



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Abril 2005



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PAMELA FARIAS:
**LA NUEVA LEGISLACION
CONTRA EL ACOSO SEXUAL**

- **La ley define al acoso sexual como un "requerimiento unilateral" que produce un perjuicio y/o amenaza las oportunidades en el empleo de la persona afectada.**

Tras permanecer durante 13 años en discusión parlamentaria, el pasado 11 de mayo el Presidente de la República firmó el decreto que promulga la ley que tipifica y sanciona el acoso sexual. La ley permitirá dar un apoyo real a las 360 mil mujeres que, según cifras del SERNAM, han confesado ser víctimas de alguna de estas formas de acoso.

Entre otras disposiciones la nueva ley obliga a las empresas con más de 10 empleados a crear un reglamento interno en el que se especifique la acción a seguir en casos de asedio u hostigamiento con fines sexuales, al tiempo que dictamina los procedimientos para la investigación, las medidas de protección y las sanciones correspondientes.

En ausencia de ésta, ya en 1994 la Dirección del Trabajo había sistematizado las experiencias en torno al tema, a pesar de que no se encontraba dentro de sus facultades legales. Entonces las actuaciones institucionales eran diversas y cada caso se resolvía de acuerdo con la estrategia del fiscalizador, según relata Pamela Farías, encargada de Género de la Dirección del Trabajo:

"Empezamos a trabajar básicamente desde el Departamento de Estudios realizando en conjunto con el Centro de Estudios de la Mujer una investigación de percepciones sobre prácticas de acoso sexual en empleados y trabajadores para conocer cómo se enfrentaba el tema. También se realizaron talleres de fiscalizadores para socializar las experiencias, promulgándose en julio de 1997 la Orden del Servicio N° 8 que instruyó los



Pamela Farías, encargada de Género del Departamento de Gestión y Desarrollo de la Dirección del Trabajo.

critérios para las actuaciones y los resguardos legales que nos permitirían entrar en este tema desde el punto de vista preventivo, pues no teníamos muchos elementos que sancionar. La lógica era intervenir sobre esos casos tanto al nivel de la consulta, de la fiscalización y de la conciliación cuando también se presentaba el caso".

Entre los años 1997 al 2000 las experiencias y la jurisprudencia en torno al tema se sintetizaron en la publicación denominada "Aporte al Debate Laboral N° 7" y se instruyeron nuevos procedimientos de fiscaliza-

ción para el servicio que mejoraron sustantivamente la atención de casos. Al respecto añade Farías:

"Esto demuestra que los esfuerzos institucionales se realizaron en la dirección correcta pues era lo más sistemático que se había hecho en esta materia en ausencia de la ley, aunque ya en el año 1994 las diputadas Adriana Muñoz y Laura Rodríguez presentaron una moción que introducía la figura del acoso sexual; posteriormente en el año '95 se hizo una invitación sustitutiva y se armó un nuevo proyecto, que es el que empezó a discutirse hasta ser aprobado ahora, 13 años después".

"Este proyecto abrió las posibilidades de incorporar el enfoque de género, que no es más que entender la problemática específica para pensar en algunas políticas diferenciadas, además con la convicción de que el quehacer institucional se traduce en políticas públicas. La responsabilidad nuestra ha sido transversalizar este enfoque, en términos formales en todo lo que es el tema estadístico y en términos específicos en la focalización, es decir atender a los grupos donde están concentradas las mujeres y los aspectos temáticos en el ámbito laboral, lo que implica la maternidad, las condiciones de trabajo y en ese sentido el tema de acoso sexual, porque obviamente es un tema de género ya que son las mujeres las que son acosadas sexualmente"

Que no es lo mismo que acoso moral

Son dos temas distintos. El acoso sexual es un tema que tiene más años de desarrollo y un tratamiento mucho mayor desde el punto de vista legislativo que el acoso moral, el proyecto se presentó sólo hace un par de años y se trata de un tema más complejo que el acoso sexual. En ese sentido el acoso sexual está circunscrito a un ámbito y a un tipo de requerimientos y a un tipo de ilícito, en cambio el acoso moral tiene muchas más variables y es un tema mucho más complejo.

¿Se trata de un fenómeno más nuevo también?

Es un fenómeno nuevo en el sentido de la nominación, de distinguirlo de otros, pero es una práctica antigua en términos de una relación autoritaria, poco amable y desconocedora del otro. El acoso moral es una forma de maltrato cuyo propósito es denigrar a la víctima al punto de anularla y marginarla del trabajo. También es una manera bien económica de despedir a los trabajadores sin indemnización, ya que llegan a un punto tal de anulación que se ven forzados a renunciar.

¿Por qué causas estuvo tanto tiempo dormido este proyecto de ley?

La primera fue un error administrativo ya que en una primera instancia el proyecto no fue a dar a la Comisión de Trabajo sino a otra comisión que veía los delitos penales, pues había otro proyecto que sancionaba el acoso sexual como un delito penal interpuesto por la diputada María Antonieta Saa y que finalmente fue rechazado. Cuando pasó a la Comisión de Trabajo ya se había transformado en un proyecto emblemático para las mujeres pues representaba las dificultades que viven en el mundo del trabajo, así tuvo que enfrentar todas las resistencias que había en torno al tema, desde la negación de éste como una preocupación del ámbito laboral hasta la negación del acoso sexual como una práctica, por lo tanto las conversaciones iban y venían, se dejaba reposar el proyecto, se retomaba pero sin un interés político.

Tuvo un tratamiento de mucha mofa y falta de seriedad de parte del ámbito parlamentario, cuestiones que fueron denunciadas en su momento por Adriana Muñoz. Aquí hay que destacar el rol del Ministerio del Trabajo y del SERNAM, tanto de Patricia Silva por el SERNAM como de Francisco del Río por el Ministerio, fueron personas que estuvieron permanente y sistemáticamente impulsando el proyecto, llevando gente a las comisiones, alimentando con material, hasta que fue aprobado por la Cámara y después por el Senado.

El proyecto original estaba muy centrado en el tema de las indemnizaciones y del despido y tenía muy poco espíritu preventivo, en el transcurso del tiempo se fue alimentando con darle a la empresa un rol preventivo y así fue como una de las mociones que se acogieron fue meterlo en el reglamento interno. Posteriormente en el Senado se fue alimentando ya de la investigación por prevención de la Dirección del Trabajo, así este fue un proyecto que sufrió muchas variaciones en su origen.

La definición original del proyecto era mucho más atractiva, clara y concreta que la actual que es un poquito más ambigua pero esos son detalles, no obstante la mirada preventiva del actual proyecto es mucho más relevante que la inicial. El resultado final es que hoy día tenemos una ley que obliga a los empleadores a tomar un conjunto de medidas que no son pasivas, a realizar un procedimiento detallado dentro de una investigación y a imponer sanciones para los acosadores.

Por otro lado el empleador puede derivar este procedimiento a la Dirección del Trabajo pero eso no lo exime de tenerlo en su reglamento interno, ni de tener que tomar medidas precautorias en caso de acoso, esto es muy importante desde el punto de vista cultural y de la lógica del desarrollo de las organizaciones porque temáticas tan complejas que están situadas en un origen en el ámbito privado, como la sexualidad de las personas, pasa a ser del dominio público y obliga a éstas a tener respuesta frente a ella.

¿Cuál ha sido la reacción de las trabajadoras que esperaron durante largo tiempo que existiera esta ley para proceder, una avalancha de nuevos casos o ninguna justamente por estas cuestiones de carácter cultural?

Nosotros veníamos actuando igual, claramente la Dirección del Trabajo es reconoci-

da hoy en día como la institución que ha recibido los casos de acoso sexual, por lo tanto no hay mucha gente que haya estado esperando la ley, sino que ha habido una instancia que ha acogido los casos de acoso sexual y le ha dado el curso que ha podido, es decir no empezamos de cero.

También es cierto que desde el minuto en que la ley empezó a tomar más cuerpo, los casos aumentaron. Teníamos 58 casos el 2004 y vamos ahora en 79, sólo en enero y febrero de este año recibimos 21, lo cual es un promedio bastante explosivo. No sabemos lo que pueda pasar, puede que efectivamente venga una avalancha de casos como puede que mantengamos el mismo ritmo.

Ahora tenemos más antecedentes que permiten el conocimiento de la casuística: a la gente le cuesta denunciar porque las mujeres siempre quedan mal paradas, siempre tendrá la duda si lo provocó. Además se polariza la situación, la gente toma partido, se genera un clima complicado, las mujeres somos puestas muy en tela de juicio por la denuncia.

Ahora nosotros vamos a ir a fiscalizar por acoso sexual y por lo tanto en el evento que el empleador no sea el acosador sino que un mando medio o un par, se va a poner al acosador en evidencia frente a la empresa, entonces se genera una situación compleja porque hoy día no hay la madurez suficiente a nivel cultural. Creo que la ley es un primer paso pero la realidad es un poco dura en el sentido que hay un machismo y una lógica patriarcal muy fuerte todavía.

¿Es el acoso una práctica frecuente?

Es una práctica frecuente a pesar de todas las dificultades para denunciar, todo lo que implica desde el punto de vista emocional y la exposición, porque la afectada se expone y genera un ruido no solamente en la organización sino que también en su vida personal.

Hay que sumar las dificultades culturales, las emocionales y la poca perspectiva que se le da a la solución de los casos, aun así la gente los denuncia, es como la punta del iceberg y para ser la punta del iceberg es harta gente, hablamos de 79 casos en 14 meses los que creo que son muchos considerando todas las dificultades que encierra este proceso. En ese sentido la ley es un gran avance.

Es posible que muchas personas que acosaban pensando que eso no era acoso, se den cuenta que cuando una mujer dice no, está siendo clara en que no quiere esa conducta y ese es un punto central de esta ley, que no quita que la afectada pueda incluso haber tenido una relación de pareja con el acosador y haber terminado la relación, si la conducta que le está llegando del otro no es consentida basta con expresar con claridad el rechazo y ese rechazo basta para que eso termine.

¿Han tenido conocimiento de casos que afecten a hombres?

De los 70 casos que tenemos hoy día registrados desde enero del 2004 hasta febrero del 2005, hay dos casos que afectan a hombres.

De estos dos casos que afectan a hombres uno se trata de una mujer supervisora que acosó a un hombre, por lo tanto se da la característica del poder jerárquico, y el otro es un caso de un hombre que acosó a otro hombre. Es decir una mujer que acosa a un hombre es una a 78, esa es la proporción, por lo cual ésta sigue siendo una problemática que afecta a las mujeres. En los países desarrollados también se mantiene esa estadística quizá un poco más, pero siempre en proporción de 95 a 5%, no hay una equiparidad porque al tema del poder jerárquico se suma el poder horizontal y este fenómeno sólo se sustenta en un poder de discriminación de género donde finalmente él tiene más valor económico que ella.

Esto se refleja en todos los temas de derecho salarial y en los temas de la conceptualización que hay del trabajo femenino: que es más caro, que tiene más costos para los empleadores y además que es más precario.

De los casos que nosotros recibimos la mayoría son conductas que se dan en empleos precarios donde las mujeres aguantan mucho tiempo estas agresiones por no perder el trabajo, porque saben que de ello depende la subsistencia de su familia. Son mujeres con poca formación, por lo tanto es difícil para ellas la inserción laboral.

¿Ha habido casos de empresas que quieran impedir la investigación para evitar la mala publicidad?

Las empresas grandes que tienen esa necesidad de proteger su imagen generalmente tienen políticas internas de resguardo de estas situaciones, saben que es más económico prever que encubrir. Obviamente puede pasar de todo y eso vamos a verlo con el comportamiento de la ley, porque insisto no es lo mismo antes que después.

Antes nosotros íbamos directamente a fiscalizar a un empleador, en el caso de empresas grandes la mayoría de las veces encontrábamos colaboración más que rechazo, el rechazo lo encontrábamos cuando el empleador era el acosador y no justamente hacia nosotros para realizar la investigación, sino más bien en contra de la trabajadora. Con la ley, la empresa está muy participativa ya sea porque deriva el proceso o porque lo organiza, pero en ambos casos es parte y no puede quedar al margen del proceso, es una cuestión que no sólo afecta a dos personas sino que es sistémica, afecta a toda la organización por lo tanto el empleador es el primero que tiene que tomar acciones en la materia que son aplicar las medidas precautorias, eso es un cambio mayor dentro de la dinámica cultural.

¿Cómo estamos a nivel de gravedad en cuanto a este tipo de conductas? Entre el acoso y la violación se cruza un puente muy ínfimo.

En los casos de violación ya estamos frente a una figura delictual y por lo tanto no somos competentes. En general los casos que nosotros tenemos son de mucho hostigamiento, de asedio y acoso propiamente tal que termina en actitudes de exhibicionismo y de toque, de besos furtivos o de tratar de imponer la fuerza pero que obviamente se encuentran con una actitud de rechazo, que a veces se calma y vuelve el hostigamiento verbal y la solicitud, a esas alturas la trabajadora está bastante afectada emocionalmente. Casi en todos los casos hay licencias de por medio por las depresiones que les provoca ya que se tiene menos herramientas personales para defenderse.

La trabajadora llega todos los días a un trabajo donde está ocho horas desempeñándose con miedo de que la llame el acosador o llegue a su oficina, esa situación provoca un estrés enorme, entonces se producen muchas licencias por depresión y estrés y hemos visto muchos certificados que dicen: "estrés causado por acoso sexual en el trabajo".

¿Esta será una causa de abandono laboral?

Claro, porque en el fondo, así como el acoso moral, cuando no se ve la salida al problema te vas, entonces por último con el tema del despido indirecto te vas pero con indemnización, que no es lo mismo que irse con las manos vacías y con la frustración. El despido indirecto es una herramienta para que los trabajadores puedan renunciar a su trabajo pero irse por la figura de acoso sexual con una indemnización y no perderlo todo.

¿Cuál es el volumen de personas que tienen que renunciar a su trabajo por causa de acoso?

Hicimos un análisis en un grupo circunscrito de casos, de ellos el 80 por ciento terminaban renunciando a su trabajo.

El desafío que nos presenta la ley es que está enfocada a un segmento de la empresa que es más privilegiada que es aquél que tiene 10 trabajadores y más, y está enfocada además a una práctica de acoso que si bien es jerárquica no es del empleador, aunque también puede ser parte, así se deja un poco de lado a aquellas empresas pequeñas o en las que el empleador es el acosador, sin embargo al estipularlo como una conducta que va contra la legislación laboral también los empleadores pueden estar sujetos a multa por la ocurrencia de acoso sexual en sus empresas.

La apuesta es que esto no pase más y es un objetivo a largo plazo que comienza por la educación de los niños y niñas en las escuelas, apostar por una formación que incorpore el tema del trabajo como un elemento de desarrollo humano para generar más conciencia de los derechos y así ir eliminando las posibilidades que estas cosas ocurran, por ahora estamos empezando y es un gran desafío como institución y como sociedad abordar este problema.

¿Cómo se comprueba que se fue víctima de acoso?

Cuando la gente pone la denuncia nosotros fiscalizamos básicamente a través de medios de investigación como entrevistas, testimonios, visitas a los lugares donde ocurre el acoso, a veces la gente tiene algún tipo de pruebas como cartas o e mails, a veces mujeres muy angustiadas empiezan a grabar, entonces hay muchas formas de entrar a la investigación. Las mismas declaraciones y los testigos van a configurar un diseño de investigación para recabar el máximo de pruebas y presentar el caso para ver si se constituye o no un acoso. Los testigos son clave, lo más difícil es cuando no los hay, ahora está el punto también que los testigos colaboren y que no tengan miedo a que por testificar vayan a tener problemas en su desempeño ya que el acosador es generalmente una persona que tiene el poder sobre los

otros, aunque nosotros comprometemos a la empresa a tomar medidas para quienes colaboren en la investigación.

¿Cómo se va a sancionar al acosador?

Con una multa, ya sea porque se constató que hubo acoso sexual y el empleador no hizo nada, porque no lo tienen incorporado en el reglamento interno y las exigencias que la ley les hace que son las medidas de resguardo, el procedimiento y las sanciones. Es decir que frente a una denuncia de acoso sexual el empleador no haga nada.

Lo que nosotros vamos a hacer en cuanto al acosado y lo que nos faculta la ley, es hacer la investigación y poner los antecedentes en manos del empleador para que esto no pase, para que instruya las medidas que tenga que tomar. Nosotros vamos a entregarle un informe donde dice si se constituye o no el acoso, ni siquiera si existe o no, y ahí será el empleador el que tome la decisión que puede ser traslado, multa, suspensión o despido, pero eso ya es la prerrogativa del empleador.

¿Cuál es el procedimiento para que el trabajador pueda interponer una denuncia de acoso sexual?

La gente afectada tiene que presentar la denuncia ya sea directamente a la Inspección correspondiente al lugar del trabajo, donde la recibirá el jefe de la oficina de turno o a través del jefe de inspección y la otra vía es que los trabajadores acudan directamente con el empleador. En el título cuarto la ley establece un mecanismo muy claro, primero se señala que la trabajadora puede presentar la denuncia por escrito frente al empleador o directamente a la Inspección del Trabajo y segundo que el empleador tiene que tomar inmediatamente medidas de resguardo como por ejemplo cambio de horario, cambio de turno y las que sean pertinentes. Si la trabajadora la interpone en la empresa, el empleador

tiene 30 días para hacer la investigación y una vez concluida manda su informe a la Dirección del Trabajo, nosotros hacemos una revisión de ese informe y si nos parece bien le damos el visto bueno y el empleador toma las medidas que estime pertinentes. Si nosotros encontramos que el informe carece de rigurosidad, de falta de entrevistas le sugerimos al empleador que redondee la investigación.

Cuando se trata del empleador los procedimientos no rigen porque no se va a auto investigar, entonces lo que hacemos en estos casos es que tomamos la denuncia y vamos a fiscalizarla, si podemos constatar la figura de acoso sexual entonces multamos por el artículo segundo, si no la podemos constatar terminamos la fiscalización.

Ahora si la trabajadora interpone una denuncia ante la Inspección que no es del empleador, nosotros vamos a la empresa, la fiscalizamos y vemos que se tomen todas las medidas de resguardo que están en el reglamento interno, procedemos entonces a desarrollar la investigación buscando que el empleador colabore lo máximo posible en los términos de tener un espacio para hacer las entrevistas, de proveer toda la infraestructura necesaria para hacerla cumplir en el plazo de 30 días con un informe, ese informe se le entrega a las partes y también se entregan todos los elementos para que se tomen todas las medidas necesarias.

¿La Dirección del Trabajo brinda alguna clase de asesoría a las empresas en la materia?

Tenemos un conjunto de dispositivos de apoyo y de difusión tanto con empleadores como para trabajadores que están publicados en la página web institucional, incluso un e mail de consulta, un pequeño programa de la ley, el texto de la ley misma, una propuesta de reglamento interno para que los empresarios puedan modificar los propios y también tenemos links hacia investigacio-

nes y documentos nuestros. A nivel de los empleadores a través de los Consejos Regionales de Usuarios (CRU) se está canalizando la difusión y la asistencia técnica a los empleadores, los CRU en este minuto cuentan con una presentación mucho más exhaustiva que la que está en la página web, a través de la cual pueden brindar asistencia técnica a los empleadores que lo soliciten.

La idea no es multar porque no cumplan con el reglamento interno, la idea es que la ley opere y ponemos toda nuestra energía para que sea en la mejor forma posible y entregando toda la colaboración técnica para empleadores y trabajadores.

¿Habría algún sector que sea más susceptible de que sucedan estas prácticas?

Donde más se registran casos es en el sector de comercio y servicios, ahí se acumulan el grueso de los casos porque es donde hay más estructuras intermedias, todas las fuerzas de ventas tienen supervisor. A nivel profesional tenemos, pero pocas.

¿Cómo se presenta la situación en las labores agrícolas?

La última sistematización con la que estamos trabajando nos arroja información multi dimensional y por lo tanto ya podemos establecer series, desde enero del 2004 no tenemos denuncias registradas en el sector agrícola, pero anteriormente en otros análisis tuvimos un caso, aunque muy particular ya que fue una empleadora quien interpuso la denuncia ante la Inspección del Trabajo ya que en su predio había problemas con una trabajadora muy joven y solicitó que fuera fiscalizado.

¿Le parece que las multas constituyen un eficaz disuasivo para atajar este problema?

La Dirección del Trabajo es un organismo fiscalizador que cuando no se cumple la legislación, pasa multa, por lo tanto cumplimos con nuestro deber. Sin embargo el cam-

bio no se hace sólo de multas sino también con prevención y diálogo. En ese sentido tenemos el desafío de hacer un seguimiento sistemático a la forma de operar de la ley, a la comprensión misma de este fenómeno para ponerlo a disposición de la sociedad en su conjunto y realizar un diagnóstico más profundo del fenómeno que permita tener pistas preventivas. El paso que viene para el futuro es la prevención.

En esta primera etapa estamos en un período de gracia porque queremos que los empleadores tengan todo el tiempo y las facilidades para acomodar sus reglamentos, ese hecho es fundamental: reconocer que forma parte de las relaciones laborales y de la organización del trabajo es un logro enorme.

¿Tienen planeada alguna campaña de difusión?

La idea es hacer en un primer tiempo la difusión, tenemos algunos convenios con el SERNAM para hacer seminarios de difusión regional, los Consejos Regionales de Usuarios tienen como misión prioritaria dar a conocer la descripción de esta norma. Estamos realizando capacitación permanente a nuestros funcionarios.

La idea es que en esta primera etapa se difunda la ley para que las trabajadoras sepan que pueden denunciar y los empleadores sepan que tienen que tomar medidas. Estamos apostando a mantener ésta en el tiempo para que no sea una especie de "boom" del acoso y después se olviden. Se trata de mantener la preocupación por el tema en el tiempo a través de la difusión y el mejoramiento de nuestros procesos para ser cada vez más eficientes en la investigación de los casos.

En la lógica productivista ver un desarrollo organizacional es clave, pensar el tema del trabajo, de un buen trabajo, donde sientes que creces y tienes oportunidades, es claramente un potencial de desarrollo para

las dos partes y el acoso sexual, el acoso moral, el autoritarismo y las malas prácticas atentan contra el trabajo y la nueva organización productiva. El que haya una Ley de Acoso Sexual que obligue a pensar el tema es muy interesante, primero va a dar risa, va a dar mucha mofa pero después con el tiempo vamos a tener logros.

Tal y como se ha pensado crear herramientas de certificación laboral ¿habrá en el futuro alguna forma de calificación para las empresas "oasis" donde las mujeres puedan trabajar y desempeñarse en el ejercicio de todos sus derechos?

En términos personales creo que efectivamente la certificación es un instrumento interesante, sin embargo desde el punto del mejoramiento continuo ¿y después qué?, ¿queda este certificado para siempre? También pueden caer ahí ciertas estigmatizaciones en torno a qué idea de la mujer. Hoy se liga mucho a la empresa que favorece a la mujer haciendo una especie de nexo indisoluble entre la mujer y la madre, cuestiones que yo no estoy de acuerdo. Preferiría las oportunidades por ejemplo de ascender, creo más bien en otro tipo de prácticas que son las que provienen del ámbito de la gestión de calidad que tienen más que ver con los procesos y a través de ellos en sus distintos ámbitos mejorar. Las certificaciones pueden llevar a equívocos y además pueden ser un poco "marquetineras".

Además hay muchas mujeres trabajadoras que no tienen hijos. La imagen de las mujeres madres y la familia opera en el inconsciente hoy en día, cuando la mujer es mucho más que eso. Cuando se habla de compatibilidad de vida laboral y familiar, sería más correcto hablar de compatibilidad entre la vida y el trabajo.

Entonces ¿podríamos inferir que la falta de gestión de los recursos humanos ha tenido una incidencia en la génesis del acoso, entre otras cosas? ¿Qué pasa adentro de la empresa?

La empresa tiene que mirar e incorporar la realidad y la realidad es que hay muchos fenómenos de los que no siempre dan cuenta. Por ejemplo incorporar la perspectiva de género en el sentido de identificar las barreras que tienen sus trabajadores, de tener planes de promoción internos para favorecer la carrera funcionaria, de equiparar el daño histórico que las mujeres han tenido puesto que entramos en el mundo del trabajo muy tarde.

Hemos avanzado mucho pero ese avance igual tiene sesgos y reminiscencias de una estructura que se ha construido patriarcalmente, a las mujeres nos ha costado mucho llegar, porque además nos enseñaron a competir entre nosotras y esa es una estrategia del patriarcado aunque suene un poco exagerado. Si las mujeres fuéramos solidarias entre nosotras sería muy distinto, estamos en una competencia sistemática desde niñas.

Entonces ¿cuál es el origen de este fenómeno?

Básicamente, el origen de estas conductas es detentar el poder, ya sea el poder patriarcal, el poder jerárquico, el poder sobre otra persona, claramente es un tema de poder. Por lo tanto también si se mira desde el punto de vista de las mujeres, se trata de que puedan decir que no, de una formación que se los permita y que no tengan miedo a perder el trabajo, a tener personalidad y defender sus derechos, ese es el tema y por lo tanto esas son las pistas para avanzar: hombres y mujeres conscientes de sus derechos.

DENUNCIAS ACOSO SEXUAL AÑO 2004 HASTA FEBRERO 2005

DENUNCIAS:

REGIONES	Nº
TARAPACA	2
ANTOFAGASTA	6
ATACAMA	1
COQUIMBO	2
VALPARAISO	3
LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	4
MAULE	2
BIO BIO	7
ARAUCANIA	3
LOS LAGOS	8
AYSEN	0
PUNTA ARENAS	3
METROPOLITANA	39
TOTAL	79

DENUNCIAS POR ACTIVIDAD ECONOMICA

ACTIVIDAD ECONOMICA	Nº
NO ESPECIFICADAS Y OTRAS	17
AGRICULTURA, SILVICULTURA Y PESCA	5
COMERCIO	19
CONSTRUCCION	1
ELECTRICIDAD,GAS Y AGUA	1
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS	8
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	1
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	8
SERVICIOS ESTATALES SOCIALES Y PERSONALES	12
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	7
TOTAL	79

CULTURA LABORAL Y MEDIACION: LA NATURALEZA DEL CONFLICTO LABORAL

José Luis Ibáñez V. ()*

El conflicto como sabemos ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad. Basta que dos individuos se relacionen entre sí, se genere algún lazo afectivo entre ellos para que surja la posibilidad de un conflicto.

Ahora bien, sabemos que el conflicto subyace en toda relación laboral, es parte de la misma por lo que resulta siempre interesante estudiar, conocer y analizar los mecanismos de prevención y solución de conflictos que se suscitan entre los interlocutores sociales, en particular para el caso de relaciones colectivas de trabajo.

Para la reflexión y la propuesta que intentaré presentar, se hace necesario tener claridad respecto a qué entenderemos por conflicto laboral y cuáles son los distintos tipos de clasificación que existen, para esto recurriré a parte de la profusa bibliografía que existe.

Así por ejemplo Guillermo Cabanellas señala que el conflicto de trabajo es "toda dificultad de cualquier especie entre patrono y trabajador o trabajadores a su servicio siempre que tenga su origen en el trabajo".⁽¹⁾

Este mismo autor hace una distinción entre conflicto y controversia, "no meramente gramatical, sino técnica, y dice que conflicto es sinónimo de combate y, consecuentemen-

te, sólo se aplica dentro del ámbito laboral para designar las pugnas que, como consecuencia de posiciones antagónicas, se producen entre capital y trabajo generando verdaderas situaciones de lucha ya sean individuales o colectivas. El vocablo controversia en cambio, debe ser utilizado cuando se requiere, mediante el debido proceso, el amparo de un derecho o deber".⁽²⁾

De acuerdo a lo antes expuesto y sólo con el objeto de ir despejando conceptos, hablaremos aquí de conflicto laboral y entenderemos por ello, en una primera etapa, aquellas dificultades producto de una divergencia que surgen al interior de la empresa y con ocasión del trabajo.

De la definición entregada por Cabanellas, hay también un elemento que parece central y que siempre está presente cuando hablamos de conflicto laboral, y dice relación con la pugna entre el capital y trabajo, es decir con los intereses contrapuestos que de ellos derivan.

Oswaldo Mantero de San Vicente, distingue entre "el conflicto laboral como conflicto inherente a nuestra manera de producir, y los conflictos concretos que puedan surgir como consecuencia de la prestación de trabajo", señalando que "aun cuando los segundos suelen ser una forma de manifestación del primero, son susceptibles de solución. El primero

(*) Profesional Departamento de Relaciones Laborales. Unidad Servicio Asistencia Técnica. Unidad de Mediación.

(1) En **Cabanellas, Guillermo**, *El Derecho del Trabajo y sus contratos*, Buenos Aires, 1945, pág. 531.

(2) **Moreira; Danubio Rocca**, en *Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, Nº 214, abril-junio 2004. Uruguay. "Estudio Comparativo sobre los Medios de Prevención y Solución de Conflictos de Trabajo en los Países del MERCOSUR", pág. 295.

en cambio, no lo es". Y concluye que "la solución de los conflictos concretos no suele aparecer como definitiva", sino por el contrario "a partir de ella suele producirse un nuevo conflicto, también susceptible de solución".⁽³⁾

Coincidimos con la idea expuesta por Mantero en que la huelga, como el lock out o cierre temporal de la empresa, son medios de lucha en el conflicto laboral, pero no son el conflicto en sí mismo, pues "la huelga puede terminarse sin que termine el conflicto tanto como el conflicto puede existir sin que se produzca huelga".⁽⁴⁾ En otras palabras, son la manifestación concreta de un conflicto pero no constituyen el origen del mismo que muchas veces, como sabemos, se encuentra en lo emocional o relacional más que en conflictos de derecho por ejemplo.

Esta distinción que hace el autor precitando, me parece relevante y funcional a lo que pretendo plantear para provocar una reflexión. Pienso que efectivamente, cuando el conflicto laboral se origina en desacuerdos entre las partes respecto a la manera como se gestiona la empresa, el qué se produce, la forma en que se ordena la producción, no hay muchas posibilidades de resolver dicho conflicto, pues es atribución del dueño del capital el ordenar y gestionar la empresa en los términos que él estime más convenientes. Sin embargo, respecto a este punto, existen hoy día algunas experiencias que dan una luz de esperanza que esto es posible de modificar.⁽⁵⁾

(3) **Mantero de San Vicente, Osvaldo**, Derecho Sindical, citado en Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales, N° 214, abril-junio 2004. Uruguay. "Estudio Comparativo sobre los Medios de Prevención y Solución de Conflictos de Trabajo en los Países del MERCOSUR", pág. 297.

(4) *Idem* N° 3.

(5) **Percade**, 2004: Cristalerías Chile y Laboratorios Chile; ganadoras del premio de la Fundación Carlos Vial Espantoso*, año 2004. (* Empresas que destacan el valor del trabajo humano, desarrollan buenas prácticas laborales y posibilitan que trabajador y empresario se reconozcan en el fruto del esfuerzo común). Seminario Internacional; Personas, Capacitación y Desarrollo. Santiago, 28 al 30 de julio de 2004.

Es cierto, son empresas grandes, abiertas al mercado internacional, en las cuales sus dueños comprendieron que abrir espacios a la participación de los trabajadores y aprovechar el conocimiento y experiencia de los procesos de producción que ellos tienen, les permitió mejorar procesos e incrementar la productividad por un lado y comprometer aún más a sus trabajadores con la empresa, modificando el contenido de los conflictos que allí se dan y abordándolos de manera distinta.

Ahora bien, los conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de un trabajo determinado efectivamente tienen más probabilidades de encontrar solución, sea por medio de una mediación laboral o por algún otro mecanismo tradicional como la conciliación, la negociación colectiva, etc.

Otro elemento importante que requiere ser comentado de lo señalado por Mantero, es que la solución de un conflicto no los extingue definitivamente, sino que por el contrario, muchas veces son la génesis de otro, en un estadio de desarrollo más complejo aún, en particular en el ámbito laboral que es por naturaleza muy cambiante y sensible a muchas variables tanto internas como externas.

Esto debe ser considerado cuando se analiza en un momento determinado las relaciones laborales que se dan al interior de una empresa. Pueden ser excelentes en ese minuto o período, pero no significa que siempre serán así. Aquello es sólo una fotografía de ese minuto.

