia de Salud. Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales y de Salud. Imparte instrucciones para la cobranza extrajudicial de deudas de cotizaciones de salud a los afiliados, en los casos y en la forma que se indica .....</li> </ul>	117
<b>DEL DIARIO OFICIAL .....</b>	<b>122</b>

**JURISPRUDENCIA JUDICIAL**

- El derecho a descanso obligatorio e irrenunciable de la Ley N° 19.973 que ampara a los trabajadores de los Centros Comerciales o Malls ..... 125

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

- Indice temático ..... 132

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES****1.480/47, 12.04.05.**

- La Dirección del Trabajo carece de competencia para dejar sin efecto la medida de amonestación aplicada por la Corporación Municipal de Punta Arenas, para la Educación, Salud y Atención al Menor, a doña ..., como consecuencia del sumario administrativo seguido en su contra ..... 133

**1.481/48, 12.04.05.**

- El feriado progresivo de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica de Chile, afectos al convenio colectivo vigente en la misma, debe calcularse considerando los preceptos que sobre dicho descanso establece el artículo 68 del Código del Trabajo, debiendo otorgarse este beneficio conforme a las normas convenidas en las partes, sólo si representa un número de días adicionales igual o superior a aquellos que les correspondería impetrar aplicando las reglas que sobre feriado progresivo establece la ley ..... 134

**1.570/49, 18.04.05.**

- El sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 3º, del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, no sería otro que precisar la obligación que recae en la empresa, a la cual corresponden los lugares de trabajo, de mantenerlos en las condiciones necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en ellos, sean éstos dependientes suyos o de sus contratistas ..... 137

**1.582/50, 19.04.05.**

- Resulta aplicable el artículo 4º transitorio de la Ley N° 19.933, que otorgó el beneficio de la titularidad en la dotación docente, respecto de las extensiones horarias pactadas hasta diciembre de 2003, por la Corporación Municipal de Punta Arenas con el personal docente que presta servicios en los establecimientos educacionales administrados por esa Corporación, vigentes hasta febrero de 2004 ..... 140



**1.599/51, 19.04.05.**

El corte de gas del día 8 de marzo recién pasado, comunicado el día anterior a la empresa ... por Metrogas S.A., no constituiría fuerza mayor o caso fortuito, y en cuanto a la ponderación de los motivos que habrían impedido a la empresa laborar dicho día, relacionados con el mismo corte, esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse, no conformándose en todo caso a derecho que hubiere instruido a los trabajadores recuperar tal día por el sábado 12 del mismo mes, si los contratos de trabajo del personal afectado no contemplarían este día dentro de la jornada laboral semanal, y no se habría contado con el consentimiento de los trabajadores para modificarlos .....

142

**1.816/52, 27.04.05.**

- 1) Los beneficios Bono Anual, Bono de Vestuario, Bono de Vacaciones, Asignación de Perfeccionamiento, Asignación de Responsabilidad y Asignación Especial, de convenios colectivos de 22.11.2000, y 17.12.2002, celebrados entre Corporación de Educación, Salud, Cultura y Recreación de La Florida y el Sindicato de Trabajadores de la Educación, COMUDEF, serían remuneración, y por ende, al tenor de reiterada doctrina de las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, imponibles para efectos previsionales.
- 2) No ha podido hacer variar el carácter imponible de los bonos y asignaciones antes referidos, el hecho que los convenios colectivos que los contenían se hayan extinguido, e integrado las cláusulas correspondientes a los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte de aquéllos; y
- 3) Serán de cargo del empleador las cotizaciones previsionales adeudadas que corresponda, respecto de los bonos y asignaciones ya indicados, pagados a los trabajadores durante los años 2001 a 2004 .....

146

**1.941/53, 4.05.05.**

No resulta conforme a derecho sancionar con la multa prevista en el artículo 25 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al empleador que quebranta la suspensión de obra o faena instruida por el Inspector del Trabajo por amenazar peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores .....

150

**1.942/54, 4.05.05.**

No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de artes y espectáculos compensen las horas no trabajadas en un día con aquellas que se laboren en exceso al día siguiente, debiendo éstas pagarse como extraordinarias con el recargo legal correspondiente .....

152

**1.943/55, 4.05.05.**

- 1) No correspondería pago de asignación de mejoramiento de la gestión municipal prevista en la Ley N° 19.803, a trabajadores

de la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia regidos por el Código del Trabajo.	
2) El anexo de contrato de trabajo consultado, de trabajadores de la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia, se encontraría ajustado a derecho, no obstante, no permitiría derivar que atendido su tenor sería aplicable a tales trabajadores la asignación de mejoramiento de la gestión municipal de la Ley N° 19.803 .....	154
<b>2.034/56, 10.05.05.</b>	
No resulta conforme a derecho que la empresa ... mantenga el reloj control de registro de asistencia y jornada del personal del establecimiento de calle Vasconia, en vitrina con llave, que se abre según instrucciones a las 7:50 hrs. y se cierra a las 18:30 cada día de lunes a viernes, debiendo establecerse en el Reglamento Interno los sistemas destinados a verificar que los trabajadores utilicen dicho mecanismo cuando efectivamente inicien o concluyan su jornada laboral .....	156
<b>2.036/57, 10.05.05.</b>	
El contrato colectivo suscrito por la empresa .... y los trabajadores del Sindicato N° 1 de dicha empresa, tiene un plazo máximo de 4 años contados desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, siendo, en consecuencia, su fecha de vencimiento, para todos los efectos legales, el día 30 de noviembre del 2005 .....	159
 <b>ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>	
<b>1. Orden de Servicio.</b>	
<b>3, 4.05.05.</b>	
Modifica Orden de Servicio N° 10, de 23 de noviembre de 2004, que establece procedimiento administrativo para tramitación de denuncias por acoso sexual, fija texto e imparte instrucciones sobre la materia .....	161
<b>2. Circulares.</b>	
<b>53, (extracto) 31.03.05.</b>	
Remite procedimientos de fiscalización que se individualizan y nuevos anexos, complementarios a los existentes en la Circular N° 88, de fecha 5.07.2001, Depto. de Fiscalización .....	165
<b>62, (extracto) 22.04.05.</b>	
Informa sobre obligaciones que establece la Ley N° 19.889, que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos .....	165