Esto que parece obvio no lo es en la práctica. Tendemos a creer que cuando mejora el clima laboral de una empresa, es definitivo o al menos permanente en el tiempo y que no es necesario el concurso de las partes, pues ese mejoramiento permanecerá inmutable. No es así, esto requiere de un esfuerzo permanente de los actores laborales involucrados y, por lo tanto, exige un mayor interés y énfasis también en la prevención y solución de los conflictos antes que éstos estallen.

Hay aquí un desafío para la Mediación Laboral radicada en la Dirección del Trabajo.

"Los medios de prevención tienden a lograr, de una manera u otra, que las diferencias de intereses, que derivan naturalmente de la realidad laboral, no se conviertan en conflictos. Incluye entre tales medios: a) la política de concertación social, b). El reconocimiento del derecho de información, c). Los mecanismos de participación de los trabajadores, y d). Un sistema normativo adecuado, con normas claras, precisas y técnicamente inobjetables, que no agregue componentes perturbadores que contribuyan a la conflictividad".⁽⁶⁾

TEMA PARA LA DISCUSION:

Precisamente la idea que intento plantear para una reflexión más profunda, dice relación en como en aquellas empresas (sin atender necesariamente a su tamaño), o que forman parte de un encadenamiento productivo mayor, en las cuales se producen bienes o servicios que tienen demanda en el mercado (sea éste interno o externo, o una combinación de ambos), frente al surgimiento de un conflicto, latente o exteriorizado a través de medidas de conflicto o de lucha, buscan mecanismos de solución de manera más urgente y a lo mejor más consciente, porque saben que la prolongación o la amplificación de éste en el tiempo, les impactará en la productividad y más tarde o más temprano puede poner en riesgo la existencia misma de ella.

Algunos dirán que estas empresas están en la categoría de "modernas", presionadas en su modernidad por el mercado mas que por una decisión voluntaria y puede que así

sea. Pero el interés está en cómo el conflicto laboral está ligado a una o varias variables de carácter económico y como vinculado con aquello, estas empresas frente a un conflicto son más proclives a abordarlo de una manera en que el diálogo, la comunicación, la actuación de un tercero imparcial es bien acogida, pues la solución del mismo resulta estratégica para la empresa y para muchas un factor de mayor o menor competitividad.

Por el contrario, me parece que aquellas empresas que producen bienes o servicios no demandados por el mercado o con demandas deprimidas (por inadecuación a las nuevas exigencias del mercado, tecnología obsoleta, mano de obra poco calificada, administración inadecuada, etc.), y con un horizonte de vida útil reducido o anunciada su desaparición, la conflictividad laboral tiene una dimensión mucho mayor, apremiante, porque los actores laborales tienen intereses distintos respecto a la empresa. Uno quiere la supervivencia de la misma, muchas veces a como de lugar y los otros quieren que cuando ella llegue a su fin, puedan salir con el pago de al menos los mínimos que establece la ley. Así entonces, se desatan una serie de conflictos laborales en un escenario de mucha complejidad y en los cuales la posibilidad de recomposición de las partes resulta muchas veces francamente imposible.

Al concluir, parece ser que en ambos casos el concurso de la Mediación laboral es una buena alternativa. En el primero, será colaborar para que las partes logren grados de acuerdo cada vez mayores y mejores para los involucrados y en el cual la prevención y la asistencia es un desafío muy importante para los actores laborales y también para los mediadores laborales.

En una etapa de desarrollo más avanzado en cuanto a formas de abordar la conflictividad laboral al interior de ellas, quizá sea posible que en aquellas empresas en que se negocia colectivamente, se incorporen cláusulas en los instrumentos colectivos en la que las partes establezcan mecanismos alternativos de

(6) **Plá Rodríguez, Américo**, "Los Conflictos Colectivos de Trabajo", citado en **Moreira; Danubio Rocca**, Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales, N° 214, abril-junio 2004. Uruguay. "Estudio Comparativo sobre los Medios de Prevención y Solución de Conflictos de Trabajo en los Países del MERCOSUR", pág. 305.

solución de conflictos, tanto de carácter interno (como mesas de trabajo por ejemplo), o externos, la asistencia de un tercero imparcial (mediadores laborales aportados por un órgano administrativo como la Dirección del Trabajo), que faciliten la búsqueda de soluciones frente a un conflicto determinado y donde la mediación laboral, atendiendo el contenido del mismo (me parece que no todo es mediable), pueda actuar de manera eficiente y eficaz.

Con ello las partes involucradas tendrían definido previamente el camino a seguir frente a un conflicto, mas allá de los mecanismos tradicionales que la ley vigente contempla.

En el segundo tipo de empresa, los desafíos son aún mayores, pues se trata que las partes primero se abran a la posibilidad de participar en una mediación laboral (en caso de la mediación a petición de parte o mediación de oficio), y más tarde que logren acuerdos que satisfagan al menos los mínimos deseables sobre la base del respeto y el diálogo.

Tan importante como aquello, es lograr que efectivamente con posterioridad, las partes involucradas respeten y den cumplimiento a esos mínimos acordados. En este punto también surge un desafío no menor, y tiene que ver con el cumplimiento de los acuerdos en el marco de una mediación laboral y qué mecanismos se generan para verificar dicho cumplimiento. Naturalmente surge la pregunta de ¿quién verificará dicho cumplimiento?, ¿qué ocurre con el incumplimiento?

Lo anterior tiene plena validez si recordamos que la mediación laboral tiene como principios básicos y orientadores entre otros; "la voluntariedad, es decir las partes deciden libremente su incorporación y permanencia en el proceso, la inmediatez de las partes, expresado en la capacidad que tienen las partes involucradas en un conflicto de negociar un acuerdo con su intervención activa, que busca comprometer a los actores en la solución de éste, de modo que cualquier acuerdo va a depender de su consentimiento y la buena fe, la actuación y participación de las partes se debe desarrollar en un marco de compromiso y disposición para con los principios y propósitos del sistema, lo cual supone su uso no doloso".⁽⁷⁾

Nadie duda que los grandes cambios muchas veces son el resultado de la sumatoria de pequeños hechos que se van sucediendo y reiterando en el tiempo. Los ejemplos en que los actores laborales utilizan el diálogo y la comunicación para abordar los conflictos laborales colectivos son cada vez más frecuentes y han venido a desplazar allí a la tradicional confrontación donde todos perdían, unos más que otros. En ese terreno la mediación laboral tiene aún un gran campo para colocar una semilla cuyos frutos podrán evaluarse en el corto plazo.

(7) Aportes al Debate Laboral, N° 12. "Mediación laboral: antecedentes y reflexiones acerca de una experiencia innovadora" Departamento de Estudio y Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo; pág. 10. Santiago, octubre de 2003.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se produce *Acoso Sexual* cuando una persona –hombre o mujer– realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de *carácter sexual*, no consentidos por la persona afectada –hombre o mujer– y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El *Acoso Sexual* es un problema que afecta a la dignidad de los trabajadores(a), alterando negativamente el clima laboral de la organización o empresa. El empleador tiene la obligación de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual, medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora. Ello sin perjuicio de las atribuciones de la Dirección del Trabajo.

Pueden cometer acoso sexual: el empleador o empleadora del sector privado o público y un trabajador o trabajadora del sector privado o público, que sea superior o par del afectado o afectada.

Pueden ser víctimas de acoso sexual: un trabajador o trabajadora del sector privado o público, subordinado o par del autor de acoso sexual.

COMO PROCEDER EN CASO DE ACOSO SEXUAL

La persona víctima de *acoso sexual* deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la Inspección del Trabajo.

El empleador que recibe la denuncia por *Acoso Sexual* deberá optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 25 días para efectuar la investigación.

La investigación interna efectuada por el empleador, debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la *Inspección del Trabajo*.

Si la denuncia fue hecha por el afectado –hombre o mujer– o derivada por el empleador a la *Inspección del Trabajo*, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación le comunica los resultados al empleador, de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

SANCIONES

Si se comprueba el *Acoso Sexual*, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la *Inspección del Trabajo*.

El procedimiento y las sanciones deben estar contenidas en el Reglamento Interno. *Entre dichas sanciones está contemplado:*

- **El despido del trabajador o trabajadora** cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el *Acoso Sexual* como causal de despido (Art. 160, N° 1).

Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por Acoso Sexual por parte de su empleador/a puede:

1. Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.
2. Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual.
3. **Si el trabajador/a invocó falsamente la causal de Acoso Sexual** como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).

MODELO DE REGLAMENTO INTERNO SOBRE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Reglamento de orden, higiene y seguridad

Con la publicación de la Ley N° 20.005 que introdujo modificaciones al Código del Trabajo, a los artículos 2°, 153°, 154°, 160°, 168°, 171°, 425° y agregó el Título IV al Libro II, sobre Investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo, por lo que se hace necesario orientar a aquellas empresas que tengan 10 o más trabajadores y que tienen la obligación de tener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de aquellas que no reúnen este requisito puedan implementar uno, en torno al cumplimiento de estas modificaciones a través de las siguientes adiciones a dicho reglamento:

1. Agregar en lo referente a Obligaciones y Prohibiciones a los trabajadores, lo siguiente:

"Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer 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, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual".

2. El artículo 153 en su nuevo inciso segundo, estipula:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para ga-

rantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores".

Las estipulaciones que se proponen son:

➤ La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

➤ La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

Por su parte, el artículo 154°, en su numerando 12, señala que se deberá estipular un procedimiento al que deben someterse y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, concordado con el Título IV del Libro II del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo propone las siguientes modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad el que se traduce en la incorporación de un procedimiento de investigación, pudiendo el empleador adecuarlo a su propia realidad.

De la investigación y sanción del acoso sexual

Artículo 1. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes: (cada empresa puede hacer una enumeración no taxativa de prácticas posibles de ser categorizadas como de acoso sexual).

Artículo 2. Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa (o establecimiento, o servicio), o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 3. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 4. La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 5. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles,

contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 6. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 7. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 8. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 9. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 10. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabaja-

dor acosador, conforme a lo dispuesto en el (o los) artículo(s) de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 11. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día ... contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día ... (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).

Artículo 12. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día ... de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 13. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 14. El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 15. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 16. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.



LISTA DE AUTOCHEQUEO PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL

Empleador: si tu empresa tiene 10 o más trabajadores recuerda que debes modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, agregando el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por Acoso Sexual.

Una vez modificado el Reglamento debes ponerlo en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a la entrada en vigencia y publicarlo en dos lugares visibles de la faena, además de enviar una copia a los sindicatos, delegados de personal y Comités Paritarios, a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud.

Con el objetivo de facilitar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada al Acoso Sexual en el trabajo, a continuación ponemos a disposición una *Lista de Autochequeo* para que puedas verificar si tu empresa dispone de un correcto procedimiento de investigación y sanción del Acoso Sexual.

LISTA DE AUTOCHEQUEO PROCEDIMIENTO ACOSO SEXUAL	SI	NO
1. Existe un Reglamento Interno Orden, Higiene y Seguridad en la empresa		
2. El Reglamento Interno contempla un procedimiento de investigación por acoso sexual		
3. El Reglamento informa sobre qué se entiende por acoso sexual		
4. Se informa ante quién y cómo se debe presentar la denuncia por acoso sexual		
5. Existe un plazo para iniciar la investigación o remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo		
6. El Reglamento Interno contiene las medidas de resguardo iniciales ante una denuncia por acoso sexual		
7. Existe un procedimiento para designar al investigador		
8. El Reglamento Interno señala que todo el proceso debe constar por escrito		
9. Se garantiza mantener la reserva del caso en la investigación		
10. Se garantiza a las partes el ser oídas y que puedan fundamentar sus dichos		
11. Existe un plazo para terminar la investigación		
12. Existe un plazo para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo		
13. Están establecidas las medidas definitivas y las sanciones que se han de aplicar conforme a la gravedad del caso		
14. Estas medidas y sanciones son acordes con aquellas permitidas por la ley a las empresas que tienen la obligación de tener un Reglamento Interno (Art. 154 C.T.)		

CHILE CRECE RESPETANDO LOS DERECHOS DE SUS TRABAJADORES

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

TIPIFICA Y SANCIONA EL ACOSO SEXUAL (*)

LEY N° 20.005

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

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Modifícase el artículo 2°, del siguiente modo:

- a) Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"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 amenacen o

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

- b) Reemplázase, en el inciso quinto, que pasa a ser sexto, la referencia al "inciso tercero" por otra al "inciso cuarto".

- c) Sustitúyese, en el inciso séptimo, que pasa a ser octavo, la frase "incisos segundo y tercero" por "incisos tercero y cuarto".

2. En el artículo 153, agrégase el siguiente inciso segundo nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos tercero y cuarto, respectivamente:

"Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

3. En el artículo 154:

- a) Sustitúyense en el número 10, la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

- b) Reemplázase en el número 11 el punto final (.) por una coma (,) seguida de la conjunción "y".

- c) Agrégase el siguiente número 12, nuevo:

(*) Publicada en el Diario Oficial de 18.03.2005.

N. del E.: El texto actualizado, refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, incluida la presente modificación, se puede consultar en Internet: http://www.dt.gob.cl/legislación/1611/articles-59096_recurso_2.pdf

"12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168."

4. En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente:

"b) Conductas de acoso sexual;".

5. En el artículo 168, intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto, a ser cuarto y quinto, respectivamente:

"En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente."

6. En el artículo 171:

- a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el

inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."

- b) Agrégase el siguiente inciso final:

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."

7. Incorpórase, a continuación del artículo 211, el siguiente Título IV, nuevo, en el LIBRO II:

"Título IV

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar 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.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquella practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contar desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan."

8. En el artículo 425, agrégase el siguiente inciso segundo:

"Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales."

Artículo 2º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo:⁽¹⁾

- a) En el artículo 78:
1. Sustitúyense en la letra j) la última coma (,) y la conjunción "y" por un punto y coma (;).
 2. Reemplázase en la letra k) el punto final (.), por una coma (,) seguida de la conjunción "y".
 3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

- b) En el artículo 119, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;"

Artículo 3º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

- a) En el artículo 82:
1. Sustitúyense en la letra j), la última coma (,) y la conjunción "y", por un punto y coma (;).

(1) N. del E.: En esta misma edición publicamos el referido estatuto incluidas las modificaciones a los artículos 78 y 119 que aquí se mencionan y que por efecto del nuevo texto refundido que significó la publicación del D.F.L. N° 29, de 2004, de Hacienda, corresponden a los nuevos artículos 84 y 125, respectivamente.

2. Reemplázase en la letra k), el punto final (.) por una coma (,), seguida de la conjunción "y".

3. Agrégase la siguiente letra l), nueva:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo."

b) En el artículo 123, introdúcese la siguiente letra c), nueva, pasando las actuales letras c) y d) a ser d) y e), respectivamente:

"c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 82;".

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

Santiago, 8 de marzo de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Cecilia Pérez Díaz, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONCESION Y PAGO DE PENSION Y BONOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 19.992 (*)

DECRETO N° 17

Núm. 17.- Santiago, 10 de febrero de 2005.- Visto: El artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República y la Ley N° 19.992,

Considerando: Que, con fecha 24 de diciembre de 2004, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 19.992, que en su Título I establece una pensión de reparación y otorga otros beneficios a favor de las personas que allí se indican y que en su artículo 8° dispone que un reglamento emitido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito, además, por los Ministros del Interior y de Hacienda, establecerá los mecanismos para conceder la pensión de reparación y los bonos contemplados en su Título I, ejercer las opciones que en ella se disponen, determinar los procedimientos de actualización de los montos para efectos de las imputaciones y deducciones que correspondan y todas las demás normas necesarias para la adecuada operación de lo dispuesto en ella,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la concesión y pago de la pensión de reparación y bonos a que se refiere el Título I de la Ley N° 19.992.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 14.03.05.

Párrafo 1°

De la solicitud de pensión y bono

Artículo 1°: Las víctimas individualizadas en el anexo "Listado de prisioneros políticos y torturados" y las personas individualizadas en el Anexo "Menores de edad nacidos en prisión o detenidos con sus padres", de la Nómina de Personas Reconocidas como Víctimas, que forma parte del Informe de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, creada por Decreto Supremo N° 1.040, de 2003, del Ministerio del Interior, deberán presentar la solicitud de pensión de reparación y bono respectivamente, ante el Instituto de Normalización Previsional. Si el interesado reside en el extranjero, la solicitud podrá ser presentada a través del respectivo Consulado de Chile.

Artículo 2°: El interesado deberá adjuntar a su solicitud una fotocopia de la Cédula de Identidad, Pasaporte u otro documento que acredite su identidad.

Artículo 3°: Recepcionada la solicitud, el Instituto de Normalización Previsional verificará que el interesado se encuentre incluido en los listados singularizados en el artículo 1° del presente Reglamento, según corresponda. Además, tratándose de solicitudes de pensión de reparación, la referida institución com-

probará si el interesado se encuentra percibiendo una pensión otorgada de acuerdo a las Leyes N^{os}. 19.234, 19.582 y 19.881.

Párrafo 2°

De la pensión de reparación y de la opción

Artículo 4°: La pensión de reparación se devengará a contar del primer día del mes subsiguiente a la fecha en que el beneficiario presente su solicitud y a contar del primer día del mes subsiguiente a la fecha de su incorporación a la nómina que se señala en el caso del artículo 2° transitorio de la ley hasta el día de su fallecimiento y será pagada por el Instituto de Normalización Previsional una vez que la resolución sea totalmente tramitada.

Artículo 5°: La persona que se encuentre en goce de una pensión concedida de acuerdo a las normas legales citadas en el artículo 3° de este Reglamento, ejercerá la opción entre ésta y la pensión de reparación de la Ley N° 19.992 ante el Instituto de Normalización Previsional, para cuyo efecto éste les informará los montos y los demás beneficios de seguridad social vinculados a cada una de ellas a que pudieren tener derecho.

Igual opción ejercerá quien con posterioridad a la concesión de la pensión de reparación, obtenga una pensión incompatible con aquélla. En este caso, el pago de la pensión otorgada conforme a las Leyes N^{os}. 19.234, 19.582 y N° 19.881 sólo se efectuará si se optare por ella.

Se entenderá ejercida la opción una vez que se encuentre totalmente tramitada la resolución que concede el bono establecido en el inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 19.992 en los casos que proceda.

Artículo 6°: Ejercida la opción, el interesado tendrá derecho a un bono de \$ 3.000.000, que será pagado por una sola vez dentro del mes subsiguiente a esa fecha, un tercio al contado y el saldo en dos pagarés, de igual

monto, expresados en unidades de fomento, emitidos por el Instituto de Normalización Previsional, con vencimiento a uno y dos años, respectivamente, desde su fecha de emisión.

Respecto de aquellos beneficiarios que en goce de una pensión de reparación obtuvieren posteriormente una pensión conforme a las Leyes N^{os}. 19.234, 19.582 y 19.881, deberán descontarse del bono las sumas percibidas por pensión de reparación durante el período anterior a la concesión del beneficio incompatible.

Para los efectos del inciso anterior, las pensiones percibidas deberán expresarse en unidades de fomento al valor que tenga en el último día del mes en que se devengaron y el bono se expresará en unidades de fomento correspondiente al valor que tenga al primer día del mes subsiguiente a la presentación de la solicitud de pensión de reparación.

Artículo 7°: Los pagarés se emitirán durante el mes subsiguiente a la fecha de ejercida la opción y se expresarán en el valor de la unidad de fomento correspondiente al día primero del mes de su emisión.

Artículo 8°: El Instituto de Normalización Previsional podrá contratar, según la normativa vigente, con una o más entidades bancarias o financieras el pago de los bonos a que alude el artículo 2° de la Ley N° 19.992 y transar los pagarés de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 16 de dicho cuerpo legal.

Artículo 9°: Los beneficiarios podrán transar directamente los pagarés o solicitar que el Instituto de Normalización Previsional lo haga en su representación, en entidades bancarias o financieras con las cuales dicho Instituto suscriba convenios, en conformidad a lo establecido en el Decreto N° 29, de 12 de enero de 2005, del Ministerio de Hacienda, con excepción de lo dispuesto en la letra f) del numeral 1 de dicho decreto.

Artículo 10°: Los beneficiarios podrán cobrar los pagarés a su vencimiento o bien

transarlos con anterioridad a esa fecha, en las formas señaladas precedentemente, sin que en ningún caso implique una disminución del monto a percibir por ellos.

Los mencionados pagarés se pagarán al beneficiario al valor de la unidad de fomento correspondiente al día primero del mes de su emisión en el evento que los transen, ya sea directamente o a través del Instituto de Normalización Previsional. Si los beneficiarios cobraren los pagarés a la fecha de su vencimiento o con posterioridad, corresponderá considerar el valor de la unidad de fomento vigente a su vencimiento.

Párrafo Tercero

Del pago del bono del artículo 5° de la Ley N° 19.992

Artículo 11°: El Instituto de Normalización Previsional pagará el bono de los hijos

individualizados en el anexo "Menores de Edad nacidos en prisión o detenidos con sus padres", indicado en el artículo 1° del presente Reglamento, que ascenderá a la suma de \$ 4.000.000, una vez que esté totalmente tramitada la resolución que otorga el beneficio.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Marisol Aravena Puelma, Ministra del Trabajo y Previsión Social Subrogante.- Jaime Estévez Valencia, Ministro del Interior Subrogante.- Mario Marcell Cullell, Ministro de Hacienda Subrogante.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Marisol Aravena Puelma, Subsecretaria de Previsión Social.

MINISTERIO DE HACIENDA

FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

D.F.L. N° 29 (*)(**)

D.F.L. Núm. 29.- Santiago, 16 de junio de 2004.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política de la República y la facultad que me ha conferido el artículo décimo transitorio de la Ley N° 19.882.

Decreto con fuerza de ley:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.834:

TITULO I

Normas generales

Artículo 1°.- Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 21 de la Ley N° 18.575.

Ley N° 18.834,
Art. 1°

Artículo 2°.- Los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1°. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado.

Ley N° 18.834,
Art. 2°

Artículo 3°.- Para los efectos de este Estatuto el significado legal de los términos que a continuación se indican será el siguiente:

a) Cargo público:

Es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1°, a través del cual se realiza una función administrativa.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 16.03.05.

(**) N. del E.: El texto incorpora la modificación introducida por el artículo 2° de la Ley N° 20.005, también incluida en esta edición.

b) Planta de personal:

Es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5°.

c) Empleo a contrata:

Es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

d) Sueldo:

Es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado.

e) Remuneración:

Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.

f) Carrera funcionaria:

Es un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad.

Artículo 4°.- Las personas que desempeñen cargos de planta podrán tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes.

Ley N° 18.834,
Art. 4°

Son titulares aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo vacante.

Son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 1°

El suplente tendrá derecho a percibir la remuneración asignada al cargo que sirva en tal calidad en el caso que éste se encontrare vacante; cuando el titular del mismo por cualquier motivo no goce de dicha remuneración, o cuando el titular haga uso de licencia médica. Con todo, en el caso de

licencias maternales y licencias médicas que excedan de 30 días, la designación podrá efectuarse con la remuneración correspondiente a un grado inferior al del cargo que se suple.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 1

En el caso que la suplencia corresponda a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular.

Ley N° 18.834,
Art. 4°

Siempre que el financiamiento se enmarque dentro de los recursos presupuestarios asignados al respectivo Servicio, no regirán las limitaciones que establecen los incisos tercero y cuarto de este artículo, respecto de las suplencias que se dispongan en unidades unipersonales; ni en aquellos servicios que realizan sus actividades ininterrumpidamente durante las 24 horas del día, incluso sábados, domingos y festivos.

Ley N° 18.959,
Art. 6°
Ley N° 19.154,
Art. 2°, 1

El nombramiento del suplente sólo estará sujeto a las normas de este Título.

Ley N° 18.834,
Art. 4°

Son subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o suplente por el solo ministerio de la ley, cuando éstos se encuentren impedidos de desempeñarlo por cualquier causa.

Artículo 5°.- Para los efectos de la carrera funcionaria, cada institución sólo podrá tener las siguientes plantas de personal: de Directivos, de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares.

Ley N° 18.834,
Art. 5°

Artículo 6°.- La carrera funcionaria se iniciará con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta, y se extenderá hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza.

Ley N° 18.834,
Art. 6°

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

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 2
Ley N° 18.834,
Art. 7°

- a) Los cargos de la planta de la Presidencia de la República;
- b) En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o Jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura ministerial, cualquiera sea su denominación;

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 1), a)

- c) En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 2
Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 1) b)

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

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 2

Artículo 8°.- Los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se pasan a expresar:

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 2)
Ley N° 18.834,
Art. 7° bis

- a) La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 55. En el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso;
- b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, ésta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 21 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.
- c) A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, deberá llamarse a concurso público;

- d) La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción;

- e) Los funcionarios nombrados en esta calidad, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcurrar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda, y
- f) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II.

Artículo 9°.- Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario.

Ley N° 18.834,
Art. 8°

Artículo 10.- Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

Ley N° 18.834,
Art. 9°

El número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta.

Podrán existir empleos a contrata por jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada.

Los grados de las escalas de remuneraciones que se asignen a los empleos a contrata no podrán exceder el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares en el respectivo órgano o servicio, según sea la función que se encomiende. En aquellos órganos o servicios en que no existan algunas de las plantas mencionadas, los empleos a contrata no podrán tener un grado superior al máximo asignado a la planta respectiva, en los otros órganos o servicios regidos por la misma escala de sueldos.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 3

Artículo 11.- Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a

extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

Ley N° 18.834,
Art. 11

- a) Ser ciudadano;

No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 4

En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.

- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Ley N° 19.653,
Art. 5°, 1

Artículo 13.- Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos.

Ley N° 18.834,
Art. 12

El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente.

El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación.

La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

Artículo 14.- La provisión de los cargos se efectuará mediante nombramiento o promoción.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 3), a) Ley N° 18.834, Art. 13

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

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 3), b)

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

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 5°
Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 3), c)

Artículo 15.- Salvo disposición en contrario, en los procesos de encasillamiento del personal que se originen en la fijación o modificación de plantas de personal, se seguirán las normas siguientes:

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo, 4)
Ley N° 18.834,
Art. 13 bis

- a) Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y en las equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.
- b) Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasillamiento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista N°1, de distinción, o en lista N° 2, buena.
- c) En la convocatoria del concurso, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar.
- d) Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto, a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan y les serán aplicables las inhabilidades del artículo 55.
- e) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes, procediendo en primer término, con el personal de planta que haya resultado seleccionado; si quedaren vacantes, se procederá a encasillar a los funcionarios a contrata que hayan participado, igualmente conforme al puntaje obtenido.
- f) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior del respectivo servicio.
- g) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II; y
- h) Respecto del personal de las plantas de administrativos y auxiliares y en las equivalentes a éstas, el encasillamiento procederá de acuerdo al escalafón de mérito.

Artículo 16.- El nombramiento regirá desde la fecha indicada en el respectivo decreto o resolución o desde cuando éste quede totalmente tramitado por la Contraloría General de la República.

Ley N° 18.834,
Art. 14

Si el decreto o resolución ordenare la asunción de funciones en una fecha anterior a la de su total tramitación, el interesado deberá hacerlo en la oportunidad que aquél señale. En este caso y si el interesado hubiere asumido sus funciones, el decreto o resolución no podrá ser retirado de tramitación ante la Contraloría General de la República. Si este organismo observare el decreto o resolución, esta determinación será comunicada al interesado, quien deberá cesar en sus funciones. Las actuaciones del interesado efectuadas durante ese período serán válidas y darán derecho a la remuneración que corresponda.

Si el interesado, debidamente notificado personalmente o por carta certificada de la oportunidad en que deba asumir sus funciones o del hecho de que el decreto o resolución de nombramiento ha sido totalmente tramitado por la Contraloría General de la República, no asumiere el cargo dentro de tercero día contado desde la fecha que correspondiere, el nombramiento quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley. La autoridad pertinente deberá comunicar esta circunstancia a la Contraloría General de la República.

TITULO II

De la carrera funcionaria

Párrafo 1°

Del ingreso

Artículo 17.- El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 5), a)
Ley N° 18.834,
Art. 15

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

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 5), b)

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

Artículo 18.- El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

Ley N° 18.834,
Art. 16

En cada concurso deberán considerarse a lo menos, los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La institución los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo, lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 6)

Artículo 19.- En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 7)
Ley N° 18.834,
Art. 16 bis

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

Artículo 20.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con las bases del concurso en el Diario Oficial, los días 1° o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriado, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar. Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días.

Ley N° 18.834,
Art. 17

El aviso deberá contener, a lo menos, la identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de éstos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso.

Para los efectos del concurso, los requisitos establecidos en las letras a), b) y d) del artículo 12 serán acreditados por el postulante, mediante exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos de los cuales se dejará copia simple en los antecedentes. Asimismo, los requisitos con-

templados en las letras c), e) y f) del mismo artículo, serán acreditados mediante declaración jurada del postulante. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Artículo 21.- El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta central o regional a que se refiere el artículo 35, según corresponda, con excepción del representante de personal.

Ley N° 18.834,
Art. 18

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 8), a)

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

Como resultado del concurso el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

Ley N° 18.834,
Art. 18

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

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 8), b)

Artículo 22.- La autoridad facultada para hacer el nombramiento seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar, en original o en copia autenticada ante Notario, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el artículo 13 dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciera, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Ley N° 18.834,
Art. 19

Artículo 23.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de

contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 9)
Ley N° 18.834,
Art. 19 bis

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

Artículo 24.- Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

Ley N° 18.834,
Art. 20

Párrafo 2°

Del empleo a prueba

Artículo 25.- Establécese un sistema de empleo a prueba como parte del proceso de selección para el ingreso del personal a que se refiere el artículo 17, cuya aplicación será optativa para el jefe superior del servicio respectivo. En caso de emplearse este instrumento, este hecho se informará a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 10)

Ley N° 18.834,
Art. 20 bis

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

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

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

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

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer y durante el período de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho período proceda la suplencia. Si el servicio contare con los recursos necesarios, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos a que se refiere el inciso cuarto del artículo 21, por cada cargo a proveer.

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

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

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

Párrafo 3°

De la capacitación

Artículo 26.- Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo, 10)

Artículo 27.- Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala:

Ley N° 18.834,
Art. 21

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

Ley N° 18.834,
Art. 22

b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 11)

Ley N° 18.834,
Art. 22

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

Artículo 28.- Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de post-grado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la institución.

Ley N° 18.834,
Art. 23

Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

Artículo 29.- Las instituciones deberán distribuir los fondos que les sean asignados en programas de capacitación nacionales, regionales o locales, de acuerdo con las necesidades y características de las correspondientes funciones y siguiendo el orden de preferencia señalado en el artículo 27.

Ley N° 18.834,
Art. 24

Las instituciones ejecutarán los programas de capacitación preferentemente en forma territorialmente desconcentrada. Podrán celebrarse convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

Dos o más instituciones públicas podrán desarrollar programas o proyectos conjuntos de capacitación y coordinar sus actividades con tal propósito.

Artículo 30.- En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará éste el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

Ley N° 18.834,
Art. 25

La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Artículo 31.- Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Ley N° 18.834,
Art. 26

Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la institución respectiva o en otra de la Administración del

Estado a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la institución que corresponda todo gasto en que ésta hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedará inhabilitada para volver a ingresar a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República.

Párrafo 4°

De las calificaciones

Ley N° 19.165, Art. 1°, Ley N° 19.882, Art. vigésimo séptimo 10)

Artículo 32.- El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio.

Ley N° 19.882, Art. vigésimo séptimo 12)
Ley N° 18.834, Art. 27

Artículo 33.- Todos los funcionarios, incluido el personal a contrata, deben ser calificados anualmente, en alguna de las siguientes listas: Lista N° 1, de Distinción; Lista N° 2, Buena; Lista N° 3, Condicional; Lista N° 4, de Eliminación.

Ley N° 19.165, Art. 1°
Ley N° 18.834, Art. 28

El Jefe Superior de la institución será personalmente responsable del cumplimiento de este deber.

Artículo 34.- No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los miembros de la Junta Calificadora Central y los delegados del personal, quienes conservarán la calificación del año anterior, cuando corresponda.

Ley N° 19.165, Art. 1°
Ley N° 18.834, Art. 29

Con todo, si el delegado del personal lo pidiere será calificado por su Jefe Directo.

Artículo 35.- La calificación se hará por la Junta Calificadora.

Ley N° 19.165, Art. 1°
Ley N° 18.834, Art. 30

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

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

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 13), a)

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

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

Ley N° 19.165,
Art. 1°

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 13), b)

Si existiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, la Junta se integrará de acuerdo con el orden de antigüedad, en la forma que establece el artículo 51.

Ley N° 19.165,
Art. 1°

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

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

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

Artículo 36.- La Junta Calificadora será presidida por el funcionario de más alto nivel jerárquico que la integre.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 31

En caso de impedimento de algún miembro de la Junta, ésta será integrada por el funcionario que siga el orden a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 37.- Las normas de este párrafo servirán de base para la dictación del o de los reglamentos de calificaciones a que se refiere el inciso primero del artículo 47 de la Ley N° 18.575.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 32

Artículo 38.- La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1° de septiembre de un año y el 31 de agosto del año siguiente.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 33

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 14)

Artículo 39.- El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1° de septiembre y terminarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 34

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

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 15)

Artículo 40.- No serán calificados los funcionarios que por cualquier motivo hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua dentro del respectivo período de calificaciones, caso en el cual conservarán la calificación del año anterior.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 35

Artículo 41.- La Junta Calificadora adoptará sus resoluciones teniendo en consideración, necesariamente, la precalificación del funcionario hecha por su Jefe Directo, la que estará constituida por los conceptos, notas y antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito. Entre los antecedentes, se considerarán las anotaciones de mérito o de demérito que se hayan efectuado dentro del período anual de calificaciones, en la hoja de vida que llevará la oficina encargada del personal para cada funcionario.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 36

Los jefes serán responsables de las precalificaciones que efectúen, como asimismo, de la calificación en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 34. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.

Constituirán elementos básicos del sistema de calificaciones la hoja de vida y la hoja de calificación.

La infracción de una obligación o deber funcionario que se establezca en virtud de una investigación sumaria o sumario administrativo, sólo podrá ser considerada una vez en las calificaciones del funcionario.

Artículo 42.- Son anotaciones de mérito aquéllas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario destacado.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 37

Entre las anotaciones de mérito figurarán aspectos tales como la adquisición de algún título u otra calidad especial relacionada con el servicio, cuando éstos no sean requisitos específicos en su cargo, como asimismo, la aprobación de cursos de capacitación que se relacionen con las funciones del servicio, el desempeño de labor por períodos más prolongados que el de la jornada normal, la realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual y la ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable.

Las anotaciones de mérito realizadas a un funcionario durante el respectivo período de calificaciones, constituirán un antecedente favorable para la selección a cursos de capacitación a que éste opte.

Artículo 43.- Son anotaciones de demérito aquéllas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 38

Entre las anotaciones de demérito se considerarán el incumplimiento manifiesto de obligaciones funcionarias, tales como, infracciones a las instrucciones y órdenes de servicio y el no acatamiento de prohibiciones contempladas en este cuerpo legal y los atrasos en la entrega de trabajos.

Artículo 44.- Las anotaciones deberán referirse sólo al período que se califica, y serán realizadas por la unidad encargada del personal a petición escrita del Jefe Directo del funcionario.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 39

El funcionario podrá solicitar a su Jefe Directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

El funcionario podrá solicitar, asimismo, que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurren en cada caso.

La unidad encargada del personal deberá dejar constancia en la hoja de vida de todas las anotaciones de mérito o de demérito que disponga el Jefe Directo de un funcionario.

Artículo 45.- Si el Jefe Directo rechazare las solicitudes del funcionario, deberá dejarse constancia de los fundamentos de su rechazo, agregando a la hoja de vida tales solicitudes.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 40

Artículo 46.- Los acuerdos de la Junta deberán ser siempre fundados y se anotarán en las Actas de Calificaciones que, en calidad de Ministro de Fe, llevará el Secretario de la misma, que lo será el Jefe de Personal o quien haga sus veces.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 41

Las funciones de los miembros de la Junta serán indelegables.

Artículo 47.- Los factores de evaluación y su ponderación se fijarán en los reglamentos respectivos a que se refiere el artículo 37.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 42

Artículo 48.- El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Junta Calificadora o de la del Jefe Directo en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 34. De este recurso conocerá el Subsecretario o el Jefe Superior del Servicio, según corresponda. La notificación de la resolución de la Junta Calificadora se practicará al empleado por el Secretario

de ésta o por el funcionario que la Junta designe, quien deberá entregar copia autorizada del acuerdo respectivo de la Junta Calificadora y exigir la firma de aquél o dejar constancia de su negativa a firmar. En el mismo acto o dentro del plazo de cinco días, el funcionario podrá deducir apelación. En casos excepcionales, calificados por la Junta, el plazo para apelar podrá ser de hasta diez días contados desde la fecha de la notificación. La apelación deberá ser resuelta en el plazo de 15 días contado desde su presentación.

Al decidir sobre la apelación se deberá tener a la vista la hoja de vida, la precalificación y la calificación. Podrá mantenerse o elevarse el puntaje asignado por la Junta Calificadora, pero no rebajarse en caso alguno.

Los plazos de días a que se refiere este artículo serán de días hábiles.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 43

Artículo 49.- El fallo de la apelación será notificado en la forma señalada en el artículo anterior. Practicada la notificación, el funcionario sólo podrá reclamar directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 de este Estatuto.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 44

Artículo 50.- El funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del servicio dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciera se le declarará vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. Se entenderá que la resolución queda ejecutoriada desde que venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución de la Contraloría General de la República que falla el reclamo.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 45

Si un funcionario conserva la calificación en lista 3, en virtud de lo dispuesto en el artículo 40, no se aplicará lo establecido en el inciso precedente, a menos que la falta de calificación se produzca en dos períodos consecutivos.

Artículo 51.- Con el resultado de las calificaciones ejecutoriadas, las instituciones confeccionarán un escalafón disponiendo a los funcionarios de cada grado de la respectiva planta en orden decreciente conforme al puntaje obtenido.

Ley N° 19.165,
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 46

En caso de producirse un empate, los funcionarios se ubicarán en el escalafón de acuerdo con su antigüedad: primero en el cargo, luego en el grado, después en la institución, a continuación en la Administración del

Estado, y finalmente, en el caso de mantenerse la concordancia, decidirá el Jefe Superior de la institución.

El funcionario que ascienda pasará a ocupar, en el nuevo grado, el último lugar, hasta que una calificación en ese nuevo grado, por un desempeño no inferior a seis meses, determine una ubicación distinta.

Artículo 52.- El escalafón comenzará a regir a contar desde el 1° de enero de cada año y durará doce meses.

Ley N° 19.165
Art. 1°
Ley N° 18.834,
Art. 47

El escalafón será público para los funcionarios de la respectiva institución.

Los funcionarios tendrán derecho a reclamar de su ubicación en el escalafón con arreglo al artículo 160 de este Estatuto. El plazo para interponer este reclamo deberá contarse desde la fecha en que el escalafón esté a disposición de los funcionarios para ser consultado.

Párrafo 5°

De las promociones

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 10)

Artículo 53.- La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las antes enumeradas.

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 16)

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

Ley N° 18.834,
Art. 48

En estos concursos el comité de selección estará integrado de conformidad con el artículo 21 y, además, por dos representantes del personal elegidos por éste.

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

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

- a) Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;

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

En estos concursos se podrá adoptar el siguiente procedimiento:

- a) En la convocatoria, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar, sin perjuicio de las facultades de los jefes superiores de servicio establecidas en el Párrafo 3° del Título III de este Estatuto.
- b) Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas del servicio sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.
- c) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.
- d) Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.
- e) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.

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

Artículo 54.- El ascenso es el derecho de un funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, sujetándose estrictamente al escalafón, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 56.

Ley N° 18.834,
Art. 49

Artículo 55.- Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:

Ley N° 19.882,
Art. vigésimo séptimo 17)
Ley N° 18.834,
Art. 50

- a) No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior; Ley N° 19.165, Art. 3°, a)
- b) No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos; Ley N° 18.834, Art. 50
- c) Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
- d) Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Artículo 56.- Un funcionario de la Planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos, gozando de preferencia respecto de los funcionarios de ésta, cuando se encuentre en el tope de su planta, reúna los requisitos para ocupar el cargo y tenga un mayor puntaje en el escalafón que los funcionarios de la planta a la cual accede.

Ley N° 19.882, Art. vigésimo séptimo 18)

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

Ley N° 18.834, Art. 51

Artículo 57.- Los funcionarios, al llegar al grado inmediatamente inferior al inicio de otra planta en que existan cargos de ingreso vacantes, gozarán de preferencia para el nombramiento, en caso de igualdad de condiciones, en el respectivo concurso.

Ley N° 18.834, Art. 52

Artículo 58.- Para hacer efectivo el derecho que establece el artículo precedente, los funcionarios deberán reunir los requisitos del cargo vacante a que se postula y no estar sujetos a las inhabilidades contempladas en el artículo 55.

Ley N° 18.834, Art. 53

Artículo 59.- El ascenso regirá a partir de la fecha en que se produzca la vacante.

Ley N° 18.834, Art. 54

Artículo 60.- Un Reglamento contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos para el ingreso, para la promoción y para cualquiera otra finalidad con que estos se realicen.

Ley N° 19.882, Art. vigésimo séptimo 19)
Ley N° 18.834, Art. 54 bis

TITULO III**De las obligaciones funcionarias****Párrafo 1°****Normas generales**

Artículo 61.- Serán obligaciones de cada funcionario:

Ley N° 18.834,
Art. 55

- a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;
- b) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;
- c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución;
- d) Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico;
- e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;
- f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;
- g) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado;
- h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;
- i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;
- j) Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la Administración, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;
- k) Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario preste servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente

Ley N° 19.653,
Art. 5°, 2

los hechos de carácter irregular de que tome conocimiento en el ejercicio de su cargo;

Ley N° 19.806,
Art. 24

- l) Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y

Ley N° 18.834,
Art. 55

- m) Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste le fije, atendidas las circunstancias del caso.

Artículo 62.- En el caso a que se refiere la letra f) del artículo anterior, si el funcionario estimare ilegal una orden deberá representarla por escrito, y si el superior la reitera en igual forma, aquél deberá cumplirla, quedando exento de toda responsabilidad, la cual recaerá por entero en el superior que hubiere insistido en la orden. Tanto el funcionario que representare la orden, como el superior que la reiterare, enviarán copia de las comunicaciones mencionadas a la jefatura superior correspondiente, dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la última de estas comunicaciones.

Ley N° 18.834,
Art. 56

Artículo 63.- En la situación contemplada en la letra m) del artículo 61 si los cargos fueren de tal naturaleza que se comprometiere el prestigio de la institución, el superior jerárquico deberá ordenar al inculpado que publique sus descargos en el mismo órgano de comunicación en que aquellos se formularon, haciendo uso del derecho de rectificación y respuesta que confiere la ley respectiva.

Ley N° 18.834,
Art. 57

Artículo 64.- Serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes:

Ley N° 18.834,
Art. 58

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Párrafo 2º**De la jornada de trabajo**

Artículo 65.- La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Ley N° 18.834,
Art. 59

La autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveer cargos de la planta a jornada parcial de trabajo, cuando ello sea necesario por razones de buen servicio. En estos casos los funcionarios tendrán una remuneración proporcional al tiempo trabajado y de manera alguna podrán desempeñar trabajos extraordinarios remunerados.

Los funcionarios deberán desempeñar su cargo en forma permanente durante la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 66.- El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.

Ley N° 18.834,
Art. 60

Los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Artículo 67.- Se entenderá por trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente.

Ley N° 18.834,
Art. 61

Artículo 68.- El descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, será igual al tiempo trabajado más un aumento del veinticinco por ciento.

Ley N° 18.834,
Art. 62

En el evento que lo anterior no fuere posible, la asignación que corresponda se determinará recargando en un veinticinco por ciento el valor de la hora diaria de trabajo. Para estos efectos, el valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cuociente que se obtenga de dividir por ciento noventa el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley.

Artículo 69.- Los empleados que deban realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento de cincuenta por ciento.

Ley N° 18.834,
Art. 63

En caso de que el número de empleados de una institución o unidad de la misma, impida dar el descanso complementario a que tienen derecho los funcionarios que hubieren realizado trabajos en días sábado, domingo y festivos u horas nocturnas, se les abonará un recargo del cincuenta por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo calculada conforme al artículo anterior.

Artículo 70.- El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, ordenarán los turnos pertinentes entre su personal y fijarán los descansos complementarios que correspondan.

Ley N° 18.834,
Art. 64

Artículo 71.- Los funcionarios no estarán obligados a trabajar las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 66.

Ley N° 18.834,
Art. 65

Artículo 72.- Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de remuneraciones, previstos en el presente Estatuto, de la suspensión preventiva contemplada en el artículo 136, de caso fortuito o de fuerza mayor. Mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleados, considerando que la remuneración correspondiente a un día, medio día o una hora de trabajo, será el cociente que se obtenga de dividir la remuneración mensual por treinta, sesenta y ciento noventa, respectivamente.

Ley N° 18.834,
Art. 66

Las deducciones de rentas motivadas por inasistencia o por atrasos injustificados, no afectarán al monto de las imposiciones y demás descuentos, los que deben calcularse sobre el total de las remuneraciones, según corresponda. Tales deducciones constituirán ingreso propio de la institución empleadora.

Los atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria.

Párrafo 3°

De las destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios

Artículo 73.- Los funcionarios sólo podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la institución correspondiente. Las destinaciones deberán ser ordenadas por el jefe superior de la respectiva institución.

Ley N° 18.834,
Art. 67

La destinación implica prestar servicios en cualquiera localidad, en un empleo de la misma institución y jerarquía.

Artículo 74.- Cuando la destinación implique un cambio de su residencia habitual, deberá notificarse al funcionario con treinta días de anticipación, a lo menos, de la fecha en que deba asumir sus nuevas labores.

Ley N° 18.834,
Art. 68

Si ambos cónyuges fueren funcionarios regidos por este Estatuto con residencia en una misma localidad, uno de ellos no podrá ser destinado a un empleo con residencia distinta, sino mediante su aceptación, a menos que ambos sean destinados a un mismo punto simultáneamente.

Artículo 75.- Los funcionarios públicos podrán ser designados por el jefe superior de la respectiva institución, en comisión de servicio para el desempeño de funciones ajenas al cargo, en el mismo órgano o servicio público o en otro distinto, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. En caso alguno estas comisiones podrán significar el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo, o ajenas a los conocimientos que éste requiere o a la institución.

Ley N° 18.834,
Art. 69

Las designaciones en comisión de servicio a que se refiere el inciso anterior, podrán ser efectuadas por los Secretarios Regionales Ministeriales o por los Directores Regionales de servicios nacionales desconcentrados, respecto del personal a su cargo y siempre que tengan lugar dentro del territorio nacional.

Artículo 76.- Los funcionarios no podrán ser designados en comisión de servicio, durante más de tres meses, en cada año calendario, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. No obstante, las comisiones podrán ser renovadas por iguales períodos pero no más allá de un año. En casos calificados, por decreto supremo fundado, el Presidente de la República podrá extender el período de las comisiones de servicio hasta un plazo máximo de 2 años. Vencidos estos plazos los funcionarios no podrán ser designados nuevamente en comisión de servicio, hasta que transcurra el plazo mínimo de un año.

Ley N° 18.834,
Art. 70
Ley N° 19.154,
Art. 2°, 6

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero hayan sido o no hayan sido beneficiados con una beca. Con todo, dicha comisión no podrá exceder de tres años, a menos que el funcionario estuviere realizando estudios de posgrado conducentes al grado académico de Doctor, caso en el cual podrá extenderse por el plazo necesario para terminar dichos estudios, siempre que el plazo total no exceda de cinco años. El Jefe superior del servicio sólo podrá disponer estas comisiones, siempre que los estudios se encuentren relacionados con las funciones que deba cumplir la respectiva institución.

Ley N° 19.056,
Art. 6°

Artículo 77.- Cuando la comisión deba efectuarse en el extranjero, el decreto que así lo disponga deberá ser fundado, determinando la naturaleza

de ésta y las razones de interés público que la justifican, a menos de tratarse de misiones de carácter reservado, en que será suficiente establecer que el funcionario se designa en misión de confianza. En todo caso, el decreto especificará si el funcionario seguirá ganando en su totalidad o en parte de ellas las remuneraciones asignadas a su cargo u otras adicionales, en moneda nacional o extranjera, debiendo indicarse la fuente legal a que deba imputarse el gasto y el plazo de duración de la comisión. El decreto llevará, además, la firma del Ministro de Relaciones Exteriores.

Ley N° 18.834,
Art. 71
Ley N° 19.154,
Art. 2°, 7
Ley N° 18.834,
Art. 71

Artículo 78.- Los funcionarios públicos pueden cumplir cometidos funcionarios que los obliguen a desplazarse dentro o fuera de su lugar de desempeño habitual para realizar labores específicas inherentes al cargo que sirven. Estos cometidos no requieren ser ordenados formalmente, salvo que originen gastos para la institución, tales como pasajes, viáticos u otros análogos, en cuyo caso se dictará la respectiva resolución o decreto.

Ley N° 18.834,
Art. 72

Párrafo 4°

De la subrogación

Artículo 79.- La subrogación de un cargo procederá cuando no esté desempeñado efectivamente por el titular o suplente.

Ley N° 18.834,
Art. 73

Artículo 80.- En los casos de subrogación asumirá las respectivas funciones, por el solo ministerio de la ley, el funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico, que reúna los requisitos para el desempeño del cargo.

Ley N° 18.834,
Art. 74

Artículo 81.- No obstante, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá determinar otro orden de subrogación, en los siguientes casos:

Ley N° 18.834,
Art. 75

- a) En los cargos de exclusiva confianza, y
- b) Cuando no existan en la unidad funcionarios que reúnan los requisitos para desempeñar las labores correspondientes.

Artículo 82.- El funcionario subrogante no tendrá derecho al sueldo del cargo que desempeñe en calidad de tal, salvo si éste se encontrare vacante o si el titular del mismo por cualquier motivo no gozare de dicha remuneración.

Ley N° 18.834,
Art. 76

Artículo 83.- El derecho contemplado en el artículo precedente sólo procederá si la subrogación tiene una duración superior a un mes.

Ley N° 18.834,
Art. 77

Párrafo 5°

De las prohibiciones

Artículo 84.- El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

Ley N° 18.834,
Art. 78

- a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;
- b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción;
- c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción;
- d) Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico;
- e) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes;
- f) Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros;
- g) Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales;
- h) Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones;

Ley N° 19.653,
Art. 5°, 3

Ley N° 18.834,
Art. 78

- i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;
- j) Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro;
- k) Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen, y
- l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo. (*)

Párrafo 6º

De las incompatibilidades

Artículo 85.- En una misma institución no podrán desempeñarse personas ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando entre ellas se produzca relación jerárquica.

Ley N° 19.653,
Art. 5º, 4

Si respecto de funcionarios con relación jerárquica entre sí, se produjera alguno de los vínculos que se indican en el inciso anterior, el subalterno deberá ser destinado a otra función en que esa relación no se produzca.

Ley N° 19.653,
Art. 5º, 4

Esta incompatibilidad no regirá entre los Ministros de Estado y los funcionarios de su dependencia.

Ley N° 18.834,
Art. 79

Artículo 86.- Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

Ley N° 18.834,
Art. 80

Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

(*) Artículo modificado, como aparece el texto, por el artículo 2º letra a) de la Ley N° 20.005 (D.O. 18.03.05).

Lo dispuesto en los incisos precedentes, será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo 87.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el desempeño de los cargos a que se refiere el presente Estatuto será compatible:

Ley N° 18.834,
Art. 81

- a) Con los cargos docentes de hasta un máximo de doce horas semanales;
- b) Con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo;
- c) Con el ejercicio de un máximo de dos cargos de miembro de consejos o juntas directivas de organismos estatales;
- d) Con la calidad de subrogante, suplente o a contrata;
- e) Con los cargos que tengan la calidad de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados.
- f) Con los cargos de directivos superiores de los establecimientos de educación superior del Estado, entendiéndose por tales los que señalan los estatutos orgánicos de cada uno de ellos.

Ley N° 18.899,
Art. 63, b)

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 7, a)

Artículo 88.- La compatibilidad de remuneraciones no libera al funcionario de las obligaciones propias de su cargo, debiendo prolongar su jornada para compensar las horas que no haya podido trabajar por causa del desempeño de los empleos compatibles.

Ley N° 18.834,
Art. 82

En los casos de las letras d), e) y f) del artículo anterior, no se aplicará lo dispuesto en el inciso precedente, y los funcionarios conservarán la propiedad del cargo o empleo de que sean titulares.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 7, b)

Tratándose de los nombramientos a que se refieren las dos últimas letras del artículo anterior, el funcionario, al asumir el cargo, deberá optar entre las remuneraciones propias de éste y las del empleo cuya propiedad conserva.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 7, b)

La remuneración en el caso de nombramiento a contrata será exclusivamente la del empleo que desempeñe a contrata, y en el evento de la subrogación o suplencia, será sólo la del empleo que desempeñe en esta calidad, cuando proceda conforme a los artículos 4° y 82 y siempre que la remuneración sea superior a la que le corresponde en su cargo como titular.

Los nombramientos en calidad de suplente o a contrata que se efectúen en otra institución, requerirán que el funcionario cuente con la aprobación del jefe superior de la institución en la cual ocupa un cargo como titular.

TITULO IV

De los derechos funcionarios

Párrafo 1°

Normas generales

Artículo 89.- Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad con las normas del presente Estatuto.

Ley N° 18.834,
Art. 83

Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Artículo 90.- Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

Ley N° 18.834,
Art. 84

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.

Artículo 91.- El funcionario tendrá derecho a ocupar con su familia, gratuitamente, la vivienda que exista en el lugar en que funcione la institución, cuando la naturaleza de sus labores sea la mantención o vigilancia permanente del recinto y esté obligado a vivir en él.

Ley N° 18.834,
Art. 85

Aún en el caso de que el funcionario no esté obligado por sus funciones a habitar la casa habitación destinada al servicio, tendrá derecho a que le sea cedida para vivir con su familia. En este caso, pagará una renta equivalente al diez por ciento del sueldo asignado al cargo, suma que le será descontada mensualmente. Este derecho podrá ser exigido, sucesiva y ex-

cluyentemente, por los funcionarios que residan en la localidad respectiva, según su orden de jerarquía funcionaria. Sin embargo, una vez concedido no podrá ser dejado sin efecto en razón de la preferencia indicada.

El derecho a que se refiere este artículo, no corresponderá a aquel funcionario que sea, él o bien su cónyuge, propietario de una vivienda en la localidad en que presta sus servicios.

Artículo 92.- Los funcionarios tendrán derecho a solicitar la permuta de sus cargos, siempre que no sean de exclusiva confianza. La permuta consistirá en el cambio voluntario de sus respectivos cargos entre dos funcionarios titulares de igual grado de la respectiva planta, siempre que posean los requisitos legales y reglamentarios para ocupar los respectivos empleos, y la aceptación de las autoridades facultadas para hacer los nombramientos.

Ley N° 18.834,
Art. 86

Los funcionarios que permuten sus empleos pasarán a ocupar en el escalafón el último lugar del respectivo grado, hasta que obtengan una nueva calificación.

Párrafo 2°

De las remuneraciones y asignaciones

Artículo 93.- Los funcionarios tendrán derecho a percibir por sus servicios las remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establezca la ley, en forma regular y completa.

Ley N° 18.834,
Art. 88

Artículo 94.- Las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma el cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas. Las fechas efectivas de pago podrán ser distintas para cada organismo, cuando así lo disponga el Presidente de la República.

Ley N° 18.834,
Art. 89

Si el funcionario para asumir sus funciones necesitare trasladarse a un lugar distinto del de su residencia, la remuneración se devengará desde el día en que éste emprenda viaje, y si fuere a desempeñar un empleo en el extranjero, desde quince días antes del viaje.

Artículo 95.- Las remuneraciones son embargables hasta en un cincuenta por ciento, por resolución judicial ejecutoriada dictada en juicio de alimentos o a requerimiento del Fisco o de la institución a que pertenezca el funcionario, para hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente de los actos realizados por éste en contravención a sus obligaciones funcionarias.

Ley N° 18.834,
Art. 90

Artículo 96.- Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos,

cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.

Ley N° 18.834,
Art. 91

Con todo, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración. Si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.

Artículo 97.- No podrá anticiparse la remuneración de un empleado por causa alguna, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en este Estatuto.

Ley N° 18.834,
Art. 92

Artículo 98.- Los funcionarios tendrán derecho a percibir las siguientes asignaciones:

Ley N° 18.834,
Art. 93

- a) Pérdida de caja, que se concederá sólo al funcionario que en razón de su cargo tenga manejo de dinero efectivo como función principal, salvo que la institución contrate un sistema de seguro para estos efectos;
- b) Movilización, que se concederá al funcionario que por la naturaleza de su cargo, deba realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de la oficina en que desempeña sus funciones habituales, pero dentro de la misma ciudad, a menos que la institución proporcione los medios correspondientes;
- c) Horas extraordinarias, que se concederá al funcionario que deba realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo, siempre que no se hayan compensado con descanso suplementario;
- d) Cambio de residencia, que se concederá al funcionario que para asumir el cargo, o cumplir una nueva destinación, se vea obligado a cambiar su residencia habitual, y al que una vez terminadas sus funciones vuelva al lugar en que residía antes de ser nombrado. Esta asignación comprenderá una suma equivalente a un mes de remuneraciones correspondientes al nuevo empleo; pasajes para él y las personas que le acompañen, siempre que por éstas perciba asignación familiar, y flete para el menaje y efectos personales hasta por un mil kilogramos de equipaje y diez mil de carga.

Las personas que deban cambiar de residencia para hacerse cargo del empleo en propiedad al ingresar o cesar en funciones sólo tendrán derecho a los dos últimos beneficios señalados precedentemente. Las

personas que ingresen tendrán derecho a que se les conceda un anticipo hasta por una cantidad equivalente a un mes de remuneración, la que deberán reembolsar en el plazo de un año, por cuotas mensuales iguales. El traslado que se decrete a solicitud expresa del interesado no dará derecho a percibir la asignación establecida en esta norma;

- e) Viático, pasajes, u otros análogos, cuando corresponda, en los casos de comisión de servicios y de cometidos funcionarios, y
- f) Otras asignaciones contempladas en leyes especiales.

Artículo 99.- El derecho al cobro de las asignaciones que establece el artículo anterior, prescribirá en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hicieron exigibles.

Ley N° 18.834,
Art. 94

Artículo 100.- El funcionario conservará la propiedad de su cargo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción. Lo anterior no interrumpirá la antigüedad del funcionario para todos los efectos legales.

Ley N° 18.834,
Art. 95

El personal de reserva, llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado.

Artículo 101.- El funcionario que usare indebidamente los derechos a que se refiere este párrafo, estará obligado a reintegrar los valores percibidos, sin perjuicio de su responsabilidad disciplinaria.

Ley N° 18.834,
Art. 96

Párrafo 3°

De los feriados

Artículo 102.- Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que más adelante se establecen.

Ley N° 18.834,
Art. 97

Artículo 103.- El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.

Ley N° 18.834,
Art. 98

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.

Artículo 104.- El funcionario solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de este derecho, el cual no podrá en ningún caso ser denegado discrecionalmente.

Ley N° 18.834,
Art. 99

Cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiere expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

Si el funcionario no hubiese hecho uso del período acumulado en los términos señalados en el inciso anterior, podrá autorizarse la acumulación al año siguiente, de la fracción pendiente de dicho feriado, siempre que ello no implique exceder en conjunto de un total de 30, 40 ó 50 días hábiles, según el caso.

Ley N° 19.269,
Art. 20

Los funcionarios podrán solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días. La autoridad correspondiente autorizará dicho fraccionamiento de acuerdo a las necesidades del servicio.

Artículo 105.- Los funcionarios que se desempeñen en instituciones que dejen de funcionar por un lapso superior a veinte días dentro de cada año, no gozarán del derecho a feriado, pero podrán completar el que les correspondiere según sus años de servicios. No regirá esta disposición para los funcionarios que, no obstante la suspensión del funcionamiento de la institución deban por cualquier causa trabajar durante ese período.

Ley N° 18.834,
Art. 100

Artículo 106.- El funcionario que desempeñe sus funciones en las comunas de Isla de Pascua, de Juan Fernández y de la Antártica, tendrá derecho a que su feriado se aumente en el tiempo que le demande el viaje de ida al continente y regreso a sus funciones.

Ley N° 18.834,
Art. 101

Los funcionarios que residan en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo, y de Magallanes y de la Antártica Chilena, y en las provincias de Chiloé y Palena de la Región de Los Lagos, tendrán derecho a gozar de su feriado aumentado en cinco días hábiles, siempre que se trasladen a una región distinta de aquélla en la que se encuentren prestando servicios o hacia fuera del país.

Ley N° 19.921,
Art. 1°

Artículo 107.- El funcionario que ingrese a la Administración del Estado no tendrá derecho a hacer uso de feriado en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio.

Ley N° 18.834,
Art. 102

Párrafo 4°**De los permisos**

Artículo 108.- Se entiende por permiso la ausencia transitoria de la institución por parte de un funcionario en los casos y condiciones que más adelante se indican.

Ley N° 18.834,
Art. 103

El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de los servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá conceder o denegar discrecionalmente dichos permisos.

Artículo 109.- Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días.

Ley N° 18.834,
Art. 104

Podrán, asimismo, solicitar que los días hábiles insertos entre dos feriados, o un feriado y un día sábado o domingo, según el caso, puedan ser de descanso, con goce de remuneraciones, en tanto se recuperen con otra jornada u horas de trabajo, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado respectivo.

Ley N° 19.920,
Art. 2°

Artículo 110.- El funcionario podrá solicitar permiso sin goce de remuneraciones:

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 8

- a) por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y
- b) para permanecer en el extranjero, hasta por dos años.

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

Ley N° 18.834,
Art. 105

Párrafo 5°**De las licencias médicas**

Artículo 111.- Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso.

Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Ley N° 18.834,
Art. 106

Artículo 112.- La declaración de irrecuperabilidad de los funcionarios afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones será resuelta por la Comisión Médica competente, en conformidad con las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario.

Ley N° 18.834,
Art. 107

Artículo 113.- La declaración de irrecuperabilidad afectará a todos los empleos compatibles que desempeñe el funcionario y le impedirá reincorporarse a la Administración del Estado.

Ley N° 18.834,
Art. 108

Párrafo 6°

De las prestaciones sociales

Artículo 114.- En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a éste correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso.

Ley N° 18.834,
Art. 109

Artículo 115.- El funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermase a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación.

Ley N° 18.834,
Art. 110

Se entenderá por accidente en acto de servicio toda lesión que el funcionario sufra a causa o con ocasión del trabajo, que le produzca la muerte o la incapacidad para el desempeño de sus labores, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente.

Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen.

La asistencia médica señalada en el inciso primero, comprenderá el pago por parte de la institución empleadora, de los gastos provenientes de la atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario, hasta que éste sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones, por la entidad de salud competente.

Los procedimientos, condiciones, modalidades y valor de las prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, dentales, ortopédicas y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario serán determinados, sin ulterior reclamo, por el Servicio de Salud pertinente, y la autoridad superior de la institución empleadora ordenará sin más trámite el pago señalado por dicho Servicio.

La ocurrencia de un accidente en acto de servicio deberá ser comprobada por investigación sumaria, la que deberá iniciarse a más tardar dentro de los diez días posteriores a aquel en que se haya producido el hecho.

Se considerarán también accidentes en actos de servicio los que sufra el funcionario en el trayecto de ida o regreso entre su residencia y su lugar de trabajo.

Artículo 116.- Si se declarare la irrecuperabilidad del funcionario con motivo de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida por el desempeño de sus funciones, éste tendrá derecho, cualquiera sea el tiempo servido, a una pensión equivalente a aquella que hubiere percibido en las mismas circunstancias de encontrarse cotizando en el Instituto de Normalización Previsional.

Ley N° 18.834,
Art. 111

Los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia de un funcionario que falleciere a consecuencia de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida a consecuencia del desempeño de dichas funciones, tendrán derecho por partes iguales a una pensión de viudez u orfandad, en su caso. La pensión será equivalente al setenta y cinco por ciento de la que le habría correspondido al causante si se hubiera incapacitado como consecuencia del accidente o de la enfermedad.

Las pensiones a que se refieren los dos incisos precedentes, serán de cargo del Fisco o de la respectiva institución empleadora, pero la entidad previsional respectiva, concurrirá al pago con la cantidad que le corresponda de acuerdo con la ley.