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.** Selección de Circulares**2.202, (extracto) 21.04.05.**

Imparte instrucciones a las Mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744 respecto de la notificación de accidentes laborales fatales y otros que se indican .....	166
--	-----

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.**

Selección de Dictámenes

**FIS-1.011, 12.04.**

Entero de cotizaciones por socios de sociedades de responsabilidad limitada. Cobranza .....	167
---	-----

**FIS-1.015, 12.04.**

Improcedencia de otorgar la calidad de beneficiario de pensión de sobrevivencia ha adoptado simple bajo las normas de la Ley N° 18.703 .....	169
--	-----

**FIS-1.030, 12.04.**

Informa acerca de la improcedencia de proporcionar la información previsional solicitada, en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 19.628 .....	170
---	-----

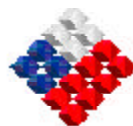
**FIS-1.037, 12.04.**

Carácter imponible de Asignación de Confiabilidad establecida en un contrato de trabajo, celebrado entre una Municipalidad y una funcionaria .....	172
--	-----

**FIS-1.063, 12.04.**

Forma de enterar cotizaciones previsionales respecto de remuneraciones devengadas en períodos anteriores .....	173
--	-----





GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 197  
Junio de 2005

## 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.lexisnexis.cl  
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Señor Cristóbal Pascal Cheetham, nuevo Subsecretario del Trabajo: "Quiero integrar con mayor fuerza el tema de la igualdad al interior del mundo del trabajo".

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Un análisis preliminar acerca de las responsabilidades sociales obligatorias de los empresarios para con sus trabajadores y el derecho social.

#### CARTILLA

- Guía de trámites frecuentes en las Inspecciones del Trabajo.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.012. Otorga bono extraordinario para los sectores de menores ingresos.
- Ley Nº 20.015. Modifica la Ley Nº 18.933, sobre Instituciones de Salud Previsional.
- Decreto Nº 101, de 2004, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba "Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca".
- Decreto Nº 35, de 2005, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba reglamento para la aplicación de la asignación de estímulo y desempeño establecida en el Título I de la Ley Nº 19.994.
- Circular Nº 1, de 2005, de la Superintendencia de Salud. Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales y de Salud. Imparte instrucciones para la cobranza extrajudicial de deudas de cotizaciones de salud a los afiliados, en los casos y en la forma que se indica.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- El derecho a descanso obligatorio e irrenunciable de la Ley Nº 19.973 que ampara a los trabajadores de los Centros Comerciales o Malls.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Circular.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Director del Trabajo
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Christian Melis Valencia</b>	Jefe Departamento Inspección
<b>Christian Alviz Riffo</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Mauricio Atenas Sequeida</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Varas Castillo</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Pedro Melo Lagos</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Pedro Julio Martínez</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Manuel Muñoz Andrade</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Ana María Ruz Varas</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**Marcelo Albornoz Serrano**  
Abogado  
Director del Trabajo

*Director Responsable*  
**Julio Salas Gutiérrez**  
Abogado  
Subdirector del Trabajo

### COMITE DE REDACCION

**José Castro Castro**  
Abogado  
Subjefe Departamento de Recursos Humanos

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**  
Abogado  
Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Cristián Cerda Pérez**  
Periodista  
Oficina de Comunicación y Difusión

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Composición : LexisNexis  
Miraflores 383, Piso 11.  
Fono: 510 5000.  
Imprenta : C y C Impresores Ltda.  
San Francisco 1434 - Santiago

En la entrevista del mes, Cristóbal Pascal Cheetham, nuevo Subsecretario del Trabajo, se refiere, entre otros, a los desafíos que implica impulsar las reformas a la justicia laboral, por tratarse de un relevante cambio cultural para los actores sociales que se vinculan con ella.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos el artículo "Un análisis preliminar acerca de las responsabilidades sociales obligatorias de los empresarios para con sus trabajadores y el derecho social" del profesor Francisco Walker, colaborador permanente de nuestra publicación.

La cartilla del mes, presenta la Guía de Trámites Frecuentes en las Inspecciones del Trabajo que, sin duda, esperamos sirva a trabajadores y empleadores.

En la sección de Jurisprudencia Judicial, incluimos un artículo preparado por la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial del Departamento Jurídico, sobre el derecho al descanso obligatorio e irrenunciable de la Ley N° 19.973 que ampara a los trabajadores de los centros comerciales o malls.

Del apartado Normas legales y reglamentarias, destacamos, la publicación del reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca.

Por último, de la jurisprudencia administrativa institucional, destacamos el Oficio N° 1.570/049, que se refiere al sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 3°, del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que fijó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

# CONSEJO EDITORIAL

**Julio Salas Gutiérrez**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Christian Melis Valencia**

Abogado  
Jefe del Departamento Inspección

**Christian Alviz Riffo**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Joaquín Cabrera Segura**

Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

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