Cuando el accidente en acto de servicio se produzca fuera del lugar de la residencia habitual del funcionario y hubiere necesidad, calificada por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, de que un miembro de la familia, o la persona que el funcionario señale, se dirija al lugar en que éste se encuentra, la institución le pagará los pasajes de ida y regreso.

Si de la enfermedad o accidente derivare el fallecimiento, los gastos del traslado del funcionario fallecido, y de su acompañante si lo hubiere, serán de cargo de la institución correspondiente.

Lo dispuesto en los incisos anteriores y en el artículo precedente, se aplicará a los funcionarios que no estén afectos a las normas de la Ley N° 16.744.

Artículo 117.- Los funcionarios tendrán derecho a afiliarse a los Servicios de Bienestar, en los casos y condiciones que establezcan sus estatutos. Los organismos de la Administración del Estado efectuarán los aportes de bienestar respecto de cada funcionario, sin sobrepasar el máximo legal de los mismos.

Ley N° 18.834,
Art. 112

Podrán establecerse, a iniciativa de los Intendentes, Servicios de Bienestar Regionales, regidos por las normas aplicables a las entidades de esta naturaleza, que admitan la afiliación de funcionarios de cualquier organismo en que sea aplicable el presente Estatuto.

Artículo 118.- El funcionario tendrá derecho a asignaciones familiares y maternal, de acuerdo con la legislación vigente.

Ley N° 18.834,
Art. 113

TITULO V

De la responsabilidad administrativa

Artículo 119.- El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.

Ley N° 18.834,
Art. 114

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

Artículo 120.- La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos. Si se le sancionare con la medida de destitución como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito y en el proceso criminal hubiere sido absuelto o sobreseído definitivamente por no constituir delito los hechos denunciados, el funcionario deberá ser reincorporado a la institución en el cargo que desempeñaba a la fecha de la destitución o en otro de igual jerarquía. En este caso conservará todos sus derechos y beneficios legales y previsionales, como si hubiere estado en actividad.

Ley N° 18.834,
Art. 115
Ley N° 19.806,
Art. 24

En los demás casos de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria, podrá pedir la reapertura del sumario administrativo y, si en éste también se le absolviera, procederá la reincorporación en los términos antes señalados.

Ley N° 18.834,
Art. 115

Si no fuese posible llevar a la práctica la reincorporación en el plazo de seis meses, contado desde la absolución administrativa, el empleado tendrá derecho a exigir, como única indemnización por los daños y perjuicios que la medida disciplinaria le hubiere irrogado, el pago de la remuneración que le habría correspondido percibir en su cargo durante el tiempo que hubiere permanecido alejado de la Administración, hasta un máximo de tres años. La suma que corresponda deberá pagarse en un solo acto y reajustada conforme a la variación del índice de precios al consumidor, desde la fecha de cese de funciones hasta el mes anterior al de pago efectivo.

Artículo 121.- Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

Ley N° 18.834,
Art. 116

- a) Censura;
- b) Multa;
- c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y
- d) Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Artículo 122.- La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

Ley N° 18.834,
Art. 117

Artículo 123.- La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Ley N° 18.834,
Art. 118

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

Artículo 124.- La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Ley N° 19.653,
Arts. 5°, 7°

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

Artículo 125.- La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.

Ley N° 18.834,
Art. 119

La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:

Ley N° 19.653,
Arts. 5°, 8

- a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;
- b) Infringir las disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 84 de este Estatuto;
- c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 78;(*)
- d) Condena por crimen o simple delito, y
- e) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.**)

Artículo 126.- Si el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador.

Ley N° 18.834,
Art. 120

Las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última cir-

(*) La referencia debe entenderse hecha al artículo 84 de este texto.

(**) Artículo modificado, como aparece el texto, por el artículo 2° letra b) de la Ley N° 20.005 (D.O. 18.03.05).

cunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco días. Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo el afectado responder los mismos en un plazo de dos días, a contar de la fecha de notificación de éstos.

En el evento de solicitar el inculpado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres días.

Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, sin perjuicio de los casos contemplados en el presente Estatuto.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual será notificada al afectado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución, apelando en subsidio, para ante el jefe superior de la institución. La apelación sólo procederá en caso que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de dos días.

Artículo 127.- Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá, por la autoridad competente, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo.

Ley N° 18.834,
Art. 121

Artículo 128.- Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, a juicio de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, se dispondrá la instrucción de un sumario administrativo.

Ley N° 18.834,
Art. 122

Artículo 129.- El sumario administrativo se ordenará por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo. El fiscal

deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos.

Ley N° 18.834,
Art. 123

Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

Artículo 130.- La resolución a que se refiere el artículo anterior será notificada al fiscal, quien designará un actuario, el que se entenderá en comisión de servicio para todos los efectos legales. El actuario podrá ser funcionario de cualquier institución de la Administración del Estado regida por este Estatuto, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

Si hubiere que realizar diligencias fuera de la ciudad en que se esté instruyendo el sumario, el fiscal podrá requerir a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario la designación de un fiscal ad-hoc.

El sumario se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma del fiscal y del actuario.

Artículo 131.- Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva.

Ley N° 18.834,
Art. 125

Los funcionarios citados a declarar ante el fiscal deberán fijar en su primera comparecencia un domicilio dentro del radio urbano en que la fiscalía ejerza sus funciones. Si no dieren cumplimiento a esta obligación se harán las notificaciones por carta certificada al domicilio registrado en la institución, y en caso de no contarse con tal información, en la oficina del afectado.

El funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

Artículo 132.- Los funcionarios citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculcados, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario.

Ley N° 18.834,
Art. 126

Artículo 133.- Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, sólo las siguientes:

- a) Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados, y
- c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

Artículo 134.- Formulada la recusación, el fiscal o el actuario, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

Ley N° 18.834,
Art. 128

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario y por la autoridad que ordenó el sumario respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario.

El fiscal o el actuario podrán declararse implicados por algunas de las causales mencionadas en el artículo 133 o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó el sumario en el mismo plazo indicado anteriormente, en lo relativo al fiscal y éste respecto del actuario.

Cada vez que se nombre un nuevo fiscal o actuario se notificará al sumariado para los efectos señalados en el artículo 132.

Artículo 135.- El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

Ley N° 18.834,
Art. 129

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda.

Artículo 136.- En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculpados como medida preventiva.

Ley N° 19.653,
Art. 5°, 9, a)

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

Ley N° 19.653,
Art. 5º, 9), b)

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destitución transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 141, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

Ley N° 18.834,
Art. 130

Artículo 137.- En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, en su caso, quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días.

Ley N° 18.834,
Art. 131

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

Artículo 138.- El inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de éstos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Ley N° 18.834,
Art. 132

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

Artículo 139.- Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Ley N° 18.834,
Art. 133

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los inculpados; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Artículo 140.- Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. Tratándose de la medida de destitución, los antecedentes se elevarán a la autoridad facultada para hacer el nombramiento.

Ley N° 18.834,
Art. 134

No obstante, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado.

Artículo 141.- En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

Ley N° 18.834,
Art. 135

- a) De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y
- b) De apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria.

El recurso de apelación sólo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que ésta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 142.- Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el sumario, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda por la autoridad competente.

Ley N° 18.834,
Art. 136

Artículo 143.- Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar

las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal.

Ley N° 18.834,
Art. 137

Artículo 144.- Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de la resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario.

Ley N° 18.834,
Art. 138

Artículo 145.- Los plazos señalados en el presente título serán de días hábiles.

Ley N° 18.834,
Art. 139

TITULO VI

De la cesación de funciones

Artículo 146.- El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causas:

Ley N° 18.834,
Art. 140

- a) Aceptación de renuncia;
- b) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público;
- c) Declaración de vacancia;
- d) Destitución;
- e) Supresión del empleo;
- f) Término del período legal por el cual se es designado, y
- g) Fallecimiento.

Artículo 147.- La renuncia es el acto en virtud del cual el funcionario manifiesta a la autoridad que lo nombró la voluntad de hacer dejación de su cargo.

Ley N° 18.834,
Art. 141

La renuncia deberá presentarse por escrito y no producirá efecto sino desde la fecha en que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que la acepte, a menos que en la renuncia se indicare una fecha determinada y así lo disponga la autoridad.

La renuncia sólo podrá ser retenida por la autoridad cuando el funcionario se encontrare sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser alejado de la institución por aplicación de

la medida disciplinaria de destitución. En este caso, la aceptación de la renuncia no podrá retenerse por un lapso superior a treinta días contados desde su presentación, aun cuando no se hubiere resuelto sobre la aplicación de la medida disciplinaria.

Si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine.

Artículo 148.- En los casos de cargos de exclusiva confianza, la remoción se hará efectiva por medio de la petición de renuncia que formulará el Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

Ley N° 18.834,
Art. 142

Si la renuncia no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará vacante el cargo.

Artículo 149.- El funcionario que jubile, se pensione u obtenga una renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a recibir la pensión respectiva.

Ley N° 18.834,
Art. 143

Artículo 150.- La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:

Ley N° 18.834,
Art. 144

- a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;
- b) Pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la Administración del Estado;
- c) Calificación del funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50, y
- d) Por no presentación de la renuncia, según lo señalado en el artículo 148, inciso final.

Ley N° 19.165,
Art. 3° b)

Artículo 151.- El Jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

Ley N° 18.899,
Art. 63, c)

No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Ley N° 18.834,
Art. 145

Artículo 152.- Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

Ley N° 18.834,
Art. 146

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.

Artículo 153.- El término del período legal por el cual es nombrado el funcionario, o el cumplimiento del plazo por el cual es contratado, produce la inmediata cesación de sus funciones.

Ley N° 18.834,
Art. 147

Con todo, el empleado continuará ejerciéndolas, con los mismos derechos y prerrogativas que los funcionarios en servicio activo, si fuere notificado, previamente y por escrito, de encontrarse en tramitación el decreto o resolución que renueva su nombramiento o contrato.

Artículo 154.- En los casos de supresión del empleo por procesos de reestructuración o fusión, los funcionarios de planta que cesaren en sus cargos a consecuencia de no ser encasillados en las nuevas plantas y que no cumplieren con los requisitos para acogerse a jubilación, tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis. Dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

Ley N° 18.834,
Art. 148

Artículo 155.- El empleado que prolongare indebidamente sus funciones no podrá reincorporarse a la Administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir. En este caso, la autoridad correspondiente comunicará el hecho a la Contraloría General de la República.

Ley N° 18.834,
Art. 149

Artículo 156.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el empleado podrá continuar actuando, aun cuando sus funciones hubieren terminado legalmente, si se tratare de un órgano o servicio que no pueda paralizarse sin grave daño o perjuicio y no se presentare oportunamente la persona que debe reemplazarlo. En tal evento, la autoridad correspondiente comunicará inmediatamente lo ocurrido a la Contraloría General de la República y adoptará las medidas pertinentes para dar solución a la situación producida, en un plazo no mayor de treinta días.

Ley N° 18.834,
Art. 150

El empleado que en virtud de lo establecido en el inciso precedente prolongare su desempeño, tendrá todas las obligaciones, responsabilidades, derechos y deberes inherentes al cargo.

TITULO VII

Extinción de la responsabilidad administrativa

Artículo 157.- La responsabilidad administrativa del funcionario se extingue:

Ley N° 18.834,
Art. 151

- a) Por muerte. La multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del funcionario, quedará sin efecto;
- b) Por haber cesado en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 147;
- c) Por el cumplimiento de la sanción, y
- d) Por la prescripción de la acción disciplinaria.

Artículo 158.- La acción disciplinaria de la Administración contra el funcionario, prescribirá en cuatro años contados desde el día en que éste hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen.

Ley N° 19.653,
Art. 5°, 10
Ley N° 18.834,
Art. 152

No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.

Artículo 159.- La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el funcionario incurriere nuevamente en falta administrativa, y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva.

Ley N° 18.834,
Art. 153

Si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido sancionado, continuará corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiese interrumpido.

TITULO FINAL

Disposiciones varias

Artículo 160.- Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Tratándose de beneficios

o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos el plazo para reclamar será de sesenta días.

Ley N° 18.834,
Art. 154

Igual derecho tendrán las personas que postulen a un concurso público para ingresar a un cargo en la Administración del Estado, debiendo ejercerlo dentro del plazo de diez días contado en la forma indicada en el inciso anterior.

La Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe del jefe superior, Secretario Regional Ministerial o Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso. El informe deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido este plazo, con o sin el informe, la Contraloría procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles.

Artículo 161.- Los derechos de los funcionarios consagrados por este Estatuto prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubieren hecho exigibles.

Ley N° 18.834,
Art. 155

Artículo 162.- Los funcionarios que ejerzan las profesiones y actividades que, conforme al inciso segundo del artículo 43 de la Ley N° 18.575, se regirán por estatutos de carácter especial, serán los siguientes:

Ley N° 18.834,
Art. 156

- a) Académicos de las instituciones de Educación Superior;
- b) Personal afecto a la Ley N° 15.076;
- c) Personal del Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores. Asimismo el personal de la planta de Secretaría y Administración General del Ministerio de Relaciones Exteriores y de los Servicios Públicos sometidos a la dependencia del Presidente de la República, a través de este Ministerio, cuando cumplan funciones en el extranjero;
- d) Personal de la planta de oficiales y vigilantes penitenciarios de Gendarmería de Chile;
- e) Personal que cumpla funciones fiscalizadoras en la Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduanas, el Servicio de Impuestos Internos, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, la Superintendencia de Valores y Seguros, la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y la Dirección del Trabajo, y
- f) El personal que desempeña actividades directamente vinculadas a la actividad televisiva en la Corporación de Televisión de la Universidad de Chile.

Ley N° 18.899,
Art. 63, letra d)

Ley N° 19.056,
Art. 4°

Dichos funcionarios se sujetarán a las normas de este Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales.

Artículo 163.- Derógase el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960.

Ley N° 18.834,
Art. 157

Toda referencia que las leyes vigentes efectúen al Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, se entenderá hecha a las disposiciones correspondientes del presente Estatuto Administrativo.

Artículo Final. El cambio de régimen jurídico que signifique la aplicación de este Estatuto, respecto de los trabajadores de órganos y servicios del Estado, regidos a la fecha de su vigencia por las normas del Código del Trabajo u otros estatutos especiales, no importará supresión de cargo o término de relación laboral, para ningún efecto legal, ni dará derecho al pago inmediato de beneficio alguno, incluidas las indemnizaciones por años de servicio que pudieren corresponder a tal fecha.

Ley N° 18.842,
Art. Unico
Ley N° 18.834,
Art. Final

El pago de beneficios indemnizatorios que correspondieren al personal referido, se entenderá postergado hasta el cese de los servicios en la respectiva entidad empleadora, por causa que otorgue derecho a percibirlo. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido hasta la fecha del cambio de régimen a que se refiere el inciso primero de este artículo y las remuneraciones que estuviere percibiendo el trabajador a la fecha del cese.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Delégase en el Presidente de la República, por el plazo de seis meses contado desde la publicación de la presente ley, la facultad de adecuar las plantas y los escalafones establecidos por ley a lo dispuesto en el artículo 5° permanente de este Estatuto, mediante uno o más decretos con fuerza de ley. El o los decretos correspondientes deberán ser dictados por el Ministerio del ramo y suscritos, además, por los Ministros del Interior y de Hacienda.

Ley N° 18.834,
Art. 1° transitorio

La facultad que otorga el inciso anterior comprende la de fijar los requisitos generales y específicos que deberán cumplirse para el ingreso y promoción en determinados cargos de las plantas que se adecuen. Los requisitos referidos no regirán para el encasillamiento que dispone el inciso final de este artículo.

Ley N° 18.899,
Art. 63, e)

Tratándose de plantas y escalafones que no hayan sido fijados por ley, la autoridad administrativa correspondiente deberá adecuarlos a lo dispuesto en el artículo 5° permanente de este Estatuto, dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior. En uso de esta facultad se podrá establecer plantas separadas por unidades o establecimientos.

Ley N° 18.834,
Art. 1° transitorio
Ley N° 18.899,
Art. 63, f)

Los actuales escalafones se mantendrán vigentes, mientras el Presidente de la República o la autoridad administrativa correspondiente no haga uso de la facultad a que se refieren los incisos anteriores.

Ley N° 18.834,
Art. 1° transitorio

El encasillamiento del personal en actual servicio procederá de pleno derecho. Para el sólo efecto de la aplicación práctica de este encasillamiento, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante decreto o resolución, dejarán constancia de la ubicación concreta que ha correspondido en las plantas a cada funcionario.

Artículo 2°.- El personal en actual servicio que no desempeñe funciones propias de la institución, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° permanente, continuará en el desempeño de sus cargos.

Ley N° 18.834,
Art. 2° transitorio

Las nuevas plantas que se creen en conformidad a esta ley incluirán los cargos que no correspondan a funciones propias de la institución, los que llevarán la denominación de "cargo suplementario", cuando quienes los desempeñen no hayan podido ser encasillados en cargos que correspondan a funciones propias de la institución. Quienes desempeñen dichos cargos tendrán derecho a ascender, con arreglo a las normas vigentes, en la respectiva planta. La supresión del cargo suplementario, operará de pleno derecho desde la fecha en que quede vacante.

Artículo 3°.- La aplicación de las normas contenidas en la presente ley no podrá significar disminución de remuneraciones ni pérdida de cualquier otro derecho para el personal en actual servicio.

Ley N° 18.834,
Art. 3° transitorio

Artículo 4°.- Mientras no se dicten los nuevos estatutos especiales a que se refiere el artículo 162 continuarán rigiendo los actualmente en vigencia, aplicándose supletoriamente las normas del presente Estatuto.

Ley N° 18.834,
Art. 4° transitorio

Artículo 5°.- El personal que actualmente cumple funciones en calidad de interino, podrá conservar dicha calidad hasta el 31 de diciembre de 1990.

Ley N° 18.899,
63, letra g) Art. 15
Ley N° 18.834,
Art. 5° transitorio

Artículo 6°.- El límite de personal a contrata establecido en el artículo 10 permanente, inciso segundo, se aplicará a partir del 1° de enero del año 2000. No podrá aumentarse la dotación actualmente existente de este personal que exceda de dicho límite.

Ley N° 19.103,
Art. 16; 19.182,
Art. 16; 19.259,
Art. 17; 19.356,
Art. 17; 19.430,
Art. 17; 19.486,
Art. 17; 19.540,
Art. 17 y 19.596,
Art. 17

Ley N° 18.834,
Art. 6° transitorio

Artículo 7°.- El requisito de haber aprobado la educación básica o de poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, establecido en el artículo 12 permanente, letra d), no será exigible al personal en actual servicio.

Ley N° 18.834,
Art. 7° transitorio

En tanto no se adecuen las plantas de personal a lo dispuesto en el artículo 5° permanente, la validación de cursos se ceñirá a las disposiciones de los artículos 3° y 4° del Decreto con Fuerza de Ley N° 90, de 1977, del Ministerio de Hacienda.

Artículo 8°.- Las viviendas ocupadas actualmente por funcionarios que, de acuerdo al presente Estatuto, no tengan derecho a utilizarlas, deberán ser restituidas en el plazo de un año a contar de la fecha de vigencia de la presente ley. Durante dicho período, el funcionario deberá cumplir las obligaciones que le imponía la legislación bajo cuyo amparo sustenta la tenencia de la vivienda.

Ley N° 18.834,
Art. 9° transitorio

Artículo 9°.- Las investigaciones y sumarios administrativos en tramitación a la fecha de entrada en vigencia de este Estatuto, se ceñirán a las normas de procedimiento contenidas en la legislación vigente al momento de su inicio, pero en lo relativo a las sanciones aplicables se ajustarán a lo dispuesto en el presente Estatuto.

Ley N° 18.834,
Art. 10 transitorio

Las sanciones administrativas de suspensión del empleo y traslado, aplicadas con anterioridad a la vigencia del presente Estatuto, producirán respecto del ascenso igual efecto que la medida disciplinaria de multa prevista en el artículo 121 b).

Artículo 10.- Los concursos pendientes a la fecha de vigencia de este Estatuto, se regirán por las normas legales aplicables a la fecha de publicación del respectivo llamado.

Ley N° 18.834,
Art. 11 transitorio

Artículo 11.- No obstante lo dispuesto en el artículo 86 los funcionarios que actualmente desempeñan empleos compatibles que no se encuentren considerados en el artículo 87, mantendrán el derecho de continuar ejerciéndolos en las mismas condiciones.

Ley N° 18.834,
Art. 12 transitorio

Artículo 12.- Lo dispuesto en la letra a) del artículo 7° de este Estatuto, referente a los Ministerios, sólo se aplicará a contar de la fecha en que se produzca la adecuación de plantas, en conformidad con el artículo 1° transitorio.

Ley N° 18.972,
Art. 2°, 2
Ley N° 18.834,
Art. 13 transitorio

Artículo 13.- Las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, y el artículo 12 del Decreto Ley N° 2.448, de 1978, que actualmente rigen los derechos de desahucio, de jubilación y otros beneficios considerados en el régimen previsional antiguo, seguirán vigentes respecto de las personas a las cuales se apliquen dichas disposiciones a la fecha de vigencia de la presente ley.

Ley N° 18.834,
Art. 14 transitorio

Artículo 14.- Los funcionarios de los órganos o servicios públicos regidos por esta ley, que a la fecha de su entrada en vigencia hubieren cumplido veinte años de servicios computables para jubilación y se hubieren desempeñado en el grado máximo de su respectivo escalafón de especialidad durante un período de a lo menos un año, mantendrán estas condiciones habilitantes para los efectos de lo dispuesto en el artículo 132 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, no obstante las modificaciones que pudieren producirse en su ubicación en el respectivo escalafón como resultado de la aplicación de los artículos 5° permanente y 1° transitorio.

Ley N° 18.834,
Art. 15 transitorio

Artículo 15.- Los funcionarios afectos al régimen previsional antiguo que hagan uso de permiso sin goce de remuneraciones podrán efectuar de su peculio, para los efectos del desahucio y de la previsión, las imposiciones que correspondan.

Ley N° 18.834,
Art. 16 transitorio

Artículo 16.- Corresponderá a la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez pronunciarse acerca de si el estado de salud de los funcionarios afectos a los regímenes de previsión a que se refiere el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, es o no recuperable. Si no lo fuere, el funcionario deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses contados desde que el jefe superior de la institución le notifique mediante la transcripción de la resolución de irrecuperabilidad que le afecta, emitida por dicha Comisión, la que deberá ser comunicada a la respectiva entidad.

Ley N° 18.834,
Art. 17 transitorio

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las

remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.

Artículo 17.- En el caso de fallecimiento de un funcionario con derecho a desahucio, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir el desahucio que habría correspondido al funcionario si se hubiere retirado a la fecha del fallecimiento. Si no existieren las personas indicadas, el derecho al desahucio integrará el haber de la herencia.

Ley N° 18.834,
Art. 18 transitorio

Artículo 18.- No obstante lo dispuesto en el artículo 76 estarán exceptuados del límite del inciso primero de dicho artículo, los funcionarios que estaban en comisión de servicios, para realizar estudios, al 23 de septiembre de 1989.

Ley N° 18.899,
Art. 63, h)
Ley N° 18.834,
Art. 19 transitorio

Artículo 19.- El tope máximo a que se refiere el inciso cuarto del artículo 10 permanente será el de sus respectivos escalafones en los órganos o servicios que no hayan efectuado la adecuación dispuesta en el artículo 1° transitorio.

Ley N° 19.154,
Art. 2°, 10
Ley N° 18.834,
Art. 21 transitorio

Tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

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

DEL DIARIO OFICIAL

26 Febrero

- Decreto N° 1.027, de 18.02.05, del Ministerio de Hacienda. Establece Reglamento sobre el Premio anual por Excelencia Institucional, del artículo sexto de la Ley N° 19.882.

28 Febrero

- Decreto N° 222, de 18.02.05, del Ministerio de Justicia. Modifica Decreto N° 673 de 2004, que aprueba normas reglamentarias sobre matrimonio civil y registro de mediadores.
- D.F.L. N° 3, de 16.12.05, del Ministerio de Salud. Fija planta de personal para la Superintendencia de Salud.

1° Marzo

- Decreto N° 150, de 31.12.04, de la Subsecretaría de Transportes. Modifica Decreto N° 80, de 2004, Reglamento de los servicios de transporte privado remunerado de pasajeros.

3 Marzo

- Extracto de Circular N° 12, de 25.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece la forma para determinar los avalúos de los bienes raíces para la aplicación de la Ley de Impuestos a las Herencias, Asignaciones y Donaciones.

4 Marzo

- Extracto de Circular N° 13, de 28.02.05, del Servicio de Impuestos Internos. Establece nuevas escalas y tasas para la determinación de los impuestos que afectan a los contribuyentes mineros que se indican.

5 Marzo

- Certificado de Resolución N° E-184-2005, de 28.01.05, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma introducida a los estatutos de la A.F.P. Summa Bansander S.A.

7 Marzo

- D.F.L. N° 1, de 18.10.04, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 211, de 1973, sobre promoción y defensa de la libre competencia en los mercados.

8 Marzo

- Ley N° 20.004. Modifica Ley N° 18.175, en materia de fortalecimiento de la transparencia en la administración privada de las quiebras, fortalecimiento de la labor de los síndicos y de la Superintendencia de Quiebras.

11 Marzo

- Ley N° 19.996. Modifica la Ley N° 19.039, sobre Propiedad Industrial.
- Decreto N° 24, de 27.01.05, del Ministerio de Educación. Reglamenta Consejos Escolares.

14 Marzo

- Decreto N° 17, de 10.02.05, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba reglamento sobre concesión y pago de pensión y bonos establecidos en la Ley N° 19.992 (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 235, de 25.11.05, del Ministerio de Planificación y Cooperación. Aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.949, que crea el sistema de protección social denominado "Chile Solidario".

16 Marzo

- Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 16.06.04, del Ministerio de Hacienda. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Resolución N° 139, de 14.03.05, de la Contraloría General de la República. Modifica la Resolución N° 520, de 1996, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.

17 Marzo

- Extracto de Circular N° 16 de fecha 11.03.05, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre modificaciones introducidas a la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de

Capacitación y Empleo por la Ley N° 19.967, de 2004 (*publicada en esta edición del Boletín*).

18 Marzo

- Ley N° 20.005. Tipifica y sanciona el acoso sexual (*publicada en esta edición del Boletín*).

19 Marzo

- Decreto N° 241, de 22.12.05, de la Subsecretaría de Aviación. Modifica el Reglamento sobre "Licencias al Personal Aeronáutico" (DAR 01), aprobado por Decreto Supremo (Aviación) N° 11 de 8 de enero de 2004.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESAFUERO DE DIRIGENTE SINDICAL POR
INCUMPLIMIENTO GRAVE DE TRABAJO ACREDITADO.**Doctrina**

Si un dirigente sindical incurre en reiterados y acreditados abandonos de su trabajo y no respeta los acuerdos en torno al uso y ejercicio de sus prerrogativas, resulta procedente la sentencia que acoge una demanda para autorizar el despido de un trabajador aforado, sin derecho a indemnización alguna por haber incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo.

Sentencia del Juzgado de Letras de La Calera.

La Calera, 28 de junio de 2002.

Vistos:

A fojas 2 comparece don Abraham Zett Urzúa, abogado, con domicilio en calle Prat N° 609, La Calera, en representación de Sopraval S.A., empresa de productos avícolas, con domicilio en calle J. Godoy, sin número, Artificio, La Calera, quien interpone demanda ordinaria laboral de desafuero en contra de Nelson Orellana Ramírez, operario, Presidente del Sindicato de empresa "Sergio Pincheira M.", con domicilio laboral en la Planta Artificio de Sopraval S.A. Km. 112, Panamericana Norte, comuna de La Calera.

Funda su demanda en que, sin ser el ánimo de la empresa adoptar represalias contra los directores del sindicato impidiéndoles cumplir con su misión de velar por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, han debido interponer la presente acción para poner atajo a una impropia y abusiva utilización que ha hecho el señor Orellana de las prerrogativas que le concede el cargo de director sindical, para no cumplir con su obligación de prestar servicio, y para beneficiarse personalmente. Dicho abuso de los permisos

sindicales ha configurado en algunos casos la inasistencia injustificada a sus labores y, en otros, el abandono del trabajo.

Señala que se le representó al demandado su conducta, en reiteradas ocasiones, y que estaba Haciendo un uso excesivo de permisos sindicales infringiendo un acuerdo existente en la materia. En cuanto al uso desproporcionado de permisos sindicales expone que no es primera vez que el demandado incurre en esta conducta; lo mismo ocurrió a fines del año 1997 obligando a la empresa a pedir su desafuero, vía judicial, en los autos Rol N° 9.083, causa que concluyó con un avenimiento sobre permisos sindicales estableciéndose lo siguiente:

- a) cada director tendría derecho a permisos sindicales para ausentarse de seis labores por seis horas a la semana, tiempo acumulable dentro del mes calendario;
- b) las horas de dichos permisos sindicales, hasta el máximo indicado serían de cargo de Sopraval S.A.;
- c) el número de horas convenido podría excederse en los términos del inciso tercero del artículo 249 del Código del Trabajo, esto es, en caso de existir citacio-

nes a los directores sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, debiendo justificarse debidamente. Estas horas serían de cargo del respectivo dirigente sindical, no de la empresa;

- d) en caso de que alguno de los dirigentes fuere elegido director de alguna federación o confederación, haría uso del límite legal de horas (diez horas semanales por director) y las remuneraciones y demás prestaciones serían de cargo de la federación o confederación; y
- e) los permisos sindicales deberían pedirse a la empresa con la debida anticipación, entendiéndose por tal el día anterior a aquel en que se usarían, salvo el caso fortuito.

Respecto de las inasistencias y abandono por parte del demandado: expone que pese a los claros términos del referido acuerdo el demandado lo infringió en reiteradas oportunidades, al exceder ampliamente el límite de horas allí establecido. Más aún afirma que el señor Orellana registra numerosas inasistencias a sus labores y varias veces se ha retirado de la Planta Artificio en plena jornada laboral y contra la expresa prohibición de Sopraval S.A., lo que configura indudablemente abandono del trabajo. Señala que en el mes de octubre considerando el tiempo de los tres directores, el exceso de permisos sindicales ascendió a 99,07 horas. En el mes de noviembre de 1999, el Sr. Orellana registraría cuatro inasistencias, ninguna justificada hasta la fecha; dichas inasistencias se verificaron los días 18, 20, 22 y 30. Asimismo, los días 26 y 29 de ese mes el demandado se retiró de la empresa sin justificación durante la jornada laboral. Cada insistencia y abandono fue notificado por la empresa mediante carta a la Inspección del Trabajo. Expresa que sólo podía excederse en caso de ser citado el Sr. Orellana, por autoridades públicas, sin que hasta el día de hoy se haya acreditado ninguna citación de autoridad pública.

Agrega que el demandado ha incurrido en otros actos de ejercicio prepotente de sus prerrogativas sindicales, a las que ésta sentenciadora no hará alusión por innecesario. Por otro lado, señala que el demandado tuvo activa participación en la creación de una federación y una confederación de organizaciones sindicales, las cuales entre ambas cuentan con 54 cargos directivos, lo que habría ocasionado que todas las semanas renunciara un director del sindicato base para que, acto seguido, sea elegido como director de dicha confederación y se nombre en su reemplazo a un nuevo dirigente base, convirtiendo el sistema en una suerte "fábrica de fueros".

En cuanto al derecho señala que el contrato de trabajo genera obligaciones recíprocas entre el empleador y trabajador, de tal manera que si un trabajador deja de cumplir con su obligación de prestar servicio y su incumplimiento reviste el carácter de alguna causal del Art. 160 del Código del Trabajo se le puede sancionar con la terminación del contrato sin derecho a indemnización. Agrega que el Art. 33 del Código del Trabajo contempla la forma de control de asistencia y horario de trabajo sin que se contemple como excepción el trabajador con fuero laboral; el carácter de dirigente sindical no excusa al trabajador de su obligación de prestar servicios sino en los casos expresamente señalados en los artículos 249 y 250 del Código de Trabajo. Hace presente que si bien las horas sindicales en exceso no son remuneradas por Sopraval S.A., ello no pudo servir para un uso abusivo de los permisos sindicales, pues ello importa un evidente abuso de derecho. En cuanto a la causal invocada para solicitar el desafuero, alega la del N° 3 del Art. 160 del Código del Trabajo, toda vez que el Sr. Orellana acumuló un total de cuatro inasistencias en noviembre de 1999, las que han servido de toda justificación, pues el demandado no presentó citación de autoridad ni otra justificación que lo ampare.

En segundo lugar alega la causal del N° 4 del citado precepto legal toda vez que el

demandado ha salido de su lugar de trabajo, en forma intempestiva e injustificada, en diversas oportunidades. Afirma que existen categóricos dictámenes de la Dirección del Trabajo en el sentido de que al extinguirse la totalidad de los permisos sindicales, el empleador se encuentra facultado para denegar al director sindical otros permisos; hace presente que el demandado trabaja en la sección matadero de la planta faenadora de pavos, que durante la mayor parte del año funciona en dos turnos, desempeñando el Sr. Orellana en una cadena de producción, por lo que sus ausencias reiteradas perjudican la normal marcha de la empresa.

Por lo anterior y de conformidad con el Art. 174 del Código del Trabajo en relación con el Art. 160 del Código del ramo, señala que en este caso se han configurado las causales de caducidad alegadas que justifican la solicitud de desafuero.

A lo principal de fs. 15 el demandado Nelson Orellana Ramírez opone excepción de cosa juzgada de acuerdo con el Art. 440 del Código del Trabajo y 304 del Código de Procedimiento Civil, ya que en el año 1997 se pidió su desafuero por la demandante, en los autos Rol N° 9.083, dándose entre ésta y la presente causa la triple identidad requerida, con la particularidad de que dicha causa finalizó con un avenimiento de fecha 12 de junio de 1998, avenimiento que es un equivalente jurisdiccional a la sentencia definitiva.

En el segundo otrosí de fs. 15 y en subsidio contesta la demanda de desafuero solicitando su rechazo con costas por cuanto los hechos alegados por la demandante como las faltas injustificadas y abandonos del trabajo, sólo han sido usos de los permisos sindicales que le faculta la ley, no habiéndose configurado las causales de caducidad invocadas. Agrega que, es falso que no trabaje en la empresa demandante, pues aún lo hace, y que sólo hay una intención de la empresa de destruir el sindicato que preside.

En el tercer otrosí de fs. 15 deduce demanda reconvenzional de indemnización de perjuicios por daño material y moral provocado por la acción ejercida en autos, los que ascienden a la suma de \$ 40.000.000 más las costas. Funda esta demanda en que el ejercicio de la presente acción por parte de la actora le está provocando un grave daño personal y familiar, material y moral.

A fojas 19 la demandante evacua el traslado respecto de la excepción de cosa juzgada, señalando que no se da en la especie la identidad de causa de pedir por cuanto la presente demanda se basa en el incumplimiento del acuerdo suscrito el 12 de junio de 1998 sobre permisos sindicales y no los mismos hechos que motivaron el juicio primitivo, zanjado por el avenimiento indicado. Efectivamente el demandado, con posterioridad al avenimiento referido, registra numerosas inasistencias a sus labores e incumplimientos que constituyen nuevos hechos que no pueden estar cubiertos por la cosa juzgada emanada del convenio de 12 de junio de 1998.

A fojas 24 el demandante opone excepciones dilatorias a la demanda reconvenzional, consistentes en primer término en la incompetencia absoluta del tribunal puesto que el demandado pretende hacer efectiva una responsabilidad de carácter extracontractual, basada en un supuesto abuso del derecho, olvidando el actor reconvenzional que no está comprendida en ninguna de las materias que señala el artículo 420 del Código del Trabajo. Señala que la demanda reconvenzional alude en forma vaga a un pretendido incumplimiento del contrato de trabajo en cuanto al deber de protección, respeto y lealtad del empleador con el trabajador lo cual tampoco es suficiente para afirmar la competencia del tribunal, conforme a la modificación introducida por la Ley N° 19.447 que entregó a los juzgados laborales la competencia sobre los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivadas de accidentes del trabajo con

excepción de la responsabilidad extracontractual.

En subsidio, opone excepción de inadecuación de procedimiento ya que no se dan en la especie los requisitos para deducir la reconvencción como el estar dirigida a enervar la acción principal o estar íntimamente ligada con la demanda. En cuanto a esta excepción señala que el derecho procesal es una regulación de derecho público por lo que sus normas tienen el carácter de irrenunciable, y el uso de este procedimiento privaría a su representada de trámites fundamentales para su adecuada defensa. Su representada tiene legítimo derecho a que se le enjuicie conforme al cauce procesal que garantice de mejor forma su derecho a la defensa y al debido proceso reconocidos constitucionalmente. Por lo mismo, solicita que se declare definitiva, que no resulta aplicable el procedimiento utilizado por el actor reconvenccional declarado inadmisibile la demanda reconvenccional por error de procedimiento conforme a los Arts. 19 N° 3 de la Constitución Política, artículo 440 inciso 3° del Código del Trabajo y 303 N° 6 del Código de Procedimiento Civil.

En subsidio de lo anterior contesta la demanda de indemnización de perjuicios solicitando su rechazo con costas, toda vez que la demanda carece de los fundamentos invocados, puesto que la demanda lejos de ser un ejercicio abusivo del derecho, tiene su fundamento en la configuración de las causales de despido respecto del demandado, que perjudican la marcha de la empresa, siendo el Sr. Orellana el que ha incurrido en diversas actuaciones abusivas desvirtuando los fines del cargo de director sindical. Por otro lado para que pueda condenarse a su representada a pagar los perjuicios demandado se requieren dolo o culpa en una conducta u omisión de la que se haya derivado, en relación de causa precisa a efecto directo, el daño. Estos requisitos no concurren en la especie. Asimismo, el daño alegado es inexistente igual que su monto, por ejemplo consta que el demandado se notificó en el Tribunal

de esta demanda, acudiendo voluntariamente a notificarse y antes de dicho momento el Sr. Orellana desconocía la existencia del presente juicio y, por ende, ningún daño podría haber sufrido. Tampoco contiene la demanda ningún fundamento para determinar en qué consistirían los daños materiales sufridos y en qué forma se afectaría a la persona del Sr. Orellana y de su familia. Por último el monto demandado es arbitrario y su prueba corresponde al actor reconvenccional, sosteniendo esta parte la inexistencia del daño, y en subsidio solicitando la rebaja del mismo.

A fojas 31, se recibe la causa a prueba, resolución complementada a fs. 91.

A fojas 102, 103 a 108, de fs. 117 a 120 de fs. 127 a 134, de fs. 138 a 145, de fs. 153 a 158, de fs. 160 a 169, de fs. 170 a 179 y de fs. 269 a 275, se lleva a cabo el comparendo de prueba, rindiendo las partes la que consta en autos.

A fs. 300 se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

I.- En cuanto a la excepción de cosa juzgada:

- 1° Que, en lo principal de fojas 15, la parte demandada opuso excepción de cosa juzgada por cuanto la misma acción fue ejercida por Sopraval S.A. en el año 1997 en contra del mismo demandado en los autos caratulados "Sopraval S.A. con Cordero", Rol N° 9.083 de este Tribunal, coincidiendo la triple identidad en ambas causas.
- 2° Que, a fojas 19 la parte demandante responde el traslado de la excepción, solicitando su rechazo por cuanto si bien reconoce la existencia de una causa anterior, que terminó por avenimiento, señala que aquella se fundamenta en hechos diversos que los que fundan la presente demanda, hechos que son la

causa de pedir difiere en ambas causas ya que en estos autos ella está constituida por la reiterada infracción por parte del demandado al convenio referido. A mayor abundamiento, señala que al haber terminado la causa anterior por avenimiento no existió pronunciamiento judicial alguno lo que hace improcedente la excepción de cosa juzgada.

- 3° Que, la excepción de cosa juzgada requiere de la triple identidad a la que alude el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, es decir, identidad legal de personas, identidad de cosa pedida e identidad de causa de pedir entendiéndose por tal el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio.
- 4° Que, en cuanto a la identidad legal de personas, el expediente Rol N° 9.083 se caratula según la propia incidentista "Sopraval con Cordero y otro", mientras que el presente juicio lo es como "Sopraval con Orellana", lo que demuestra en forma evidente que las personas emplazadas son distintas. En cuanto a la identidad de causa de pedir, más notoria es la falta de este elemento toda vez que la causa Rol N° 9.083 se refiere a hechos ocurridos en el año 1997 como lo reconoce la propia demandada, en tanto que la presente causa se refiere a hechos acaecidos con posterioridad al mes de junio del año 1998. Por lo anterior, y si bien el objeto pedido puede coincidir con la causa Rol N° 9.083, no se da en la especie la triple identidad necesaria para poder acoger la excepción opuesta, como se dirá en lo resolutive de este fallo.

II.- En cuanto a las tachas:

1.- En cuanto a las tachas deducidas por la demandada:

- 5° Que a fojas 119 la parte demandada dedujo tacha en contra del testigo de la actora Demetrio Cesario Alfonso Gonzá-

lez González por la causal de inhabilidad establecida en el artículo 358 del Código de Procedimiento Civil por cuanto el testigo habría manifestado una animosidad en contra del demandado, y en consecuencia, le faltaría la imparcialidad suficiente para declarar.

La parte demandante contestando el traslado solicitó el rechazo de la tacha toda vez que el testigo declaró que no tiene interés alguno en el presente juicio, y porque de sus declaraciones no se desprende enemistad alguna contra el señor Orellana y además porque la causal alegada debe estar acompañada de un interés directo en el juicio, lo que no ocurre en la especie.

Asimismo, la parte demandada dedujo tacha en contra de la testigo de la actora doña Claudia Marcela Varela Díaz a fojas 138 vuelta por la causal del artículo 358 número 6 del Código de Procedimiento Civil por cuanto la testigo carecería de la imparcialidad necesaria para declarar por tener un indudable interés directo o indirecto en el juicio; además porque el resultado desfavorable del pleito pondría en peligro su fuente de trabajo teniendo presente que la testigo es la Jefa de Recursos Humanos de la demandante.

La parte demandante solicitó el rechazo de la tacha por cuanto del análisis de las declaraciones de la testigo sólo se advierte que ella ocupa un cargo en la empresa demandante, lo que no es suficiente para construir una supuesta falta de imparcialidad teniendo en vista lo dispuesto por el artículo 450 del Código del Trabajo.

- 6° Que, la tacha deducida respecto del testigo González González será desestimada toda vez que la demandada al oponer la tacha no cumplió con los requisitos exigidos en el artículo 373 del Código de Procedimiento Civil en cuanto a expresarla con claridad y especificación, ya

que no se invoca el número de la causal opuesta, confundiendo elementos de las causales de los números 6 y 7 del artículo 358 del citado cuerpo legal, sin que pueda establecerse claramente cuál de las causales se invoca. Sin perjuicio de lo anterior, y a mayor abundamiento, esta sentenciadora no observa en la declaración del testigo los elementos para dar por configurada tacha alguna.

En cuanto a la tacha deducida en contra de la testigo Varela Díaz también será desestimada pues del análisis de sus declaraciones no se constatan los elementos necesarios para dar por configurada la tacha invocada no pudiendo considerarse exclusivamente su calidad de empleada de la demandante para dar por acreditada una falta de imparcialidad por tener interés directo en el juicio pues ello sería una forma encubierta de burlar la norma del artículo 450 inciso segundo del Código del Trabajo.

2.- En cuanto a las tachas deducidas por la actora:

7° Que a fojas 154 la parte demandante tachó al testigo de la demandada Cristián Feliú Briones por la causal del número 6 del artículo 358 del Código de Procedimiento Civil, porque de sus dichos se desprende que carece de la imparcialidad necesaria por tener un interés directo en el presente juicio ya que ha admitido hacer uso del mismo sistema de permisos sindicales que el demandado que su interés estaría en que se declare que el sistema de uso de permisos sindicales está ajustado a la ley lo que le permitiría obtener un beneficio propio y directo. Asimismo, tendría interés directo por cuanto la directiva del sindicato del cual forma parte ha presentado una demanda por prácticas antisindicales en los autos 10.970 de este Tribunal las que consistirían precisamente en la presentación de la demanda de autos, por lo que rechazarse la presente acción permitiría

sostener que se ha consumado la supuesta práctica.

La parte demandada solicitó el rechazo de la tacha con costas, debido a que el resultado del presente juicio no podría afectar al testigo por hechos ocurridos en el mes de octubre y noviembre de 1999 y respecto de los cuales la demandante no ejerció las acciones en su momento, a pesar de haber vivido situaciones similares. Además invoca el efecto relativo de las sentencias por lo que cualquier resultado en el juicio no afectaría directamente al testigo. Por otro lado, afirma que la calidad de dirigente sindical no inhabilita para declarar en un proceso seguido contra otro dirigente sindical siempre que sean del mismo sindicato; por lo demás cuando el número 6 del artículo 358 del Código de Procedimiento Civil hace alusión a interés directo se refiere a un interés de tipo pecuniario-económico. Así el hecho de que el sindicato haya interpuesto una demanda por prácticas antisindicales en contra de la actora no conlleva dicho interés pues el sindicato es una persona distinta del testigo, y si en dicho juicio se prescribiera una suma de dinero ella no se radicaría en el patrimonio del testigo sino de la referida organización sindical.

8° Que a fojas 176 vuelta la parte demandante deduce tacha en contra del testigo de la demandada Germán Toro Muñoz, por carecer tanto de la imparcialidad necesaria para declarar, como de los conocimientos sobre los hechos de que versa el presente juicio; asimismo, señala que el testigo posee la calidad de dirigente sindical por lo que tiene interés directo en el resultado del pleito.

La parte demandada evacuando el traslado conferido solicita el rechazo de la tacha por cuanto las causales de tachas deben ser acreditadas mediante la declaración del propio testigo, y él mismo

ha dicho que no tiene interés alguno en el resultado del pleito. En cuanto a que no tendría conocimiento sobre lo que se le va a interrogar debe ser rechazada por improcedente porque es claro que el testigo es. compañero de trabajo del demandado y aún no se le ha preguntado sobre los puntos de prueba fijados en autos.

- 9° Que, ambas tachas deberá ser desestimadas por cuanto del análisis de los dichos de los testigos no se desprende que se reúnan los requisitos para tener por configuradas las causales invocadas; en el caso del testigo Feliú Briones no se advierte en sus dichos el interés pecuniario y directo en el resultado del presente juicio, como tampoco se observa dicho interés pecuniario en relación con la existencia del juicio por prácticas antisindicales que el sindicato de Sopraval ha interpuesto en contra de dicha empresa, siendo el Sindicato una persona distinta del testigo. En este mismo sentido, deberá también desestimarse la tacha opuesta en contra del testigo Toro Muñoz por cuanto del examen de los dichos del testigo se desprende que ningún interés tiene en el juicio y que de existir dicho interés no se ha demostrado en autos que revista el carácter de directo y pecuniario.

III.- En cuanto a la objeción de documentos.

- 10° Que la parte demandante, en el otrosí de fojas 82, objetó los documentos acompañados por la demandada a fojas 62 y siguientes consistentes en diecinueve cartas dirigidas por el mismo demandado o el sindicato que representa, a la Inspección del Trabajo, denunciando la negativa de Sopraval S.A. a autorizar los permisos sindicales, por tratarse de documentos que emanan de la propia parte que los presenta, por carecer de autorización y de fecha de conformidad con el artículo 1703 del Código Civil y no constarle su autenticidad ni integridad.

- 11° Que, del examen de los documentos objetados y de las alegaciones hechas valer por la demandante por esta vía, se desprende que las impugnaciones formuladas carecen de fundamento legal y más bien dicen relación con la aptitud probatoria de dichos documentos, por lo que esta sentenciadora las rechazará sin perjuicio del valor probatorio que se les asigne en definitiva.

IV.- En cuanto al fondo:

- 12° Que a fojas 2 y siguientes la parte demandante Sopraval S.A. deduce demanda ordinaria laboral para solicitar el desafuero del trabajador y presidente del Sindicato de Empresas "Sergio Pincheira M." don Nelson Orellana Ramírez por haberse configurado a su respecto las causales de caducidad de los N°s. 3 y 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, por los fundamentos latamente en lo expositivo de este fallo.

- 13° Que la parte demandada en el segundo otrosí de fs. 15 y siguientes contesta la demanda solicitando su rechazo, con costas por cuanto no se habrían configurado las causales de caducidad alegadas por la actora, pues en todas las oportunidades en que se alega una inasistencia o un abandono de su parte, se ha tratado del uso de los permisos sindicales que le confiere la ley.

- 14° Que a fojas 31, complementada a fojas 91, rola la interlocutoria de prueba donde se fijan como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1. Efectividad de haber ejercido el demandado de permisos sindicales en forma excesiva. Antecedentes configurativos del hecho;
2. Efectividad de haber incurrido el demandado en conductas configurativas de causales de terminación del

fuego sindical. Hechos y circunstancias constitutivas;

3. Efectividad de ser incompetente el Tribunal para conocer de la demanda reconvenicional;
4. Efectividad de existir abuso de derecho en la interposición de la demanda de desafuero, interpuesta por parte de la empresa Sopraval S.A. en contra de don Nelson Orellana Ramírez y de la existencia de perjuicios materiales y morales en su contra, monto de los mismos; y
5. Efectividad de que la empresa Sopraval S.A. ha incumplido el contrato de trabajo existente con don Nelson Orellana Ramírez y perjuicios materiales y morales originados por dicho incumplimiento, en su caso.

15° Que, a fin de fundamentar sus pretensiones, la parte demandante se valió de los siguientes medios probatorios: I.- DOCUMENTAL guardada en la custodia del Tribunal consistente en contrato de trabajo celebrado con el demandado; hoja de antecedentes personales del demandado y cuatro amonestaciones; copia del acuerdo de permisos sindicales celebrada entre las partes; tarjetas de control de asistencia del demandado correspondientes a los meses de septiembre a diciembre de 1999; siete cartas dirigidas a Sopraval S.A. por el Sindicato de trabajadores de empresa "Sergio Pincheira M." durante el mes de octubre de 1999, comunicando a la empresa que el demandado haría uso de permisos sindicales los días 15, 19, 20, 22, 25, 27 y 29 de ese mes, las que contienen una nota escrita no autorizando dichos permisos por haberse excedido el límite mensual de horas; carta dirigida por el Sindicato "Sergio Pincheira M." de fecha 20 de octubre de 1999 comunicando que el señor Orellana haría uso de sus permisos

sindicales el día 21 de octubre de 1999; seis cartas enviadas por Sopraval S.A. a la Inspección del Trabajo dando cuenta de las reiteradas inasistencias y abandonos del trabajo en que habría incurrido el demandado, durante el mes de octubre de 1999; carta enviada por Sopraval S.A. a la Inspección del Trabajo informando la situación de descuentos por exceso de permisos sindicales de fecha 8 de noviembre del año 1999; cinco cartas dirigidas por el Sindicato "Sergio Pincheira M." comunicando que haría uso de sus permisos sindicales los días 18, 20, 22, 26, 29 y 30 de dicho mes, en las cuales consta la misma anotación de no autorización por haberse excedido el número de horas; cuatro publicaciones en periódicos; tres cartas del Sindicato "Sergio Pincheira M." comunicando que el demandado haría uso de permisos sindicales para los días 16, 17, 24 y 25 del mes de noviembre de 1999 con sus respectivos justificativos; copias de las sentencias de primera y segunda instancia dictadas en los autos sobre recurso de protección Rol N° 431-99 de la Ittma. Corte de Apelaciones de Valparaíso; copias simples de las declaraciones prestadas por don Cristián Feliú Briones en los autos laborales Rol N° 10.550 caratulados "Velásquez con Sopraval S.A."; copia simple de la demanda sobre prácticas desleales Rol N° 10.970 interpuesta contra Sopraval S.A., copia del finiquito celebrado entre Sopraval S.A. con el trabajador Danilo Choque Donaire; cinco fax enviados a Sopraval S.A. por organismos sindicales extranjeros; certificado N° 1658 otorgado por la Dirección del Trabajo que da cuenta de la existencia de la Confederación General de Trabajadores C.G.T. integrado en calidad de Segundo Vicepresidente por el demandado; liquidaciones de remuneraciones del demandado referidas a los meses (le octubre y noviembre del año 1999, carta de Sopraval S.A. dirigida a la Inspección del Trabajo de fecha 3 de noviembre de 1999 dando cuenta de

una supuesta agresión del demandado contra una fiscalizadora de dicha Inspección y otra carta de fecha 4 del mismo mes y año avisando de la aplicación de una amonestación al demandado por la agresión a la fiscalizadora; carta de 6 de diciembre de 1999 de Sopraval S.A. a la Inspección del Trabajo informando las inasistencias del demandado y fax enviado por Sopraval S.A. a la Inspección del Trabajo de 12 de noviembre de 1999 donde se informa sobre descuentos por horas de permisos sindicales usadas por el señor Orellana; todos los documentos legalmente acompañados e inobjutados. II.- CONFESIONAL de fojas 104 y siguientes en relación con el pliego de posiciones agregado a fojas 94 a 98 de autos; III.- TESTIMONIAL de fojas 117 a 120, 127 a 134, 138 a 145, en la que deponen los testigos Demetrio Cesario Alfonso González y Claudia Marcela Varela Díaz, legalmente juramentados, debidamente interrogados y sin tachas. IV.- RESPUESTAS A OFICIOS solicitados en el cuarto otrosí de fojas 70, decretados a fojas 81 y agregadas a fojas 189 a 264, 265 a 266, y de fojas 276 a 315 de autos, con antecedentes guardados en custodia por su volumen, provenientes de la Inspección del Trabajo y de Carabineros de La Calera.

16° Que la parte demandada aportó los siguientes elementos de convicción a fin de desvirtuar las pretensiones de la actora: I.- DOCUMENTAL de fojas 32 a 61 consistente en contrato colectivo de trabajo del Sindicato de trabajadores de Sopraval S.A. de lecha 26 de febrero del año 1997, con la respectiva nómina de trabajadores y escala de sueldos; fotocopias de las tarjetas de control de asistencia y horario, de Nelson Orellana correspondientes al mes de octubre de 1999; carta del demandado a la Inspección del Trabajo de fecha 14 de octubre de 1999 donde comunica que se le negó el permiso para el día 15 de octubre de 1999; carta del Sindicato "Sergio Pin-

cheira M." a Sopraval S.A. comunicando que el día 15 de octubre de 1999 se haría uso de las horas sindicales por parte del demandado a contar de las 07:00 A.M.; carta de la Confederación General de Trabajadores a la Inspección del Trabajo de fecha 18 de octubre de 1999; seis cartas dirigidas por el Sindicato de Sopraval al administrador de la planta a fin de comunicar uso de permisos sindicales para los días 19, 20, 22, 25, 27 y 29, del mes de octubre del año 1999 y tres cartas del mismo tenor para el uso de permisos sindicales por parte del demandado para los días 19, 20, 22, 23, 29 y 30, del mes de noviembre del año 1999; siete constancias dejadas por el demandado en la Inspección Comunal del Trabajo en las oportunidades en que se le negó el permiso sindical; y copia autorizada de los autos criminales Rol N° 42.442 de este mismo Tribunal; todos documentos legalmente acompañados y cuyas objeciones fueron rechazadas por esta Juez. II.- CONFESIONAL de fojas 107 y siguientes en relación con el pliego de posiciones agregado a fojas 100 y 101 de autos. III.- TESTIMONIAL de fojas 153 a 158, de fojas 161 vuelta a 169, de fojas 170 a 179 y de fojas 269 a 275, en que declaran los testigos Cristián Rodrigo Feliú Briones y Germán Fernando Toro Muñoz, legalmente juramentados, debidamente interrogados y sin tachas.

17° Que como medida para mejor resolver el Tribunal decretó a fojas 345 la agregación con citación de los documentos acompañados por la demandada en la audiencia de fojas 03 consistentes en doce citaciones y certificados emitidos por la Dirección del Trabajo, la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y de Previsión Social, del Instituto de Seguridad del Trabajo, del Gobernador Provincial de Quillota, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, todas dirigidas al demandado en su calidad de Presidente del Sindicato Sergio Pincheira de Sopra-

val; guardados en la custodia 144-00 del Juzgado. Asimismo, y también como medida para mejor resolver se decretó el envío de un oficio solicitado por la demandada a fojas 135 a Sopraval S.A., cuya respuesta se tuvo por acompañada a fojas 330 vuelta y fue guardada en la custodia número 23-01 del Tribunal.

18° Que, fueron hechos no controvertidos en el presente juicio, los siguientes:

- a) que el demandado señor Nelson Orellana Ramírez es empleado de la actora "Sopraval S.A.", desempeñándose como operario de la planta faenadora de pavos según contrato de trabajo inobjeto y guardado en la custodia de este Tribunal;
- b) que la remuneración del demandado a la fecha de interposición de la presente demanda ascendía a la suma de \$ 258.649 según liquidación de remuneraciones del mes de diciembre de 1999, guardada también en custodia del Tribunal;
- c) que, al momento de interposición de la demanda de autos, el demandado señor Orellana, detentaba el cargo de presidente del Sindicato de Empresa "Sergio Pincheira M." en la Planta de Sopraval S.A. ubicada en el sector de Artificio en esta ciudad, gozando de fuero sindical.

19° Que, gozando el demandado de fuero sindical, la controversia de autos se concentró en determinar si el señor Nelson Orellana Ramírez incurrió en alguna de las causales invocadas por la actora y cuya ocurrencia autoriza el otorgamiento de la autorización judicial para poner término al contrato de trabajo del trabajador.

20° Que, la demandante invocó para pedir la autorización judicial respectiva para el

desafuero del trabajador Nelson Orellana Ramírez las causales de los números 3 y 4 del artículo 160 en relación con el artículo 174, ambos del Código del Trabajo, según los hechos ya reseñados latamente en lo expositivo de esta sentencia.

21° Que, la actora sostuvo que las inasistencias y retiros del demandado se produjeron injustificadamente, mientras que el demandado sostuvo, en el transcurso de la litis, que sus inasistencias y retiros estuvieron amparados en el uso de los permisos sindicales que por ley le correspondían en su calidad de presidente del Sindicato de empresa de Sopraval S.A. "Sergio Pincheira M.", por lo que fueron justificados.

22° Que, para dirimir la cuestión debatida en autos, resulta necesario y previo determinar cuáles eran las normas por las cuales se regía el uso de los permisos sindicales de parte de los directores del sindicato de empresa "Sergio Pincheira M." a la fecha en que habrían ocurrido las causales de desafuero invocadas, para lo cual cabe hacer las siguientes precisiones:

- a) con el mérito del documento inobjeto acompañado por la actora y denominado "Acuerdo sobre Permisos Sindicales" de fecha 12 de junio de 1998, guardado en custodia del Tribunal, del documento de fojas 210 agregado a los autos en respuesta a oficio, y de la diligencia de absolución de posiciones de fojas 104 vuelta en que el demandado, respondiendo a las articulaciones números 5 y 6 del pliego agregado a fojas 94 y siguientes, reconoce la existencia del acuerdo mediante la exhibición del respectivo documento y que el mismo es fruto de un avenimiento que puso fin a un juicio anterior de desafuero, esta sentenciadora dará por establecido que, a

la fecha de interposición de la demanda, existía entre las partes de este juicio un avenimiento, pasado en autoridad de cosa juzgada, en cuya virtud las partes regularon voluntariamente el uso de los permisos sindicales de allí en adelante.

- b) que, en virtud de dicho acuerdo las partes establecieron el siguiente sistema de uso de permisos sindicales: cada uno de los tres miembros del Sindicato que lo suscribieron (Nelson Orellana Ramírez, Cristián Feliú Briones y Germán Toro Muñoz) tendrían derecho a permisos sindicales para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo por seis horas semanales, tiempo que sería acumulable por cada director dentro del mes calendario; pudiendo entre ellos cederse parte del tiempo que les corresponda, de modo que ningún director estaría excedido dentro del mes si no se sobrepasa el máximo de horas que les corresponde a los tres en su conjunto. Dicho máximo de horas sería de cargo de la empresa demandante; y sólo podría excederse en los términos del inciso tercero del artículo 249 del Código del Trabajo, y debidamente justificado, siendo el exceso de cargo del Sindicato; si alguno de los directores del Sindicato era elegido miembro de una Federación o Confederación sindical, se le concederían permisos sindicales pero de acuerdo con el inciso final del artículo 274 del Código del ramo. Los permisos sindicales deberían solicitarse con la debida anticipación, estimándose como tal el día anterior a aquel en que usará, salvo caso fortuito.
- c) que la existencia y contenido de dicho convenio fue avalada tanto por las declaraciones de los testigos de la demandante Demetrio Gon-

zález (fs. 119 vuelta) y Claudia Varela (fs. 139 vuelta), como por los del demandado Cristián Feliú (fs. 162) y Germán Toro (fs. 269 vuelta).

- d) que, en vista de dicho convenio, cabe concluir que las partes dieron plena aplicación a las normas legales sobre permisos sindicales en cuanto estipularon los mínimos que en la ley se establecen, pudiendo haber estipulado por sobre ello, cosa que no ocurrió, por lo que este Tribunal dará por establecido que fue el ánimo de las partes respetar dicho piso mínimo.
- e) que, asimismo, con el mérito del certificado número 1658 de la Dirección del Trabajo, de fecha 21 de agosto de 1998, acompañado en autos por la actora y no objetado, se tendrá como hecho de la causa que tanto el demandado como el señor Germán Toro Muñoz fueron elegidos dentro del directorio de la Confederación General de Trabajadores C.G.T. con fecha 25 de julio de 1998.
- f) que, en consecuencia, teniendo presente los hechos establecidos en los motivos precedentes, se tendrá por acreditado que el total de horas que podían usar el demandado, junto con los señores Feliú y Toro, era de veintiséis horas semanales, a partir del mes de agosto del año 1998.

23° Que, sobre la base de los hechos establecidos precedentemente, cabe analizar ahora, si la demandante acreditó en autos, la concurrencia de las causales de desafuero invocadas, toda vez que dicha prueba recayó en ella.

24° Que, en primer término, la actora invocó la causal número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, a saber, la no con-

currencia del trabajador demandado, en forma injustificada, durante cuatro días durante el mes de noviembre del año 1999, específicamente los días 18, 20, 22 y 30 de dicho mes y año, respecto de la cual cabe hacer las siguientes consideraciones:

- a) que, nuestra Jurisprudencia ha sostenido reiteradamente que el medio idóneo, para acreditar las ausencias del trabajador a sus labores son los registros de asistencias a los que alude el artículo 33 del Código del ramo.
- b) que, de las tarjetas de control de asistencia y horario acompañadas en autos, inobjetadas y guardadas en la custodia del Tribunal, consta que en la respectiva tarjeta del demandado correspondiente al mes de noviembre de 1999, se registran como permisos no autorizados, sin que siquiera se haya marcado el ingreso a las faenas, los días 18, 19, 20, y en blanco los días hábiles 23, 24 y 30 del mes.
- c) que, el demandado absolviendo posiciones a fojas 105 vuelta, reconoció al contestar la pregunta número 13 del pliego acompañado a fojas 94 y siguientes, no haber asistido a sus labores los días 18, 20, 22 y 30 de noviembre de 1999, sosteniendo que sus inasistencias fueron justificadas pues hacía uso de permiso sindical.
- d) que, efectivamente consta de los documentos acompañados por la actora, inobjetados y guardados en custodia del Tribunal, como también de los acompañados por la demandada de fojas 50 a 54 de autos, inobjetados y legalmente acompañados, que el Sindicato "Sergio Pincheira M." informó a través de su secretario que el demandado haría

uso de permiso sindical para esos días, habiéndose negado la autorización por parte del administrador de la empresa debido a que las horas sindicales del mes de noviembre de 1999 se encontraban excedidas.

- e) que, tomando en cuenta que las horas de permisos sindicales eran un máximo de 26 semanales, las que debían considerarse entre los tres directores Orellana, Feliú y Toro; y con el mérito del informe de fojas 328 a 330 que adjuntó las tarjetas de control de asistencia del demandado y de los otros dos directores Feliú y Toro, guardadas en la custodia del Tribunal, se dará por establecido que al día 17 de noviembre de 1999 los directores sindicales del Sindicato "Sergio Pincheira M." habían ocupado un total de 112,32 horas en permisos sindicales, sobrepasando en exceso el total de 78 horas debidas, equivalentes a 26 horas de permiso sindical por tres semanas; por lo anterior, las inasistencias del demandado en los días posteriores al 17 de noviembre de 1999 no pueden ampararse en el uso de permisos sindicales pues el número de horas se encontraba ampliamente excedido.
- f) que, el demandado no acreditó en autos que sus inasistencias hayan tenido como justificación citaciones de autoridades públicas, ya que las acompañadas dicen relación con otros días.
- g) que, así las cosas esta sentenciadora tendrá por configurada la causal invocada del número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, toda vez que el demandado faltó injustificadamente a sus labores por tres días en el mes de noviembre del año 1999, por lo que deberá acogerse la demanda en este sentido.

25° Que, en segundo término la actora invocó la causal del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el abandono del trabajo por parte del trabajador, causal que se habría configurado por las salidas intespestivas del demandado del lugar donde se desempeñaba en sus faenas, injustificadamente, los días 19, 22, 27 y 29 de octubre y los días 26 y 29 de noviembre, todos del año 1999. Para determinar si efectivamente existió la causal invocada por la demandante, se tendrá presente lo siguiente:

- a) que, de las tarjetas de control de asistencia y horario acompañadas en autos, inobjetadas y guardadas en la custodia del tribunal, consta que en la respectiva tarjeta del demandado correspondiente al mes de octubre de 1999 se registran como salidas anticipadas a la jornada los días 4, 5, 13, 19, 20, 21, 24, 27 y 30; asimismo, en la tarjeta del mes de noviembre de 1999 se registran como salidas anticipadas de la jornada los días 3, 6, 9, 13, 16, 22, 25, 27 y 29.
- b) que, consta de los documentos acompañados por la actora y guardados en la custodia del Tribunal y de los documentos acompañados por la demanda de fojas 44 a 50 de autos, inobjetados, consistentes todas en cartas enviadas por el Sindicato a la empresa Sopraval S.A., en los meses de octubre y noviembre de 1999, en que se informaba que el demandado haría uso de permiso sindical, que la empresa demandante no autorizó dichos permisos dejando constancia en todas ellas, por el administrador de la Planta, que no se autorizaba el permiso por encontrarse excedidas las horas en los meses respectivos.
- c) que, el demandado absolviendo posiciones a fojas 105 vuelta, señaló

que salió en los días señalados pero que lo hacía con permiso sindical.

- d) que, tomando en cuenta que las horas de permisos sindicales eran un máximo de 26 semanales, las que debían considerarse entre los tres directores Orellana, Feliú y Toro; y con el mérito del informe de fojas 328 a 330 que adjuntó las tarjetas de control de asistencia del demandado y de los otros dos directores Feliú y Toro, guardadas en la custodia del Tribunal, la tarjeta de asistencia del demandado que fuera acompañada por la actora y guardada en custodia, se dará por establecido, primero: que al día 17 de octubre de 1999 los directores del Sindicato de empresa "Sergio Pincheira M." habían ocupado un total de 139,35 horas de permisos sindicales y, segundo: un total de 112,32 horas en el mes de noviembre de 1999.
- e) que, así las cosas, esta sentenciadora concluye que al día 17 de octubre y al día 17 de noviembre, ambos del año 1997, los directores del sindicato de empresa "Sergio Pincheira M." de la empresa Sopraval S.A., entre los cuales se encuentra el demandado Nelson Orellana Ramírez, habían sobrepasando en exceso las 78 horas debidas, equivalentes a 26 horas de permiso sindical por tres semanas; por lo tanto, a partir del día 17 de octubre de 1999 y a partir del día 17 de noviembre de 1999; cada vez que el demandado se retiró de su lugar de trabajo durante la jornada, lo hizo injustificadamente por cuanto las horas de permiso sindicales estaban largamente sobrepasadas.
- f) que, el demandado tampoco acreditó que sus salidas fueran a causa de citaciones de autoridades públi-

cas, única excepción para poder sobrepasar el tiempo de permisos sindicales.

- g) que, así las cosas esta sentenciadora tendrá por configurada la causal invocada del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, toda vez que ha quedado demostrado en autos que el demandado abandonó intespestivamente sus labores durante las llloras de trabajo, sin permiso de su empleadora o de quien la representaba, los días 19, 20, 21, 24, 27 y 30 de octubre de 1999 y los días 22, 25, 27 y 29 de noviembre, todos del año 1999.

26° Que, en síntesis, cumpliéndose los requisitos del artículo 174 del Código del Trabajo para otorgar la autorización de desafuero del demandado de autos, toda vez que se ha acreditado que éste incurrió en las causales de caducidad de los números 3 y 4 del artículo 160 del citado texto legal, deberá acogerse la demanda tal como se expresará en lo resolutive de esta sentencia.

27° Que la prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica.

IV.- En cuanto a la demanda reconvenicional de indemnización de perjuicios:

28° Que, en el tercer otrosí de fojas 15 deduce; demanda reconvenicional de indemnización de perjuicios por daño material y moral provocado por la acción ejercida en autos, los que ascienden a la suma de \$ 40.000.000 más las costas. Funda esta demanda en que el ejercicio de la presente acción, en forma abusiva por parte de la actora, le está provocando un grave daño personal y familiar, material y moral.

29° Que, a fojas 24 el demandante opone excepciones dilatorias a la demanda re-

convencional, consistentes en primer término en la incompetencia absoluta del tribunal puesto que el demandado pretende hacer efectiva una responsabilidad de carácter extracontractual, basada en un supuesto abuso del derecho, olvidando el actor reconvenicional que no está comprendida en ninguna de las materias que señala el artículo 420 del Código del Trabajo. Señala que la demanda convencional alude en forma vaga a un pretendido incumplimiento del contrato de trabajo en cuanto al deber de protección, respeto y lealtad del empleador con el trabajador lo cual tampoco es suficiente para afirmar la competencia del tribunal, conforme a la modificación introducida por la Ley N° 19.447 que entregó a los juzgados laborales la competencia sobre los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivadas de accidentes del trabajo con excepción de la responsabilidad extracontractual. En subsidio, opone excepción de inadecuación de procedimiento ya que no se dan en la especie los requisitos para deducir la reconvenición como el estar dirigida a enervar la acción principal o estar íntimamente ligada con la demanda. En cuanto a esta excepción señala que el derecho procesal es una regulación de derecho público por lo que sus normas tienen el carácter de irrenunciable, y el uso de este procedimiento privaría a su representada de trámites fundamentales para su adecuada defensa. Su representada tiene legítimo derecho a que se le enjuicie conforme al cauce procesal que garantice de mejor forma su derecho a la defensa y al debido proceso reconocidos constitucionalmente. Por lo mismo, solicita que se declare, definitiva, que no resulta aplicable el procedimiento utilizado por el actor reconvenicional declarando inadmisibles la demanda reconvenicional por error de procedimiento conforme a los Arts. 19 N° 3 de la Constitución Política, artículo 440 inciso 3° del Código del Trabajo y 303 N° 6 del Código de Procedimiento Civil.

En subsidio de lo anterior contesta la demanda de indemnización de perjuicios solicitando su rechazo con costas, toda vez que la demanda carece de los fundamentos invocados, puesto que la demanda lejos de ser un ejercicio abusivo del derecho, tiene su fundamento en la configuración de las causales de despedido respecto del demandado, que perjudican la marcha de la empresa, siendo el Sr. Orellana el que ha incurrido en diversas actuaciones abusivas desvirtuando los fines del cargo de director sindical. Por otro lado para que pueda condenarse a su representada a pagar los perjuicios demandado se requieren dolo o culpa en una conducta u omisión de la que se haya derivado, en relación de causa precisa a efecto directo, el daño. Estos requisitos no concurren en la especie. Asimismo, el daño alegado es inexistente igual que su monto, por ejemplo consta que el demandado se notificó en el Tribunal de esta demanda, acudiendo voluntariamente a notificarse y antes de dicho momento el Sr. Orellana desconocía la existencia del presente juicio y, por ende, ningún daño podría haber sufrido. Tampoco contiene la demanda ningún fundamento para determinar en qué consistirían los daños materiales sufridos y en qué forma se afectaría a la persona del Sr. Orellana y de su familia. Por último el monto demandado es arbitrario y su prueba corresponde al actor reconvenicional, sosteniendo esta parte la inexistencia del daño, y en subsidio solicitando la rebaja del mismo.

30° Que para acreditar su pretensión el demandante reconvenicional rindió la prueba a la que se hizo referencia en el motivo decimosexto de este fallo.

IV.- a) En cuanto a la excepción de incompetencia absoluta:

31° Que, el artículo 440 del Código del Trabajo dispone en su inciso penúltimo que en el escrito de contestación el deman-

dado podrá deducir reconvenición cuando el Tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella.

32° Que, habiendo fundado el demandado su demanda reconvenicional en la circunstancia de la interposición de la presente demanda laboral de desafuero lo que importaría un abuso del derecho de parte de la actora, circunstancia ésta que, a juicio de la suscrita, le otorga a la demanda reconvenicional el carácter de íntimamente ligada con la demanda principal de autos, se procederá a rechazar la excepción de incompetencia absoluta opuesta por la demandada reconvenicional a fojas 24.

IV.- b) En cuanto a la excepción de inadecuación del procedimiento:

33° Que, habiéndose establecido precedentemente que la demanda reconvenicional deducida por el demandado, por sus especiales fundamentos y por estar íntimamente ligada con la acción principal, se encuentra dentro de la esfera de competencia de este Tribunal, en un procedimiento ordinario laboral como el presente, resta resolver la excepción de inadecuación de procedimiento deducida a fojas 24 por la demandada reconvenicional.

34° Que, el conocimiento de la demanda reconvenicional de indemnización de perjuicios en un juicio ordinario laboral como el presente, no puede estimarse como circunstancia que impida, obstruya o dificulte la adecuada defensa del demandado reconvenicional, como esta parte lo ha pretendido, hecho que ha quedado demostrado en autos con la extensa nómina de medios y antecedentes probatorios que las partes han aportado, reseñados en los motivos decimoquinto y decimosexto de este fallo, por lo que

deberá desestimarse la excepción en comentario.

IV.- c) En cuanto al fondo de la demanda reconvenional:

35° Que, la demanda reconvenional de indemnización de perjuicios deducida se ha fundado exclusivamente en un supuesto abuso del derecho por parte de la actora la interpone la acción de desafuero, lo que a su vez importaría un incumplimiento de su parte del deber de protección, respeto y lealtad hacia el trabajador, con todo lo cual se habría causado un supuesto daño material y moral al demandado y a su familia.

36° Que, al respecto se ha establecido y ha resultado probado en autos la efectividad de los fundamentos de la demanda de desafuero interpuesta por Sopraval S.A. en contra de don Nelson Orellana Ramírez, lo que ha llevado a esta juez a acoger la demanda de desafuero interpuesta como se dirá en lo resolutivo de este fallo.

37° Que, así las cosas, cabe arribar a la conclusión de que no ha existido abuso del derecho de parte de la actora en su interposición, por lo que no ha existido hecho ilícito alguno de parte Sopraval S.A. al ejercer su derecho a demanda el desafuero del demandado.

38° Que, en efecto, nuestra Jurisprudencia precisamente ha reconocido reiteradamente que el derecho a pedir el desafuero de un trabajador es un derecho exclusivo del empleador, por lo que la presente demanda no es sino otra cosa que el ejercicio legítimo de un derecho, y en ningún caso un abuso como lo ha pretendido el demandado.

39° Que, finalmente, no existiendo hecho ilícito que reparar, no cabe sino negar lugar a la demanda reconvenional de

indemnización de perjuicios interpuesta por el demandado en el tercer otrosí de fojas 15.

40° Que la prueba que no se analiza en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1° y siguientes, 7° y siguientes, 33, 160, 172, 174, 249 y siguientes, 425 y siguientes y 439 y siguientes todos del Código del Trabajo; artículos 144, 160, 170, 177 del Código de Procedimiento Civil, y artículo 1698 del Código Civil; se declara:

- I. Que se rechaza la excepción de cosa juzgada opuesta por el demandado en lo principal de fojas 15.
- II. Que se rechazan las tachas opuestas por la demandada a fojas 119 y 138, según se expresó en los motivos quinto y sexto.
- III. Que se rechazan las tachas opuestas por la demandante a fojas 154 y 176 vuelta, según lo expresado en los considerandos séptimo a noveno.
- IV. Que se rechaza la objeción de documento formulada por la demandante a fojas 82.
- V. Que, se acoge la demanda de desafuero laboral deslucida a fojas 2 y siguientes, en todas sus partes, y en consecuencia, se autoriza a Sopraval S.A. para proceder a poner término al contrato de trabajo del demandado Nelson Orellana Ramírez, ya individualizado en autos, por haber incurrido en las causales de caducidad de los números 3 y 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- VI. Que se rechazan la excepción de incompetencia opuesta por la actora y demandada reconvenional a fojas 24 por los fundamentos señalados en los considerandos trigésimo quinto a trigésimo noveno.

VII. Que se rechaza la excepción dilatoria de inadecuación del procedimiento opuesta por la demandante y demandada reconvenicional en el escrito de fojas 24 por lo señalado en el motivo trigésimo cuarto de este fallo.

VIII. Que se rechaza la demanda reconvenicional de indemnización de perjuicios deducida por el demandado en el tercer otrosí de fojas 15, según lo dicho en los motivos trigésimo y trigésimo sexto de esta sentencia.

IX. Que se condena en costas a la demandada por haber sido totalmente vencida.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por la Juez Subrogante señora Leonor Cohen Briones.

Rol N° 10.902.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Escucharon relación y alegaron, revocando, el abogado don José Tomas Peralta, 30 mins. y confirmando la abogado doña Denisse Fredes, 30 mins.

Valparaíso, 25 de septiembre de 2003.

Visto:

Se confirma la sentencia apelada, de veintiocho de junio del año pasado, escrita de fojas 364 a 385.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 253 -2002.

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 17 de diciembre de 2003.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en los artículos 781 y 782 del Código de Procedimiento Civil, se ha ordenado dar cuenta de los recursos de casación en la forma y en el fondo deducidos a fojas 416.

En cuanto al recurso de casación en la forma:

Segundo: Que la parte demandada ha deducido recurso de casación en la forma en contra de la sentencia de veinticinco de septiembre del año en curso, escrita a fojas 415, fundado en las causales N°s. 4 y 7 del artículo 768 N° 4 del Código de Procedimiento Civil, es decir, en haber sido dada ultra petita, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de la facultad de fallar de oficio en los casos determinados por la ley y en contener decisiones contradictorias.

Tercero: Que en cuanto a la primera causal, el recurrente argumenta que la sentencia incurre en ultra petita, desde que habría acogido la demanda en que el demandante había solicitado el desafuero del trabajador demandado en su calidad de dirigente sindical del Sindicato de la Empresa Sopraval S.A., sin decir nada acerca del fuero laboral que amparaba al trabajador, en virtud de su calidad de dirigente sindical de la Federación Independiente de Trabajadores (FEIT) ni de la Confederación General de Trabajadores (CGT), concluyendo que por tratarse de fueros sindicales de distinta naturaleza debió hacerse mención expresa, sosteniendo con ello que se dio más de lo pedido.

Cuarto: Que del examen del fallo en revisión se constata que los sentenciadores de la instancia se limitaron a resolver la controversia que existía entre las partes, es decir, precisamente decidir acerca de si el trabajador aforado había incurrido o no en las causales de despido que le atribuía su empleador, todo ello en conformidad a la solicitud de autorización para despedir presentada por el demandante y a la contestación de la

misma presentada por el demandado, encontrándose plenamente facultados para ello dentro de la esfera de sus atribuciones, de lo que puede concluirse que el fallo atacado no adolece del vicio denunciado.

Quinto: Que respecto de la segunda causal de nulidad invocada que se hace consistir en que la sentencia atacada contendría decisiones contradictorias, las cuales cree ver en la circunstancia de que el fallo, por una parte, estima que el demandado fue completamente vencido y, por ende, le impone el pago de las costas del juicio y, por la otra, rechaza una de las excepciones deducidas por el demandante, motivo por el cual su parte arriba a la conclusión de que no fue totalmente vencido, no debiendo haber sido condenado a pagar las costas de la causa.

Sexto: Que, en primer término, cabe señalar que las decisiones contradictorias a que alude el vicio de que se trata, suponen la existencia de a lo menos dos decisiones y opuestas entre sí, es decir, que se anulen o pugnen entre ellas y en la especie, sólo hay una resolución.

Séptimo: Que, además, en cuanto a las costas, útil es señalar que el recurso en estudio es procedente sólo contra sentencias definitivas o interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, naturaleza de la que no participa la condena en costas.

Octavo: Que lo razonado resulta suficiente para declarar inadmisibile el recurso de que se trata en esta etapa de tramitación.

En cuanto al recurso de casación en el fondo:

Noveno: Que el recurrente denuncia la vulneración de los artículos 4º, 160 N°s. 3 y 4, 274, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo; Convenios 87 y 98 de la OIT, sosteniendo, en síntesis, que los sentenciadores del grado no habrían ponderado la prueba rendida en conformidad a las reglas de la

sana crítica y que no habrían expresado las razones jurídicas, simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud se asigna valor o se desestiman los antecedentes allegados a la causa, infringiendo con ello, el artículo 160 N°s. 3 y 4 del Código del ramo, al haber dado por acreditado los hechos fudantes del despido, pese a que, en su parecer, ello no se habría acreditado, puesto que las inasistencias que se le habrían atribuido al demandado no habrían sido tales, desde que ellas se habrían debido a permisos sindicales que fueron denegados por el empleador, de manera que no hubo inasistencias injustificadas ni abandono de labores, sino lo que el trabajador llama calificación unilateral y contraria a las normas sobre permisos sindicales negociadas por las partes.

Indica que al respecto, su parte opuso una excepción de cosa juzgada, por cuanto, entre las mismas partes ya se había discutido el tema según el detalle que señala al efecto.

Sostiene que su parte hizo presente ciertas falencias de la resolución que recibía la causa a prueba, por las razones que explica en su recurso.

Agrega que la empresa demandante solicitó el desafuero sindical del trabajador alegando la causal de ausencias injustificadas, sobre la base de las inasistencias de los días 15 y 20 de octubre de 1999, siendo que esos días correspondían a un viernes y miércoles, respectivamente, por lo que no era susceptible de encuadrar en la causal del artículo 160 N° 3 del Estatuto Laboral.

Hace presente que el empleador mencionó otros hechos pero que no tendrían que ver con las causales invocadas para despedir, señalando que de haberse ponderado haría que el fallo se extienda extra petita.

Señala también que el demandante solicitó el despido del trabajador en virtud de su calidad de presidente del Sindicato Sergio Pincheira, pero nada dice en la parte petitoria

respecto de la calidad que el mismo trabajador posee como presidente de la Federación de Trabajadores de Sindicatos de Empresa, Interempresa e Independiente de Trabajadores (FEIT); ni de su condición de presidente de la Confederación General de Trabajadores (CGT), añadiendo que aun cuando el trabajador haya sido parte de los graves hechos denunciados, lo que no es, sería imposible obtener la autorización de su despido en esta causa, por cuanto no se habría solicitado el desafuero en su calidad de dirigente de la Federación y de la Confederación.

Finalmente, indica que su parte cumplió con la normativa señalada en el Código del Trabajo y en los convenios suscritos entre las partes, así como también las contenidas en el avenimiento que suscribieron las mismas partes con anterioridad a este juicio sobre la misma materia, razón por la que por razones circunstanciadas que explica detalladamente en su recurso, no se podría haber concluido que se hizo uso excesivo de permisos sindicales.

Décimo: Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente, los siguientes:

- a) que el demandado se desempeñó para la demandante como operario de una planta faenadora,
- b) que al momento de deducirse la demanda de autos el trabajador demandado detentaba el cargo del presidente del Sindicato de empresa Sergio Pincheira y gozaba de fuero sindical,
- c) que el empleador para solicitar la autorización para despedir al trabajador aforado invocó las causales del artículo 160 N°s. 3 y 4 del Estatuto Laboral, cuyos hechos se hicieron consistir en la no concurrencia del trabajador demandado durante cuatro días en el mes de noviembre del año 1999, específicamente 18, 20, 22 y 30 de dicho mes y año;

además, de haber salido intempestivamente de sus faenas injustificadamente los días 19, 22, 27 y 29 de octubre y los días 26 y 29 de noviembre, todos del año 1999,

- d) que a la fecha de presentación de la demanda existía entre las partes un avenimiento pasado en autoridad de cosa juzgada, en cuya virtud las partes regularon voluntariamente el uso de permisos sindicales, el que fue detallado en la motivación vigésimo segundo letra b) del fallo de primer grado,
- e) que el demandado fue elegido dentro del directorio de la Confederación General de Trabajadores,
- f) que, a partir del mes de agosto de 1998, el demandado en compañía de los otros trabajadores que conformaban la directiva sindical podían usar 26 horas semanales de permisos sindicales,
- g) que teniendo a la vista las tarjetas de asistencia de los tres dirigentes sindicales se constató que al día 17 de noviembre de 1999, los trabajadores habían ocupado 112,32 horas de permisos sindicales, sobrepasando el total de 78 horas debidas.

Undécimo: Que, sobre la base de los hechos reseñados precedentemente y examinado la totalidad de las pruebas en conformidad a sus facultades, los sentenciadores del grado concluyeron que se habrían acreditado los hechos fundantes de las causales de despido invocadas para solicitar la autorización para despedir al trabajador demandado, y procedieron a otorgarla.

Duodécimo: Que de la sola transcripción de los hechos establecidos en la causa, se advierte que los jueces del mérito tuvieron en consideración la totalidad de los antecedentes que menciona el recurrente, llegando a la conclusión antes dicha.

Decimotercero: Que los hechos establecidos en la sentencia no pueden ser alterados por este tribunal de casación, a menos que los sentenciadores del mérito, al determinar aquellos presupuestos fácticos, hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficacia de las pruebas, cuestión que no ha ocurrido en la especie.

Decimocuarto: Que conforme a lo anotado y al mérito del proceso aparece que el recurrente efectúa al fallo atacado reproches que no formuló en la oportunidad procesal pertinente, tales como el hecho de que el demandado no puede ser desaforado por tener también los cargos que indica, razón por la cual la alegación efectuada en relación a ese punto resulta extemporánea y atenta contra la naturaleza de derecho estricto del recurso de que se trata.

Decimoquinto: Que por lo razonado anteriormente se concluye que el recurso de casación en estudio adolece de manifiesta falta de fundamento, motivo por el que será desestimado en esta sede.

Por estas consideraciones y normas legales citadas se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido por el demandado a fojas 416, contra la sentencia de veinticinco de septiembre del año en curso, escrita a fojas 415.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. y el Abogado Integrante señora Luz Jordan A.

Rol N° 4.554-03 (Valparaíso).

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

DESPIDO JUSTIFICADO.
CONVERSION DE CONTRATO A PLAZO FIJO EN INDEFINIDO.**Doctrina**

... Que tomando en consideración que el actor no se encuentra en la situación contemplada en el Art 159 N° 4 inciso tercero, puesto que no se desempeña como gerente ni tiene título profesional o técnico, puesto que se desempeña como vigilante y aseador, el contrato de plazo fijo que con él se celebre no puede exceder de un año. De manera que en el contrato celebrado el fijo con duración de dos años, no tiene validez y debe entenderse que es de plazo indefinido.

Por lo anterior, no le corresponde al actor indemnización por término anticipado del contrato, por cuanto ya no había un plazo determinado.

Sentencia del Primer Juzgado Laboral de Valparaíso.

Valparaíso, 18 de febrero de 2004.

Vistos:

Que a fojas 1, Sergio Alvarez Escobar, trabajador dependiente, domiciliado en Pezoa Véliz 120, Cerro Alegre, Valparaíso, demanda en juicio ordinario laboral del trabajo a la Comunidad Habitacional Gabriela Mistral, del giro de su denominación, representada legalmente por su administrador don Angel Torres Gutiérrez, de quien ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Avda. España 1992, Valparaíso. Fundamenta su demanda en que ingresó a prestar servicios a la demandada con fecha 1° de enero de 2002, en calidad de encargado de la vigilancia, aseo y actividades conexas. Su remuneración era fija y para los efectos del Art 172 ascendía a \$ 147.020. Sostiene que el 27 de febrero de 2003 se le comunicó por escrito que a contar del 31 de marzo de ese año se pondría término a su contrato, por necesidades de la empresa. Causal que es improcedente y vulnera gravemente la ley del contrato suscrito,

ya que en la cláusula quinta del mismo se ha estipulado que el contrato durará hasta el 1° de abril de 2004, por lo que no se ha debido poner término anticipado al mismo. Por lo expuesto solicita se declare que la causal invocada para su despido es improcedente y que se ha incumplido el pacto celebrado condenando a la demandada a pagar indemnización por término anticipado de contrato de plazo fijo equivalente a 12 meses de remuneración esto es, \$ 1.764.240. En subsidio, aumento del 30% de la indemnización por años de servicio pagada, esto es \$ 33.360. Todo con reajustes e intereses más costas de la causa.

A fojas 5, la demandada contesta solicitando el rechazo de la demanda, por cuanto si bien es cierto que el actor comenzó a prestar servicios el 1° de enero de 2002 en virtud de un contrato a plazo fijo por tres meses, con vencimiento al 1° de abril de 2002 y que su remuneración era de \$ 147.020 al mes, no lo es que se haya puesto término anticipado a un contrato de plazo fijo. En efecto, el contrato de trabajo a que alude el actor fue efectivamente suscrito el 1° de abril de 2002 y se estipuló en él que tendría

vigencia hasta el 1º de abril de 2004, es decir dos años. Hace presente que este contrato fue suscrito por quien era la presidente del Comité Administrativo de la Comunidad doña Carmen Sánchez y no por el actual presidente. Añade que de acuerdo a lo dispuesto por el Art 159 N° 4 del Código del Trabajo la duración de un contrato a plazo no podrá exceder de un año, por tanto dicha estipulación no es válida. No procede aplicar al actor el inciso tercero de esta misma norma legal porque no tiene título profesional o técnico que permita pactar un plazo fijo de dos años. Que lo dispuesto por la norma legal en comento no puede alterarse ni aun de común acuerdo porque siendo norma de orden público es irrenunciable. Por lo expuesto deberá rechazarse la indemnización solicitada por término anticipado del contrato.

A fojas 39, se llamó a las partes a conciliación y no se produjo, por lo cual se rinden las pruebas que rolan en autos.

A fojas 66 se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

Primero: Que la demandante solicita se le pague indemnización por término anticipado de su contrato, ya que habiéndose pactado a plazo fijo hasta el 1º de abril de 2004, fue despedido el 31 de marzo de 2003. En subsidio, solicita se le pague el aumento del 30% de la indemnización que le fue pagada, por ser improcedente la causal invocada, necesidades de la empresa.

Segundo: La demandada reconoce la fecha de ingreso y remuneración ganada que el actor indicó en su libelo, pero niega la procedencia de la indemnización demandada porque el contrato es de duración indefinida porque se pactó por dos años, en circunstancias que el Art 159 N° 4 del Código del Trabajo establece que el contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año, por lo que dicha estipulación no es válida.

Tercero: Que a fin de acreditar los fundamentos de su acción la demandante se vale de la prueba documental y acompaña a fs. 29 y 30, carta con firmas de comuneros de la Comunidad apoyando al actor por considerar injusto su despido; a fs. 31, contrato de trabajo celebrado el 1º de abril de 2002 por un plazo fijo hasta el 1º de abril de 2004; a fs. 32, acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo; a fs. 33 y 34, liquidación de remuneración de enero de 2003 y octubre de 2002.

Cuarto: La parte demandada también presenta instrumentos y acompaña a fojas 16, contrato de trabajo celebrado por las partes el 1º de abril de 2001 hasta el 31 de marzo de 2002; a fs. 17, carta renuncia fechada el 31 de mayo de 2001 por la que el actor pone término al contrato antes mencionado; a fs. 18, contrato de trabajo celebrado por las partes el 1º de enero de 2002 por un plazo de tres meses; a fs. 19, contrato de trabajo celebrado por las partes el 1º de abril de 2002 con duración hasta el 1º de abril de 2004; a fs. 20, aviso de término de contrato de fecha 27 de febrero de 2003 y para hacer efectivo a contar del 31 de marzo de ese mismo año; a fs. 21 comunicación de término de contrato remitida a la Inspección del Trabajo; a fs. 22, proyecto de finiquito; a fs. 23, acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo. Estos documentos fueron objetados por la demandante a fs. 28, por no constarle la autenticidad, lo que se rechazará por no haberse impugnado en los términos del Art. 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil.

Quinto: La parte demandante presenta prueba confesional y cita a absolver posiciones a don Angel Torres Gutiérrez, quien a fs. 39 reconoce que la demandada celebró con el actor contrato a plazo fijo que expiraría el 1º de abril de 2004 y que lo suscribió doña Carmen Sánchez Lazo, en calidad de administradora de aquélla y que se puso término anticipado a dicho contrato el 27 de febrero de 2003.

Sexto: A su vez la parte demandada también se vale de esta prueba, cita a absolver la demandante y comparece en su representación don Néstor Valdés Sepúlveda, su abogado, quien declara a fs. 62 que ignora lo que se le pregunta.

Séptimo: La parte demandante presenta prueba testimonial y a fojas 40 comparece Sergio Figueroa Villalón, quien fue tachado por tener interés en los resultados del juicio, lo cual no quedó probado y por tanto, se rechazará. Declara que es contador de la Comunidad y por eso sabe que se firmaron dos contratos a plazo fijo con el actor, el primero por tres meses y el segundo por un año. La Sra. Carmen Sánchez le pidió que los redactara, era la presidente de la Comunidad, luego ella se enfermó.

El contrato expiraba en abril de 2004.

Octavo: La demandada se vale del atestado de Samuel Aracena González (fs. 45) y Bernardo Morán Sanhueza (fs. 47), quienes dicen que el actor celebró con la Comunidad un contrato a plazo fijo de tres meses, en enero de 2002 y después siguió trabajando indefinidamente. Después que fue despedido habló de la existencia de un contrato con duración hasta el mes de abril de 2004, pero los testigos no lo vieron. Sin embargo, Morán dice que la Sra. Sánchez le habló del contrato, como en julio de 2003 y le dijo que lo habría firmado para protegerlo.

Noveno: Que ha quedado probado, fundamentalmente con los contratos acompañados, que las partes celebraron un contrato en el año 2001 que terminó por renuncia del actor y es ajeno al período que se demanda. Posteriormente el 1° de enero de 2002 celebraron un contrato de plazo fijo por tres meses y a su vencimiento, se celebró otro, el 1° de abril de 2002 por dos años.

Décimo: Que tomando en consideración que el actor no se encuentra en la situación contemplada en el Art 159 N° 4 inciso tercero, puesto que no se desempeña como ge-

rente ni tiene título profesional o técnico, puesto que se desempeña como vigilante y aseador, el contrato de plazo fijo que con él se celebre no puede exceder de un año. De manera que en el contrato celebrado el 1° de abril de 2002, la cláusula 5ª que estipula un plazo fijo con duración de dos años, no tiene validez y debe entenderse que es de plazo indefinido.

Undécimo: Por lo anterior, no le corresponde al actor indemnización por término anticipado del contrato, por cuanto ya no había un plazo determinado.

Duodécimo: Que en lo que concierne a la diferencia de indemnización por concepto de incremento, también se rechazará porque la demandante ha basado la improcedencia de la causal en la circunstancia de haberse transgredido la ley del contrato conforme a lo dispuesto en el Art. 1545 del Código Civil, precisamente por haberse puesto término anticipado al contrato, el cual era indefinido según se concluyó precedentemente.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 455 y 456 del Código del Trabajo, se declara;

- I. Que se rechaza la tacha interpuesta respecto de Sergio Figueroa Villalón, a fs. 40 por la demandada.
- II. Que se desestima la impugnación de documentos formulada por la demandante a fs. 28.
- III. Que se niega lugar a la demanda, sin costas, por estimar que hubo motivo plausible para litigar.

Regístrese.

Pronunciada por doña Mónica Soffia Fernández, Juez Titular del Primer Juzgado del Trabajo de Valparaíso.

Rol N° L-1.413-2003.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Valparaíso, 16 de junio de 2004.

Visto:

Se confirma la sentencia apelada de dieciocho de febrero del actual, escrita de fs. 67 a fs. 74.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por los Ministros señora Gabriela Corti O., señor Luis Alvarado T., y Abogado Integrante señor Enrique Aimone G.

Rol N° 106-2004.

Sentencia de la Corte Suprema.

Santiago, 11 de agosto de 2004.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta del recurso de casación en el fondo deducido por el demandante a fojas 85.

Segundo: Que el recurrente denuncia el quebrantamiento de los artículos 5° inciso segundo, 159 N° 4 del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, sosteniendo, en síntesis, que se comete error de derecho con relación a la calificación jurídica del contrato celebrado entre las partes de este juicio atribuyéndole el carácter de indefinido a una relación que era de plazo fijo, vulnerando de esa manera el acuerdo existente entre las partes en esa materia, estableciendo, en su concepto, una especie de irrenunciabilidad en favor del empleador no deseada por el legislador laboral.

Agrega que se infringe también, el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual, todo contrato legalmente celebrado es

obligatorio para las partes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales, añadiendo que de esa manera se vulnera la ley del contrato.

Finalmente, expresa que se infringe el artículo 159 N° 4 del Código del ramo que establece que el contrato de trabajo puede terminar por "vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo", en un doble sentido. Por un lado, asumiendo que el contrato que supera dicho plazo máximo tiene una duración indefinida, y por otro lado, admitiendo que los pactos de duración superior a la de un año no tienen valor, pero nada obsta a que las partes puedan libremente pactar una duración mayor al contrato de plazo fijo, cuando ello acarrea un beneficio para el trabajador.

Tercero: Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente:

- a) que el actor se desempeñó para la demandada como encargado de vigilancia, desde el 1° de enero de 2002 y que fue despedido por su empleador el 31 de marzo de 2004, basado en la causal del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de funcionamiento de la empresa,
- b) que entre las partes se celebró un primer contrato de trabajo el 1° de enero de 2002 cuya duración era de tres meses,
- c) que al vencimiento del contrato indicado precedentemente, las partes celebraron otro, el día 1° de abril de 2002, cuya duración se extendería por dos años,
- d) que el actor reclamó el pago de las indemnizaciones correspondientes al término injustificado del contrato de trabajo, desahuciado con antelación al vencimiento pactado.

Cuarto: Que sobre la base de los hechos reseñados y examinando la totalidad de los antecedentes agregados al proceso, en con-

formidad a las reglas de la sana crítica, los sentenciadores del grado concluyeron que el actor no se encontraba en la situación del artículo 159 N° 4 inciso tercero del Código del Trabajo, toda vez que no se desempeñaba como gerente ni tiene un título profesional o técnico, realizando labores de vigilante y aseo para su empleador, motivo por el cual el contrato celebrado entre las partes no podía exceder de un año, restándole validez a la cláusula 5 del contrato que ligaba contractualmente a las partes, decidiendo que el contrato era de carácter indefinido.

Quinto: Que al respecto cabe señalar que lo decidido por los sentenciadores del grado en este caso, coincide plenamente con la interpretación y aplicación que ha efectuado reiteradamente esta Corte en la materia, esto es, en lo relativo a la duración de los contratos de trabajo de plazo fijo, según las normas establecidas en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, de forma tal que no se ha cometido error de derecho alguno, puesto que se trata de normas de orden público obligatorias para los sentenciadores

de la instancia y que no pueden ser desconocidas, aun en beneficio de los trabajadores.

Sexto: Que lo razonado resulta suficiente para concluir que el recurso de casación en el fondo deducido por el demandante, adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que determina su rechazo en esta etapa de tramitación.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido por el demandante a fojas 85, contra la sentencia de dieciséis de junio del año en curso, que se lee a fojas 84.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores José Benquis C., José Luis Pérez Z., Urbano Marín V., Jorge Medina C. y el Abogado Integrante señor Roberto Jacob Ch.

Rol N° 3.067-04.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato de trabajo. Existencia. Iglesias Evangélicas	649/22	9.02.05	116
Descanso dentro de la jornada. Proceso continuo	620/21	8.02.05	115
Empresa. Alteración dominio posesión mera tenencia.			
Alcance	849/28	28.02.05	130
Estatuto de Salud. Indemnización por años de servicios.			
Base de cálculo	869/30	1º.03.05	134
Estatuto Docente. Ley N° 19.933. Titularidad	848/27	28.02.05	128
Finiquito. Ministro de fe. Competencia	876/32	2.03.05	141
Finiquito. Ministro de fe. Ratificación. Formalidades	876/32	2.03.05	141
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo ..	846/25	28.02.05	124
Indemnización Ley N° 19.933. Prórroga de contrato.			
Procedencia	799/23	25.02.05	119
Indemnización Ley N° 19.933. Prórroga de contrato.			
Procedencia	847/26	28.02.05	126
Jornada de trabajo. Personal excluido de limitación de			
jornada. Calificación. Dirección del Trabajo	619/20	8.02.05	113
Licencia médica. Beneficios ocasionales	870/31	1º.03.05	136
Licencia médica. Reajustes convencionales	870/31	1º.03.05	136
Negociación Colectiva. Derecho a negociar. Observacio-			
nes. Oportunidad	870/31	1º.03.05	136
Negociación Colectiva. Derecho a negociar. Observacio-			
nes. Oportunidad	845/24	28.02.05	121
Negociación Colectiva. Derecho a negociar. Pensionado			
invalidez parcial transitoria	870/31	1º.03.05	136
Negociación Colectiva. Derecho a negociar. Personal			
acogido a licencia médica	870/31	1º.03.05	136
Oferta de trabajo. Principio no discriminación. Infrac-			
ción. Sanción	850/29	28.02.05	132
Pensión de invalidez parcial transitoria. Licencia médica	870/31	1º.03.05	136
Pensión de invalidez parcial. Remuneraciones y asigna-			
ciones familiares. Efectos	870/31	1º.03.05	136

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LIMITACION DE JORNADA. CALIFICACION. DIRECCION DEL TRABAJO.

619/20, 8.02.05.

No se conforma a derecho que los contratos de trabajo del personal que se desempeña como vendedor y cobrador de tiempo de estacionamiento con la denominación de GuardiAyuda estipulen que se encuentran exceptuados de la limitación de jornada de trabajo, según el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, ya que están sujetos a fiscalización superior inmediata.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes Ord. N°s. 4.635/198, de 19.08.96 y 4.764/225, de 16.08.94.

Se consulta este Servicio, por presentación Sindicato Interempresa de Trabajadores del Comercio y ramas similares de la Sexta Región, la procedencia de que los contratos de trabajo del personal que se desempeña como vendedor y cobrador de tiempo de estacionamiento con la denominación de GuardiAyuda con las empresas Ingeniería ... y ... ambas domiciliadas en Rancagua, estipulen que se encuentran exceptuados de limitación de jornada de trabajo, según lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Estos trabajadores tienen estipulados en sus respectivos contratos de trabajo, cláusula segunda, que *"ambas partes de mutuo acuerdo, vienen en dejar expresa constancia que, por realizarse éstos en la vía pública, fuera del recinto de la empresa y por tanto sin fiscalización superior inmediata por parte del empleador regirá a este respecto la excepción establecida en el artículo 22, inciso segundo del Código del Trabajo"*.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 22 incisos 1° y 2°, prescribe:

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

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la norma legal transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y cinco horas semanales.

De la misma disposición fluye que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros, contemplados en el precepto en referencia, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada de trabajo. No se analizará los otros

casos de exclusión que trata la norma legal citada por no aparecer pertinentes a la consulta.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio en relación a la norma en comento, en los Dictámenes N°s. 576/8, de 17.01.91; 7.313/246, de 6.11.91 y 2.195/071, de 14.04.92, ha precisado, por las consideraciones que en los mismos se señalan, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente.

"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

"b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y

"c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

Ahora bien, en lo referido al caso objeto de este pronunciamiento, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de informe de fiscalización N° 06.01.2004-2421, de la Inspección del Trabajo de Rancagua, de 6.06.04, se desprende los trabajadores deben presentarse diariamente al inicio y al término de la jornada de trabajo para recibir las instrucciones del empleador y retirar los implementos de trabajo, debiendo entregar la recaudación diaria efectuada por el trabajador, se encuentran sujetos a un horario fijo de trabajo "designado por la señalética Municipal y regulado por los propios Inspectores Municipales además de los supervisores o inspectores de la empresa ... Además, agre-

ga el informe, existe una fiscalización permanente efectuada a este tipo de trabajadores por "supervisores de la empresa" cuyo objeto de verificar el cumplimiento correcto de los servicios de parquímetros prestados por los trabajadores respectivos, quienes realizan "una supervisión constante por las cuadradas licitadas" con el objeto de verificar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores respectivos, quienes son "sindicados como jefes por los trabajadores GuardiaAyudas".

De esta manera, analizado lo antes expuesto a la luz de los requisitos copulativos en comento para dilucidar si existe fiscalización superior inmediata en la ejecución de los trabajos, forzoso resulta derivar que el personal que se desempeña como vendedor y cobrador de tiempo de estacionamiento con la denominación de GuardiaAyuda, se hallan sujetos a tal fiscalización superior inmediata, ya que deben someterse a una horario fijo, reportarse diariamente al ingreso y salida del trabajo, y estar sujetos al control permanente de inspectores dispuestos por el empleador.

En consecuencia, de lo expresado anteriormente cabe concluir que el personal por el cual se consulta no se encuentra exceptuado de la limitación de jornada toda vez que analizadas las funciones que cumplen ellas se desempeñan bajo fiscalización superior inmediata, como se desprende del informe del fiscalizador ya individualizado.

Por lo anterior, y de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cumplo informar a Uds. que no se conforma a derecho que los contratos de trabajo del personal, estipulen que se encuentran exceptuados de la limitación de jornada de trabajo según el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, si ellos cumplen sus labores bajo fiscalización superior inmediata.

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA. PROCESO CONTINUO.**620/21, 8.02.05.*****La labor desarrollada por el personal que se desempeña como parquimetro para una Sociedad..., en la comuna de Tomé, VIII Región, no constituye un trabajo de proceso continuo.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 34.

Concordancias: Dictamen N° 5.137/241, de 14.08.95.

Mediante el oficio del antecedente ... remitido al Departamento Jurídico por medio del oficio signado con el número 1), se solicita que esta Dirección determine si la labor desarrollada por el personal que se desempeña como parquimetro para Sociedad..., en la comuna de Tomé, VIII Región, constituye un trabajo de proceso continuo.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 34 del Código del Trabajo previene:

"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

"Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31".

Del precepto legal transcrito se infiere que el legislador ha establecido la obligación de dividir la jornada diaria en dos partes, a

objeto de que entre éstas se otorgue un descanso de, a lo menos, media hora para colación, señalando que dicho período no se considerará trabajado, por lo cual no puede ser considerado para los efectos de enterar la jornada diaria.

De la misma disposición se colige, además, que los trabajos de proceso continuo no están sujetos a la señalada obligación y que, en caso de duda acerca de si una determinada labor constituye o no una faena de proceso continuo, la calificación corresponde a este Servicio, de cuya resolución puede reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro de los 30 días siguientes a su notificación.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe evacuado el 3 de diciembre de 2004 por el fiscalizador actuante señor C. P. O. consta que la labor desempeñada por los trabajadores de que se trata consiste en registrar mediante un computador portátil los vehículos que se estacionan en las calles, a fin de cobrarles una tarifa determinada cuando se retiran. La jornada en que desarrollan dicho trabajo abarca el horario de cobro de parquímetro, que está fijado en forma continua desde las 10:00 hasta las 20:00 horas, no obstante lo cual, agrega el mencionado informe, actualmente se les está otorgando un descanso de media hora para colación, siendo relevados por otros trabajadores de reemplazo durante ese período. Ello desde que a raíz de una fiscalización practicada a Sociedad ... se cursó una multa admi-

nistrativa por no otorgar el descanso dentro de la jornada.

Lo manifestado precedentemente es suficiente para afirmar, en opinión de este Servicio, que en la especie, la naturaleza de las labores desempeñadas no exige una continuidad que impida a los trabajadores hacer uso del descanso dentro de la jornada que contempla el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo.

Asimismo, el hecho que en la práctica se conceda a los dependientes el tiempo para que hagan uso de colación es una clara manifestación de que no estamos en presencia de un trabajo de proceso continuo.

En estas circunstancias, resulta forzoso concluir que el personal por el que se consulta no está exceptuado del descanso dentro de la jornada diaria de trabajo que contempla la norma legal transcrita y comentada en acápite que anteceden, conclusión que guarda armonía con la doctrina contenida en el dictamen citado en la concordancia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la labor que desarrolla el personal que se desempeña como parquimetro para la Sociedad ... en la comuna de Tomé, VIII Región, no constituye un trabajo de proceso continuo.

CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA. IGLESIAS EVANGELICAS.

649/22, 9.02.05.

Entre las Iglesias Evangélicas y Protestantes regidas por la Ley N° 19.638 y las personas que ejercen cargos pastorales y obispaes, no se configura un vínculo laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7°; 8°, inciso 1°. Ley N° 19.638, artículo 7°.

Concordancias: Dictamen N° 3.599/106, de 16.05.1991.

Mediante la presentación del antecedente ... usted solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente estimar que entre las Iglesias Evangélicas y Protestantes regidas por la Ley N° 19.638, de 1999 y las personas que ejercen cargos pastorales y obispaes, se configura un vínculo laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo.

Al respecto, cúpleme informar 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".

El inciso 1° del artículo 8° del mismo cuerpo legal, por su parte, previene:

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

Del contexto de las normas legales transcritas se desprende que constituye una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones copulativas:

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

Ahora bien, en lo que respecta al requisito signado con la letra c), si bien el legislador no ha conceptualizado esta característica del contrato de trabajo, que ha pasado a integrar el texto de la definición legal del Código del Trabajo, ella ha sido sistemáticamente exigida por la doctrina como elemento del contrato de trabajo.

En efecto, el requisito aludido precedentemente, la "subordinación", según señala la obra de William Thayer y Patricio Novoa "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo III, páginas 31 a 34, era perceptible con mucha nitidez en la empresa forjada por el régimen decimonónico y era referida a cuatro aspectos: moral, técnico, económico y jurídico.

Sin embargo, expresan, *"El nacimiento y evolución del derecho del trabajo y las transformaciones sociales han circunscrito al solo aspecto jurídico la relación de subordinación, en cuanto el empleador tiene la potestad de mando funcional, referido a la adecuada prestación de servicios, y correlativo al deber de obediencia del trabajador, que obliga a éste sin quebrantamiento de su libertad"*.

La obra citada agrega que *"el problema que plantea la subordinación jurídica es que ella también, se da en toda otra forma, civil o mercantil, de prestación de servicios."*

"Pero ésta adquiere ribetes específicos en tanto cuanto se articula juntamente con otras que caracterizan a la relación de trabajo, esto es, cuando se da en una comunidad jurídico-personal estable y continua."

"En esta forma, la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador, sin quebrantamiento de su libertad, a efectos de la realización del proceso productivo".

Dicho en otros términos, en opinión de los tratadistas precedentemente citados, *"la subordinación en el contrato de trabajo, en sí misma considerada, es esencialmente idéntica a la que aflora en cualquier otro contrato en que una de las partes tiene la facultad o poder de otorgar instrucciones u órdenes a otra (mandato, arrendamiento de servicios, etc.), pero cuando se entabla y se da en una comunidad jurídico-personal, adquiere su perfil propio, netamente económico y patrimonial"*.

En el mismo orden de ideas, es posible afirmar que cuando la jurisprudencia ha reparado en el poder de mando de la entidad empleadora como expresión del vínculo de subordinación o dependencia ha señalado que él debe traducirse en la facultad que tiene el empleador de impartir instrucciones al trabajador y en la obligación de éste de acatarlas, de dirigir su actividad, de controlarla y hacerla cesar.

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

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

Por otra parte, en el análisis de la situación laboral que nos ocupa, cabe tener presente que, conforme a la misma fuente doctrinaria citada anteriormente, uno de los factores que conforman el contenido del contrato de trabajo es su contenido patrimonial, el que está referido al intercambio de remuneraciones por los servicios prestados, esto es, supone la obligación de prestación personal de éstos por parte del trabajador y la obligación de remunerarlos, de cargo del empleador.

El aludido contenido patrimonial se traduce para el empresario en el derecho de adquirir e incorporar a su patrimonio el resultado del trabajo efectuado por el dependiente y la obligación, a cambio de dicha adquisición, de remunerar los servicios prestados; para el trabajador, en la obligación de prestación personal de servicios, que es su obligación primordial y que debe realizarse personalmente en tanto cuanto se trata de una obligación de hacer de una persona natural, el trabajador.

Ahora bien a la luz de los elementos legales y doctrinarios mencionados en los párrafos precedentes, corresponde analizar la labor que desempeñan quienes ejercen cargos pastorales y obispaes para las Iglesias Evangélicas y Protestantes regidas por la Ley N° 19.638, a fin de determinar si en ella se dan las características reseñadas, las que eventualmente permitirían calificarla de relación laboral.

Sobre este particular, es necesario hacer presente que el artículo 7° de la ley citada reconoce a las entidades religiosas, esto es, a las iglesias, confesiones e instituciones religiosas de cualquier culto, en virtud de la libertad religiosa y de culto, "*plena*

autonomía para el desarrollo de sus fines propios y, entre otras, las siguientes facultades:

- "a) Ejercer libremente su propio ministerio, practicar el culto, celebrar reuniones de carácter religioso y fundar y mantener lugares para esos fines;*
- "b) Establecer su propia organización interna y jerarquía; capacitar, nombrar, elegir, y designar en cargos y jerarquías a las personas que correspondan y determinar sus denominaciones, y*
- "c) Enunciar, comunicar y difundir, de palabra, por escritos o por cualquier medio, su propio credo y manifestar su doctrina".*

Cabe señalar que las entidades religiosas de que se trata cumplen las finalidades religiosas que, al tenor del precepto transcrito, constituyen su principal objetivo a través de algunos de sus miembros que tienen la calidad de Pastores y Obispos. La labor de éstos, según se ha podido constatar en fiscalizaciones anteriores efectuadas a fin de evacuar consultas similares a la presente, consiste en orientar a las personas y ayudarlas espiritualmente, por medio de reuniones en casas de matrimonios y en su sede social, esto es, en enunciar, comunicar y difundir, por cualquier medio, su propio credo y en manifestar su doctrina.

Lo anteriormente expuesto y las especiales características de la labor que realizan pastores y obispos permiten afirmar, en opinión de este Servicio, que en ella no se da el contenido patrimonial del contrato, toda vez que el supuesto empleador no adquiere ni incorpora a su patrimonio el resultado del trabajo efectuado por el dependiente, existiendo sólo un interés de tipo sociológico.

La labor personal de los pastores y obispos, por su parte, emana, en definitiva, directamente de la religión que profesan, es decir, es una labor de difusión de una fe,

cuya existencia, permanencia y término va más allá de circunstancias meramente contractuales, por cuanto la ejecución de sus servicios no se realiza en beneficio de una persona natural o jurídica determinada.

El elemento configurante y fundamental de toda relación laboral, esto es, la subordinación o dependencia, tampoco aparece en los términos analizados precedentemente en la labor que nos ocupa por cuanto el deber de asistencia y el de rendir cuenta de la labor realizada que regularmente incumbe a pastores y obispos derivan de los postulados y de la organización jerarquizada de la institución religiosa de la cual son miembros, propia de toda iglesia.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir, a juicio del suscrito, que el vínculo que une a las Iglesias Evangélicas y Protestantes regidas por la Ley N° 19.638 con

quienes detentan los cargos de pastores y obispos de ellas, no puede ser calificado como una relación de naturaleza laboral regida por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, no dando derecho a aquéllos, por consiguiente, a la concesión de los beneficios y emolumentos que son propios de ésta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a usted que entre las Iglesias Evangélicas y Protestantes regidas por la Ley N° 19.638 y las personas que ejercen cargos pastorales y obispales, no se configura un vínculo laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

La conclusión anterior se encuentra en armonía con la contenida en el dictamen citado en la concordancia.

INDEMNIZACION LEY N° 19.933. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA.

799/23, 25.02.05.

A los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnizaciones que les correspondían de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubieren sido pagadas por dichas entidades en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41 bis. Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio, incisos 1° y 5°.

Mediante presentación del antecedente ..., han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, acerca de si a los profesionales de la educación que prestaron servicios

en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de su contrato de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que sus relaciones laborales hubieren terminado en el mes de diciembre de 2004, por renuncia voluntaria en los términos previstos en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933.

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

Los incisos 1° y 5° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, disponen:

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

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador estableció, para los docentes del sector municipal, un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para los docentes que al 12 de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cumpliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que el término del contrato de trabajo del referido personal que

integra una dotación docente comunal en los términos del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, se entenderá ocurrido sólo desde el día en que la empleadora ponga a disposición del docente la totalidad de la indemnización que le corresponda.

De ello se sigue que en tanto ello no ocurra el contrato produce todos sus efectos, no encontrándose las partes liberadas de sus obligaciones correlativas, entre ellas, las de laborar y de pagar las remuneraciones correspondientes.

Precisado, entonces, que la relación laboral se entiende concluida sólo una vez que el profesional reciba el total de la indemnización de que se trata, se hace necesario a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, determinar cuales son los requisitos que la ley exige para que opere el beneficio de la prórroga del contrato de trabajo del personal de que se trata por los meses de enero y febrero de 2005, para cuyos efectos cabe recurrir al artículo 41 bis de la Ley N° 19.070, inserto en el Párrafo III del Título II, referido al sector municipal, que al efecto establece:

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

De la norma legal preinserta, se infiere que cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de que se trata, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el mismo empleador.

De ello se sigue, entonces, que la prórroga del contrato de trabajo que la referida

norma contempla, exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que tenga contrato vigente al mes de diciembre, esto es, cualquier día de dicho mes;
- 2) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Ahora bien, aplicando al caso en consulta lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que si la indemnización de que se trata hubiere sido pagada al docente en su totalidad por la Corporación Municipal en el mes de diciembre de 2004 y a dicha data el referido profesional hubiere prestado servicios continuos para la correspondiente entidad empleadora por más de seis meses, se habrían dado las condiciones previstas en el artículo 41 bis de la Ley

Nº 19.070 que hacen procedente el pago de remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2005, en virtud del beneficio de la prórroga.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que a los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de la indemnización que les correspondía de conformidad al artículo 6º transitorio de la Ley Nº 19.933, les hubieren sido pagadas por dichas Corporaciones Municipales en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley Nº 19.070.

NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR. OBSERVACIONES. OPORTUNIDAD.

845/24, 28.02.05.

La oportunidad para pronunciarse si una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo Código, planteamiento que debe ser resuelto por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad que formule la comisión negociadora de los trabajadores.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 304, inciso 3º.

Concordancias: Dictamen Nº 3.069/153, de 14.08.2001.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si a los trabajadores de la

Sala Cuna dependiente de la Corporación Municipal de Punta Arenas, les afecta la prohibición para negociar colectivamente que contempla el artículo 304, inciso tercero, del Código del Trabajo.

Se destaca en la presentación que los trabajadores por los que se consulta, no tie-

nen la calidad de no docentes y se rigen por el Código del Trabajo, y quienes se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores constituido en la Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor, cuyos socios en su mayoría son trabajadores no docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de la misma corporación y que se rigen por la Ley N° 19.464.

Agrega el ocurrente que las corporaciones municipales constituidas al amparo del D.F.L. N° 1, de 1980, del Ministerio del Interior, están impedidas de negociar colectivamente por tratarse de instituciones cuyo presupuesto es financiado en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos, pero que en el caso del personal no docente que se desempeña en establecimientos educacionales dependientes de esas mismas corporaciones, pueden negociar colectivamente según las normas del Código del Trabajo, por lo que no rige la prohibición establecida en el inciso tercero del artículo 304 del mismo Código, excepción esta última que sin embargo se refiere exclusivamente a los trabajadores regidos por la Ley N° 19.464, de 1996.

Sobre el particular, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 304, en sus incisos primero, segundo y tercero, del Código del Trabajo, dispone:

"La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

"No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

"Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públi-

cas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o través de derechos o impuestos".

Del precepto legal transcrito, se desprende en primer lugar, que el legislador reconoce como regla general el derecho para negociar colectivamente, del personal que labora en el sector privado como aquel que se desempeña en las empresas que dirige, controla o administra el Estado con aportes, participación o representación.

Por otra, se contempla la excepción a dicha regla general, que consiste en el impedimento para negociar colectivamente para los trabajadores que laboran en las empresas del Estado que dependen del Ministerio de Defensa Nacional o vinculadas al Poder Ejecutivo a través de esta repartición ministerial, y en las empresas que leyes especiales expresamente prohíban el ejercicio de ese derecho colectivo.

En fin, la misma disposición consagra la excepción de impedir la negociación colectiva, en las empresas públicas y privadas cuyo financiamiento depende del Estado en más del 50% de su presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años.

En la especie, se requiere saber si procede aplicar a los funcionarios regidos por el Código del Trabajo, que se desempeñan en la Sala Cuna "Los Suspiritos", dependiente de la Corporación Municipal de Punta Arenas, la prohibición o impedimento para negociar colectivamente que prevé el citado artículo 304 del Código del ramo.

Sobre el particular, y a través del informe de la especialidad evacuado el 7.02.2005 por el Departamento de Relaciones Laborales, se señala que *"Sobre estas consideraciones, la aplicación que debe darse a la normativa del artículo 304 del Código del ramo, debe determinarse por su genuino sentido, no debiendo desatenderse su tenor literal, a*

pretexto de consultar su espíritu. La intención del legislador se encuentra claramente manifestada en la disposición en análisis, donde expresamente se establecen diferentes categorías: los titulares del derecho a negociar colectivamente, aquellos que están prohibidos de hacerlo y aquellos trabajadores que no obstante quedar comprendidos dentro de esta última categoría, han sido expresamente excepcionados de ella".

De ello se deriva, como se advierte del mismo informe, que los trabajadores de que se trata pueden ejercer su derecho de petición y presentar el correspondiente proyecto de contrato colectivo, considerando que esa posibilidad no se encuentra restringida por la normativa vigente, no obstante lo cual el empleador al responder ese proyecto, podrá invocar la excepción legal en estudio que prohíbe o impide negociar colectivamente.

En efecto, y como lo ha resuelto la Dirección del Trabajo a través del Dictamen N° 3.069/153, de 14.08.2001, "1) La oportunidad para plantear la observación que una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304, del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo cuerpo legal, planteamiento que debe ser resuelto por la autoridad competente, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora de los trabajadores".

Ello, porque la Corporación en comento tiene el carácter de entidad privada, de manera que es posible sostener que, por encuadrarse dentro de las situaciones previstas en el inciso 1° del artículo 304 del Código del Trabajo, correspondería a la citada entidad a negociar colectivamente con sus trabajadores.

No obstante lo cual, el mismo pronunciamiento advierte que dicha conclusión puede verse alterada por la forma en que se

hubiere financiado su presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años calendario, en cuyo caso si se hubiere costeado por el Fisco en más de un 50%, no podría, de acuerdo con la norma legal pertinente, negociar de manera reglada con sus trabajadores.

En ese contexto, a juicio del suscrito, la eventual prohibición que la corporación municipal respectiva tendría para negociar colectivamente con sus trabajadores, debe formularse dentro de un proceso de negociación colectiva y ser resuelta por la Inspección del Trabajo atendido lo dispuesto por el artículo 331 del Código del Trabajo, instancia donde se haya radicado el proceso de negociación respectivo para pronunciarse en el trámite de las objeciones de legalidad.

Lo anterior aparece corroborado por el tenor del citado artículo 331 en armonía con el artículo 329 del mismo Código, en cuya virtud el empleador en su respuesta puede formular las observaciones que le merezca el proyecto de contrato colectivo, y de los alcances expresados la comisión negociadora puede reclamar ante el Inspector del Trabajo o ante el Director del Trabajo, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, en el plazo de cinco días contados desde la recepción de la respuesta, y es en esta oportunidad legal que los Servicios del Trabajo pueden intervenir para pronunciarse sobre la materia en cuestión.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la oportunidad para pronunciarse si una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso tercero del artículo 304 del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta establecido en el artículo 329 del mismo Código, planteamiento que debe ser resuelto por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad que formulare la comisión negociadora de los trabajadores.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.**846/25, 28.02.05.**

Deberán incluirse en el pago de la indemnización legal por años de servicio, el Incentivo de Producción y el Bono de Vacaciones Progresiva, si se pagan mensualmente, y las impositivas y cotizaciones de previsión o de seguridad social, en este último caso, porque la ley expresamente exige su inclusión en este pago indemnizatorio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.077/150, de 27.05.94 y 6.991/349, de 17.11.97.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine incluir en la última remuneración mensual, para el cálculo del pago de la indemnización por término de contrato, el incentivo de producción que se habría pagado mensualmente como una remuneración fija durante años, al igual que el bono de vacaciones progresiva como también las impositivas que eran de su cargo, en el caso de trabajador cuyo contrato de trabajo terminó el 13 de septiembre de 2004, por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Agrega el ocurrente que, a su juicio, y de acuerdo con el artículo 172 del Código del Trabajo, su ex empleador no consideró para los efectos indicados, todos los conceptos que establece la ley para ser incluidas en la última remuneración, y en su caso no se habrían incluido el Incentivo de Producción, el Bono por concepto de Vacaciones Progresivas, valores que se pagaban en forma mensual y que correspondían a la suma de \$ 441.283 y \$ 21.067, respectivamente, y tampoco se habrían considerado las cotizaciones previsionales para los mismos efectos.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 172, del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las impositivas y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempos y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

"Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

"Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base del cálculo".

Del precepto legal transcrito, se desprende que para los efectos de calcular el pago de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador

por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

En otros términos, y como lo ha señalado la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.077/150, de 27.05.94 y 6.991/349, de 17.11.97, conforme a la disposición legal en estudio, para calcular la última remuneración mensual debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso primero del artículo 172 del Código Laboral, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales y de seguridad social de cargo del trabajador.

En la especie, el ocurrente estima que su ex empleador debió incluir en el cálculo de la indemnización que le correspondía por el término de su contrato, los conceptos que a su juicio se le habrían pagado en forma mensual, fija y durante la prestación de sus servicios, y que correspondían al Incentivo de Producción, el Bono de Vacaciones Progresivas y las Cotizaciones Previsionales de cargo del trabajador, razón por la cual solicita que se determine que deben incluirse dichos estipendios y los pagos previsionales en el cálculo de la indemnización en cuestión.

De acuerdo con la normativa citada, el legislador ha establecido la base de cálculo del pago de la indemnización por años de servicio, vale decir, aquella indemnización que como en la especie, el empleador está obligado a pagar cuando funda la terminación del contrato en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la causal de desahucio y de la indemniza-

ción sustitutiva del aviso previo, esto es, aquella cuyo pago resulta exigible cuando el empleador, al poner término a la relación laboral por las causales señaladas, no otorga al trabajador un aviso con a lo menos treinta días de anticipación.

Para tales efectos, el legislador establece que la base de cálculo del pago en cuestión se determina considerando la última remuneración mensual devengada, esto es, toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de los servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

De ello se deriva que en el caso en consulta, el Incentivo de Producción y el Bono de Vacaciones Progresivas deberán ser incluidos en la base de cálculo del pago de la indemnización legal por años de servicio, si estos estipendios se pagaban al trabajador mensualmente.

Igualmente, deberán considerarse en el mismo cálculo los pagos de imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad que eran de cargo del trabajador, porque expresamente la ley exige su inclusión en la determinación del pago indemnizatorio que nos ocupa.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que deberán incluirse en la base de cálculo del pago de la indemnización legal por años de servicio, el Incentivo de Producción y el Bono de Vacaciones Progresivas si dichos estipendios se pagaban mensualmente, y las imposiciones y cotizaciones de previsión o de seguridad social de cargo del trabajador, porque en este último caso la ley exige expresamente su inclusión en la determinación de este pago indemnizatorio.

INDEMNIZACION LEY N° 19.933. PRORROGA DE CONTRATO. PROCEDENCIA.

847/26, 28.02.05.

A la docente Sra. ... le asiste el derecho, cumpliéndose los requisitos legales, a que la Corporación Municipal de Ñuñoa, le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, considerando tanto los años continuos como los discontinuos prestados para la referida entidad, con el tope máximo de 11 meses, salvo que los períodos servidos con anterioridad hayan sido indemnizados por dicha entidad.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 6° transitorio, incisos 1°, 2°, 3° y 7°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, acerca de si le asiste el derecho, cumpliéndose los requisitos legales, a que la Corporación Municipal de Ñuñoa, le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, considerando tanto los años continuos como los discontinuos prestados para la referida entidad, con el tope máximo de 11 meses.

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

Los incisos 1°, 2° y 3° del artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, prevén:

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

a aquel de la fecha de publicación del reglamento de este artículo".

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

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador estableció para los docentes del sector municipal un programa especial de término de la relación laboral por renuncia voluntaria, con derecho a indemnización para los docentes que al 12

de febrero de 2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.933, tenían 65 o más años de edad si son hombres y 60 o más años de edad si son mujeres, cumpliéndose los demás requisitos previstos al efecto.

Se infiere, asimismo, que la referida indemnización será equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicios a la respectiva municipalidad o corporación municipal, con un tope de 11 meses.

Finalmente, se deduce, que si el docente proviniera de otra municipalidad o corporación municipal, sin solución de continuidad, le asistirá el derecho a que todo el tiempo prestado en tales entidades les sean consideradas para el cálculo de la indemnización en comento hasta el referido máximo de los 11 meses.

Cabe advertir, conforme con el tenor literal del precepto legal transcrito y comentado, que el legislador al contemplar el beneficio de la indemnización en comento, se refirió a años de servicio prestados a la municipalidad o corporación municipal, sin efectuar distingo alguno en cuanto a considerar, exclusivamente servicios continuos, de modo tal que aplicando el aforismo jurídico que establece que donde el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo, cabe concluir que deben computarse, para tales efectos, los servicios prestados continua o discontinuamente por el profesional de la educación en la municipalidad o corporación municipal.

Refuerza lo expresado la circunstancia de que el legislador en la misma norma legal, tal como ya se indicara, impuso la exigencia de la continuidad, sólo para el caso que el docente hubiere prestado servicios anteriormente en una Municipalidad o Corporación Municipal distinta de aquella en la cual se acogió al programa de retiro.

En la especie, de acuerdo a información proporcionada, Ud. prestó servicios para la

Corporación Municipal de Ñuñoa por el período comprendido entre el 1° de marzo de 1995 y el 31 de diciembre de 2004 y anteriormente para la misma Corporación, desde el 1° de julio de 1984 al 28 de febrero de 1985 y desde el 18 de mayo de 1992 al 28 de febrero de 1994.

De esta suerte, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta preciso es sostener que procede considerar para los efectos del pago de la indemnización por su retiro voluntario todos los años servidos en la Corporación Municipal, con el tope legal de los 11 meses.

Con todo, es del caso hacer presente que los años discontinuos prestados a la Corporación Municipal de Ñuñoa sólo podrán computarse en la medida que no hayan sido indemnizados en su oportunidad al término de los servicios.

Lo anterior, habida consideración que conforme con lo establecido en inciso 7° del mismo artículo 6° transitorio se establece que la bonificación por retiro voluntario será incompatible con toda indemnización que, por concepto de término de la relación laboral o de los años de servicios en el sector municipal, pudiere corresponder al docente, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente las que en la misma se mencionan.

En efecto, el referido inciso 7°, dispone:

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

hubieren obtenido por aplicación de lo dispuesto en los artículos 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410, o de la Ley N° 19.504, o en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715".

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que le asiste el derecho, cumpliéndose los requisi-

tos legales, a que la Corporación Municipal de Ñuñoa, le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, considerando tanto los años continuos como los discontinuos prestados para la referida entidad, con el tope máximo de 11 meses, salvo que los períodos servidos con anterioridad hayan sido indemnizados por dicha entidad.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.933. TITULARIDAD.

848/27, 28.02.05.

No resulta aplicable el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente respecto de las horas desempeñadas para labores docentes de grupo diferencial en el Colegio Municipal Confederación Suiza dependiente de la Corporación Municipal de La Reina.

Fuentes: Ley N° 19.933, artículo 4° transitorio.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la aplicabilidad del artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente, respecto de las horas desempeñadas para labores docentes de grupo diferencial en el Colegio Municipal Confederación Suiza dependiente de la Corporación Municipal de La Reina.

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 presenta 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 Esco-

lar 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 Diferencial, 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 formen parte del Plan de Formación Ge-neral, Plan de Formación Diferenciada o de libre disposición que han pasado a formar parte del Plan de Estudios de Formación General o Diferenciada;
- 4) Que en todo caso, tales horas formen parte del Plan de Estudios del respectivo establecimiento educacional.

Precisado lo anterior y a fin de absolver adecuadamente la consulta planteada, se so-licitó al Ministerio de Educación informara acerca de si las labores de docentes de gru-po diferencial por los cuales se consulta for-man parte del Plan de Formación General o Diferencial como, asimismo, del Plan de Es-tudios, quien tuvo a bien emitir el citado informe mediante ordinario del antecedente 1) y, que en su parte pertinente establece:

"Las horas respectivas deberán formar parte del Plan de Estudio del respectivo esta-blecimiento educacional.

"De lo anterior, es claro interpretar que las horas que pueden pasar a titulares en el caso de los profesionales indicados en el

artículo citado corresponden a las horas que están dedicadas a apoyar funciones de aula en los Subsectores que están incluidos den-tro del Plan General o del Plan de Formación Diferenciada, de acuerdo a la resolución aprobatoria de planes y programas propios del establecimiento, o a las contempladas en los planes oficiales del Ministerio, en caso de adscribirse a éstos el establecimiento.

"En los casos materia de esta consulta las horas dedicadas a funciones de otro tipo por parte de los docentes del grupo diferen-cial no cumplirían, a juicio de este Departamento, con las condiciones antes menciona-das, de modo tal que no darían el derecho al profesional de incrementar su designación en calidad de titular.

"En cuanto a la causa que origina esta extensión horaria para que dé derecho a la titularidad establecida en el artículo 4º transi-torio citado, a juicio de este Departamento, la redacción utilizada por la ley es clara, pues establece que esta extensión debe estar cau-sada por el ingreso a Jornada Escolar Com-pleta".

Por consiguiente, analizadas las labores docentes de que se trata a la luz de lo ex-puesto en los párrafos que antecedente, po-sible es afirmar que las mismas no cumplen con los requisitos signados en el N° 3 y N° 4) precedentes no correspondiendo, así, conce-der al personal que las ejecuta el beneficio de la titularidad.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y comentada e infor-me del Ministerio de Educación, cumpla en informar a Ud. que no resulta aplicable el artículo 4º transitorio de la Ley N° 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente respecto de las horas des-empeñadas para labores docentes de grupo diferencial en el Colegio Municipal Confede-ración Suiza dependiente de la Corporación Municipal de La Reina.

EMPRESA. ALTERACION DOMINIO POSESION MERA TENENCIA. ALCANCE.**849/28, 28.02.05.**

El precepto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores.

Se reconsidera, por consiguiente, toda doctrina contraria a la enunciada anteriormente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3° inciso 3°; y 4°, inciso 2°.

Mediante Memo del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la obligatoriedad que le asistiría al nuevo Notario de la 9ª Notaría de Santiago de cumplir con las prestaciones y beneficios que el anterior Notario quedó adeudando a los trabajadores, tales como sueldos, cotizaciones previsionales, etc. atendido lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo.

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

La referida norma legal, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

De la disposición transcrita precedentemente se infiere que el legislador ha vinculado los derechos individuales o colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón, ha establecido que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, pose-

sión o mera tenencia de la empresa, no alteran tales derechos, los que se mantienen subsistentes con el nuevo empleador.

Por su parte, cabe recordar que el concepto de empresa se encuentra contenido en el inciso 3° del artículo 3° del mismo Código, que al efecto, dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por 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".

Del precepto antes transcrito se desprende que la empresa se encuentra constituida por elementos de hecho y jurídico. Los primeros están dados por:

- a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios, y
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico.

El componente jurídico está representado por la individualidad legal determinada.

Teniendo en consideración, como se ha señalado, que la relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador considerando como tal la "organización de medios personales, materiales e inmateriales,", este Servicio ha sostenido en forma reiterada y uniforme, que lo fundamental, entonces, para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico. Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, transcrito y comentado precedentemente, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo de los beneficios derivados del contrato individual sino que además se refiere a los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

De lo expuesto se desprende que el precepto en comento fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa.

Al tenor de lo expresado en los acápites que anteceden, posible es afirmar que el trabajador se encuentra adscrito a una organización que es responsable del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo.

De esta manera, resulta jurídicamente posible sostener que dado que esta norma, según ya se expresó, tiene por objeto mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales y colectivos en los casos

que ella indica, el nuevo empleador tiene la obligación de asumir la responsabilidad que es propia de la empresa de la que es actual titular y, en consecuencia, debe hacerse cargo del pago de las prestaciones y beneficios que quedó debiendo el anterior.

En estas circunstancias, preciso es concluir que el nuevo Notario nombrado en la 9ª Notaría, ha debido, en virtud del mandato contenido en las disposiciones anteriormente transcritas y comentadas, no tan sólo mantener las relaciones laborales existentes con el antiguo Notario y las condiciones de trabajo y de remuneraciones con él convenidas, sino también a asumir el pago de las diversas prestaciones que aquél hubiere quedado adeudando a los dependientes por cualquier concepto.

La conclusión precedentemente enunciada, es sin perjuicio de la facultad que asiste al nuevo titular, en conformidad a las normas del derecho común, de ejercer las acciones judiciales que correspondan en contra del empleador anterior para los efectos de obtener el reembolso de lo pagado por los conceptos indicados en párrafos que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el precepto del inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores.

Se reconsidera, por consiguiente, el Ordinario N° 2.244, de 2.05.1984 y cualquier otro pronunciamiento que contenga una doctrina contraria a la enunciada anteriormente.

OFERTA DE TRABAJO. PRINCIPIO NO DISCRIMINACION. INFRACCION. SANCION.

850/29, 28.02.05.

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2º, inciso 3º, del Código del Trabajo.

Fuentes: Constitución Política: artículo 6º, 19 N° 16, inciso 3º; Código del Trabajo; artículos 2º, incisos 2º, 3º y 5º; 476.

Concordancias: Ordinario N° 698/16, de 11.02.2003.

El Departamento de Inspección ha solicitado un pronunciamiento respecto de las facultades fiscalizadoras y, eventualmente, sancionadoras que tendría esta Dirección, frente a las ofertas de trabajo reguladas en el artículo 2º, incisos 2º, 3º y 5º, del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 16, inciso 3º, señala:

"Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

De la norma precedentemente transcrita es posible colegir que el derecho a no ser objeto de discriminación se encuentra recogido en la propia Constitución como un derecho fundamental, mereciendo, por tanto, la máxima atención y protección por los órganos del Estado.

El precepto constitucional analizado, se recoge, en materia laboral, en el artículo 2º del Código del Trabajo, que en sus incisos segundo y tercero, dispone:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión pública, 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".

Las disposiciones citadas se enmarcan dentro de las normas internacionales vigentes en Chile sobre la materia, las que se ajustan a lo dispuesto en el Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito y ratificado por nuestro país el 20 de septiembre de 1970.

Es así como en Chile, constituye una vulneración, tanto a la Constitución Política como al Código del Trabajo, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada sobre la base de los criterios señalados en los preceptos citados anteriormente.

Ahora bien, establecido los criterios generales respecto de la no discriminación, co-

rresponde abocarse al análisis del inciso 5º, del artículo 2º del Código del Trabajo, que se refiere específicamente a la discriminación en el acceso al empleo, en especial a las ofertas de trabajo. El precepto citado al efecto dispone:

"Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero".

De la norma legal transcrita se infiere, como ha tenido oportunidad de pronunciarse este Servicio en el Ordinario N° 698/016, de 11.02.2003, que el tipo infraccional se conforma de los siguientes elementos:

- a) Una oferta de trabajo efectuada por el empleador, directamente o por la vía de terceros.
- b) Que la oferta se realice por cualquier medio, gráfico, visual, escrito, etc.
- c) Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido algunas condiciones o calidades señaladas en el inciso tercero del artículo 2º del Código del Trabajo.

Pues bien, un análisis de las prácticas observadas en las ofertas de empleo formuladas a través de medios de comunicación social, particularmente los escritos, así como aquellos realizados vía Internet, permite sostener que resulta de común ocurrencia encontrar en dichos avisos exigencias discriminatorias, toda vez que condicionan la postulación y posterior contratación a la ausencia o presencia, según sea el caso, a condiciones o cualidades expresamente calificadas de discriminatorias por el ordenamiento jurídico o, en otros casos, de condiciones o cualidades que, sin ser discriminatorias, no dicen relación directa y esencial con el em-

pleo ofrecido. Así pueden mencionarse las siguientes, sin que tal enumeración sea taxativa:

- Acreditación de antecedentes penales o comerciales;
- Apariencia física y buena presencia;
- Ausencia de enfermedades o de una determinada condición física;
- Fotografía en currículum;
- Nacionalidad determinada;
- Edad mínima o máxima;
- Sexo determinado;
- Estado civil determinado;
- Nivel de experiencia establecido en la medida que no sea una exigencia determinante, esencial y directa de la calificación o capacidad personal necesaria para el puesto de trabajo específico;
- Exigencia de herramientas de trabajo (celular, vehículo propio, etc.) y,
- Exigencia de cartera de clientes.

Ahora bien, la norma laboral comentada otorga, sin duda, un contenido discriminatorio concreto, en el ámbito laboral, a las ofertas de trabajo efectuadas sobre la base de alguna condición prohibida, lo que permite concluir que, aun cuando se trate de un acto precontractual, su fiscalización, conforme a las reglas generales, corresponde efectuarla a este Servicio, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 476, del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios

administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

De esta manera cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria puede y debe ser sancionado por infracción a los incisos 2º, 3º y 5º, del artículo 2º, del Código del Trabajo. Atendido que no existe una sanción especial que castigue esta conducta corresponderá aplicar aquella mencionada en el artículo 477 del mismo texto

legal, norma aplicable siempre que no exista una sanción especial en el caso específico.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2º, inciso 3º, del Código del Trabajo.

ESTATUTO DE SALUD. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. BASE DE CALCULO.

869/30, 1º.03.05.

La asignación de mérito contemplada en los artículos 23 y 30 bis de la Ley N° 19.378, deberá incluirse en la base cálculo de la indemnización por término de contrato prevista en la letra i) del artículo 48 de la misma ley, atendido el carácter de remuneración que tiene dicho estipendio según los citados artículos 23 y 30 bis, y porque se pagaba mensualmente al trabajador hasta la terminación de los servicios.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 48, letra i).

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine si debe considerarse en el cálculo de la indemnización el sueldo base, asignación de atención primaria de salud, asignación al desempeño colectivo, asignación de mérito, otras asignaciones, valores todos que corresponden al sueldo imponible, en el caso de trabajadora dependiente de la Corporación Municipal de Renca, encasillada en la categoría F) (auxiliar de aseo), notificada de su despido el 10.01.2005 por la causal contemplada en la letra i) de la Ley N° 19.378, en cuyo cálculo no se habría incluido la asignación de mérito no obstante que dicho esti-

pendio aparece pagado en la última liquidación de sueldo que en fotocopia se acompaña a la presentación.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 48, letra i), de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"i) Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley. En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones

en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años. Al invocar esta causal de término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida al artículo 11, no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse, en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal".

Del precepto legal transcrito, en lo pertinente, se desprende que en el sistema de salud primaria municipal, excepcionalmente, procede el pago de la indemnización por años de servicio, cuando el contrato de trabajo de un funcionario sujeto a contrato indefinido, termina por la causal de disminución o modificación de la dotación que la entidad respectiva determine antes del 30 de septiembre del año precedente.

En ese evento, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un tope de 11 años.

En la especie, se consulta si debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización prevista en la letra i) del artículo 48 de la Ley N° 19.378, la asignación de mérito que contempla el artículo 30 bis de la citada ley y que según el ocurrente se estaba pagando al trabajador afectado, como se observa en la fotocopia de su última liquidación de sueldo.

De acuerdo con la norma en estudio, la indemnización a que tienen derecho los funcionarios afectos a la Ley N° 19.378 al término de su relación laboral, por disminución o modificación de la dotación, será equivalente al total de las remuneraciones devenga-

das en el último mes por cada año de servicios en la municipalidad o en la entidad administradora, con un máximo de 11 meses.

Para efectuar ese cálculo, se deben considerar los estipendios señalados en el artículo 23 de la ley del ramo, en cuya virtud el concepto de remuneración comprende todos aquellos estipendios que participando de esa naturaleza, se estuvieren pagando habitual y permanentemente a los funcionarios, a saber, el sueldo base, la asignación de atención primaria de salud municipal, la asignación por responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria, la asignación por desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la asignación de mérito.

En el caso en consulta, efectivamente el trabajador estaba percibiendo mensualmente dicho estipendio al momento de ponerse término a su relación laboral, por un valor mensual de \$ 57.552, según se observa en la última liquidación del trabajador tenida a la vista.

Por otra parte, la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil, establece que cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, y el tenor literal de la norma en estudio reza que se tendrá derecho a la referida indemnización equivalente "*al total de las remuneraciones devengadas en el último mes*".

En esa perspectiva, no cabe sino concluir que en la especie, la asignación de mérito debió incluirse en el cálculo del pago indemnizatorio que nos ocupa, porque dicho estipendio tiene el carácter de remuneración según el artículo 23 de la Ley N° 19.378 en relación con el artículo 30 bis introducido por la Ley N° 19.607, y porque el trabajador estaba percibiendo esta asignación al momento de terminar la relación laboral y se pagaba mensualmente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que la asignación de mérito contemplada en los artículos 23 y 30 bis de la Ley N° 19.378, deberá incluirse en la base de cálculo de la indemnización por término de contrato, pre-

vista en la letra i) del artículo 48 de la misma ley, atendido el carácter de remuneración que tiene ese estipendio según los citados artículos 23 y 30 b), y porque se pagaba mensualmente al trabajador hasta la terminación de los servicios.

LICENCIA MEDICA. BENEFICIOS OCASIONALES. REAJUSTES CONVENCIONALES. PENSION DE INVALIDEZ PARCIAL. REMUNERACIONES Y ASIGNACIONES FAMILIARES. EFECTOS. NEGOCIACION COLECTIVA.

870/31, 1º.03.05.

- 1) Corresponde que el empleador ... pague aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, bonos por fallecimiento, escolar, por vacaciones, por antigüedad, indemnización y regalía de caja de bebidas, de convenio colectivo de fecha 25.04.2003, a trabajadora acogida a licencia médica, por tratarse de beneficios de carácter ocasional. Las asignaciones familiares corresponde pagarlas en el mismo período al organismo previsional pagador del subsidio por incapacidad laboral, o al empleador según se haya autorizado, y en cuanto al reajuste pactado de remuneraciones, al empleador, si tal beneficio procede que se aplique no durante goce de subsidio sino reintegrado el trabajador a sus labores.**
- 2) Los beneficios anotados en el número anterior corresponde pagarlos al empleador, respecto de trabajador pensionado de invalidez parcial transitoria que continúa con contrato de trabajo vigente, y las asignaciones familiares al organismo previsional pagador de la pensión.**
- 3) No existe impedimento jurídico para que trabajador acogido a licencia médica o a pensión de invalidez parcial transitoria que mantiene su contrato de trabajo pueda ser incluido en un proceso de negociación colectiva.**
- 4) Pensionado de invalidez parcial transitoria que mantiene contrato de trabajo vigente podrá acogerse a licencia médica, para justificar su ausencia por incapacidad laboral, y en cuanto a derecho a pago del subsidio en el mismo caso, no corresponde pronunciarse a este Servicio sino a la Superintendencia de Seguridad Social.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 305. D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 8°, inciso 1° ; 10, y 11; D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 33, inciso 2°, y 34. D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, art. 1°.

Mediante presentación del ant. ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección

acerca del pago de bonos, aguinaldos, vacaciones, asignación familiar, reajuste y otros beneficios pactados en convenio colectivo, mientras estuvo acogida a licencias médicas prolongadas, y actualmente a pensión de invalidez parcial transitoria, y si por su estado puede ser incluida en una próxima negociación colectiva, como asimismo, presentar nuevas licencias médicas.

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

- 1) En primer término, respecto del pago de reajustes, bonos, asignación familiar, aguinaldos, vacaciones y otros beneficios de convenio colectivo durante los períodos de goce de licencia médica, el artículo 8º, inciso 1º, del D.F.L. N° 44, de 1978, dispone:

"La base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos el mes en que se inicia la licencia".

De la disposición legal anterior se deriva que la base de cálculo para la determinación de los subsidios por incapacidad laboral, será el promedio de la remuneración neta, del subsidio o de ambos, que corresponda al trabajador, en los tres meses calendario más próximos al mes de inicio de la licencia.

De esta manera, en lo pertinente, todo lo que comprenda la remuneración del trabajador, deducidos los impuestos y las cotizaciones previsionales, lo que le da el carácter de neta, según el artículo 7º del referido D.F.L. N° 44, se incluye en la base de cálculo del subsidio, razón por la cual el empleador no estaría obligado a pagarla al trabajador, si ello operara a través del subsidio, que reemplaza la remuneración.

Con todo, el artículo 10, del mismo D.F.L. N° 44, señala:

"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de

Navidad a Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".

A su vez, el artículo 11, también del D.F.L. N° 44, precisa:

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

Ahora bien, del análisis conjunto de las disposiciones legales anteriores y de las disposiciones legales anteriores y de las disposiciones legalmente transcritas, es posible desprender que el empleador, durante los períodos de goce de subsidio por el trabajador, no está obligado al pago de remuneración, salvo aquellas ocasionales o que correspondan a un período superior a un mes, las que deberá pagar en las oportunidades del caso.

Pues bien, precisado lo anterior, en la especie se consulta por el pago de "aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad", pagaderos en las respectivas festividades, de la cláusula quinta del convenio colectivo de 25 de abril del 2003, suscrito entre Embotelladoras ... y un grupo de trabajadores, estipendios que son ocasionales, por lo que no se deberían considerar en el subsidio no obstante el empleador debe pagarlos en las oportunidades pactadas.

Lo mismo, por ser también beneficios ocasionales, respecto de bono por fallecimiento de carga de familia o de los padres del trabajador, de la cláusula cuarta del convenio; del bono escolar, por cada hijo o carga de familia estudiante de la enseñanza básica, media, universitaria o técnica que se paga en marzo y agosto, de la cláusula decimocuarta del convenio; de bono de vacaciones, de la

cláusula decimoquinta, que se paga en la ocasión en que se hace efectivo un mínimo de 10 días de feriado legal; de "bono de antigüedad", que según cláusula decimosexta se paga una sola vez al cumplir el trabajador 5, 10, 15 ó 20 años de servicio; de "indemnización", que según cláusula decimonovena, se paga sólo en las siguientes oportunidades: por fallecimiento del trabajador, por obtención de pensión previsional y por renuncia voluntaria con más de 50 años de edad y 5 en la empresa. Igual sucede con la consulta por "beneficios y regalías", de cláusula cuarta, letra c) del convenio, consistente en entrega de caja de bebidas PET de 2 litros en los meses de septiembre y diciembre de cada año.

En materia de pago de asignación familiar, durante los períodos de licencia médica, el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 33, inciso 2°, dispone que las asignaciones familiares que correspondan a los beneficiarios de subsidio serán pagadas directamente por las instituciones que paguen tales beneficios y en la misma oportunidad que éstos. No obstante, la Superintendencia podrá disponer, por razones de ordenamiento administrativo, que las asignaciones familiares sean pagadas por los empleadores o por otras instituciones o entidades.

De este modo, la asignación familiar en caso de subsidiado por incapacidad laboral deberá pagarla el Servicio de Salud o la Isapre, según el caso, o el empleador si así se ha autorizado.

Respecto de asignación familiar de pensionada del Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, como es el caso, la debe pagar la Administradora de Fondos de Pensiones AFP, o la compañía de seguros, que pague la pensión, tal como se desprende del artículo 34 del D.F.L. N° 150, de 1980, citado.

En cuanto a la pregunta de derecho a "reajuste", de la cláusula tercera del convenio, que opera en los meses de junio de los años 2003 a 2005 y diciembre del 2003 y 2004, cabe precisar que el D.F.L. N° 44, de 1978, citado, en su artículo 12, sólo se refiere a si opera un reajuste legal y no convencional como el del caso, dentro del mes en que se produzca la incapacidad laboral, ocasión en la cual el monto del subsidio se debe incrementar de acuerdo a aquél.

Corresponde precisar que en materia de consideración de un reajuste convencional de remuneraciones para determinar el subsidio, el inciso 2° del artículo 30, de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, señala:

"En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos de trabajo".

De la disposición anterior se deriva que es obligatorio reajustar el monto del subsidio por incapacidad laboral cuando opera un reajuste convencional de remuneraciones por aplicación de un instrumento colectivo de trabajo, sólo cuando se trata de incapacidades producidas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, que no sería el caso de la especie, por lo que, al no existir en materia de incapacidad laboral por causa común disposición similar a la citada, se estima que los reajustes convencionales de remuneraciones que operen una vez determinado el monto del subsidio no podrían entrar a alterarlo.

Ahora bien, a juicio de esta Dirección, respecto de incidencia de reajuste convencional en los períodos de subsidios por incapacidad común, correspondería pagar este reajuste al empleador cuando

- proceda aplicarlo en una oportunidad en que se haya reintegrado el trabajador a sus labores, pero no durante el goce de subsidio, por encontrarse en tal circunstancia como lo ha precisado reiteradamente la doctrina, suspendidos los efectos del contrato de trabajo, como sería entre otros el pago de la remuneración por el empleador, incluyéndose obviamente su reajuste, por lo que en tales ocasiones no se adeudaría tal reajuste convencional.
- 2) En cuanto a consulta de pago de los aludidos bonos y demás estipendios contractuales en caso de encontrarse en goce de pensión de invalidez parcial transitoria, cabe señalar que si se halla vigente su contrato de trabajo, lo que jurídicamente es posible no obstante su condición de pensionada, como lo ha manifestado la doctrina de este Servicio, el empleador se encuentra obligado al pago de todas las remuneraciones que le corresponda de acuerdo al contrato individual o a la extensión del convenio colectivo que se le ha efectuado como lo expresa en su presentación, si no existe incompatibilidad alguna al respecto, como se desprende del D.L. N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones, que sería el caso. Las asignaciones familiares las podrá pagar la entidad pagadora de la pensión, o el empleador, según se establezca al respecto.
- 3) En relación a si puede ser incluida en una nueva negociación colectiva teniendo licencias médicas o siendo pensionada de invalidez parcial transitoria, cabe precisar que tal como se indicó anteriormente, si tiene contrato de trabajo vigente no existe impedimento legal para ser incluida, si de conformidad a lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo, que precisa los trabajadores que no pueden negociar colectivamente, no se hace alusión a los casos anotados, como tampoco en otras disposiciones legales pertinentes, por lo que siendo el derecho a negociar colectivamente la regla general en nuestra legislación, los casos de excepción deberían establecerse de modo expreso, lo que no sucede en los eventos consultados.
- 4) En lo que respecta a la pregunta si una vez pensionada de invalidez parcial transitoria, de continuar trabajando, puede seguir presentando licencias médicas a su empleador, corresponde expresar que tal como se desprende del artículo 1°, del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, tal licencia es *"el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Profesional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda"*.
- Del concepto antes transcrito se desprende que la licencia médica tiene por finalidad fundamental justificar la ausencia del trabajador a sus labores, o la reducción de la jornada, en cumplimiento de una indicación de facultativo médico, y podrá dar derecho a la vez al pago de subsidio, razón por la cual en la especie, si no obstante la condición de pensionada previsional se continúa laborando, la forma de justificar la ausencia al trabajo por causa de incapacidad laboral o enfermedad será a través de la respectiva licencia médica, por lo que no habría impedimento de su presentación al empleador de ocurrir el caso. En cuanto a si procede el pago de subsidio en tal evento, todavía más atendida si la causa

de la licencia es la misma que llevó a la declaración de invalidez no corresponde a este Servicio pronunciarse, sino que a la Superintendencia de Seguridad Social.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud.:

- 1) Corresponde que el empleador Embotelladoras ... pague aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, bonos por fallecimiento, escolar, por vacaciones, por antigüedad, indemnización y regalía de caja de bebidas, de convenio colectivo de fecha 25.04.2003, a trabajadora acogida a licencia médica, por tratarse de beneficios de carácter ocasional. Las asignaciones familiares corresponde pagarlas en el mismo período al organismo previsional pagador del subsidio por incapacidad laboral, o al empleador según se haya autorizado y en cuanto al reajuste de remuneraciones, al empleador, si tal beneficio procede que se aplique una vez reintegrado el trabajador a sus labores.
- 2) Los beneficios anotados en el número anterior corresponde pagarlos al empleador, respecto de trabajador pensionado de invalidez parcial transitoria que continúa con contrato de trabajo vigente, y las asignaciones familiares al organismo previsional pagador de la pensión.
- 3) No existe impedimento jurídico para que trabajador acogido a licencia médica o a pensión de invalidez parcial transitoria, que mantiene su contrato de trabajo, pueda ser incluido en un proceso de negociación colectiva.
- 4) Pensionado de invalidez parcial transitoria que mantiene contrato de trabajo vigente podrá acogerse a licencia médica, para justificar su ausencia por incapacidad laboral, y en cuanto a derecho a pago de subsidio en el mismo caso, no corresponde pronunciarse a este Servicio sino a la Superintendencia de Seguridad Social.

FINIQUITO. MINISTRO DE FE. RATIFICACION. FORMALIDADES. COMPETENCIA.**876/32, 2.03.05.**

- 1) **En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.**
- 2) **El presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de dicha organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside.**

Carece, igualmente, de dicha facultad, el delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en una empresa, tratándose de un finiquito otorgado por un dependiente de aquella que no se encuentra afiliado a la organización respectiva, como también el delegado del personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 177. Código Civil, artículos 19 y 20.

Concordancias: Dictamen N° 971, de 21.02.84.

Mediante presentación del antecedente se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si, en virtud de lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, puede concurrir a la firma de un finiquito, además del trabajador afectado, el presidente de un sindicato interempresa y si para ello, el referido trabajador debe estar afiliado a dicha organización sindical.

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

El artículo 177, inciso 1° del Código del Trabajo, prescribe:

"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el

interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, para poder ser invocado por el empleador, el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a) Constar por escrito, y
- b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comu-

na o el secretario municipal correspondiente.

De este modo, el análisis del citado precepto permite colegir que si el finiquito es firmado por el trabajador y su representante laboral, sea que se trate del presidente del sindicato, del delegado del personal o del delegado sindical, bastará, para ser invocado por el empleador, con la firma de alguno de éstos; en tanto que, si interviene un ministro de fe, el finiquito deberá ser ratificado por el trabajador ante alguno de tales ministros de fe.

Ahora bien, en lo que respecta a la procedencia de que dicho finiquito sea firmado por el presidente de un sindicato interempresa, cabe hacer presente que, en opinión del suscrito, no existe inconveniente alguno para ello, por cuanto, por una parte, la misma norma en comento, junto con no hacer distinción alguna acerca de la naturaleza de la organización sindical que represente el "*presidente del sindicato*" que concorra con su firma junto con el interesado, entendiéndose con ello que puede tratarse, tanto de una organización sindical de empresa, de trabajadores eventuales o transitorios, como interempresa, permite también, expresamente, que lo suscriba el delegado sindical, en las mismas condiciones, circunstancia que reafirma lo antes expuesto.

En efecto, si se tiene en consideración que el delegado sindical, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 229 del Código del Trabajo, es aquél elegido por los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, cuando se cumplen los requisitos que la misma norma establece, no cabe sino colegir que podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa, o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, en conformidad a lo dispuesto por el

inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.

En cuanto a la segunda consulta planteada, debe advertirse, en primer término, que para determinar si resulta procedente que el presidente de un sindicato firme el finiquito junto con el interesado, cuando éste no es un trabajador afiliado a la organización sindical que aquél preside, debe recurrirse, conforme a lo previsto por los artículos 19 y 20 del Código Civil, al tenor literal de la ley, precisando el significado de la expresión "*respectivos*", utilizada por la norma en análisis.

Sobre el particular, cabe señalar que "*respectivo*", según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa "*que atañe o se aplica a una persona o cosa determinada*", concepto éste que permite sostener, a juicio del suscrito, que al referirse la ley al "*presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos*" ha aludido primeramente a aquel director que preside la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el trabajador que firma el finiquito, en segundo término, al representante de los trabajadores de la empresa en que labora dicho dependiente y, por último, al delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en la empresa en que labora el dependiente afiliado a dicha organización y que otorga el finiquito.

A mayor abundamiento, con relación a la materia en análisis, debe tenerse también presente el espíritu del legislador, cual es, la necesaria representación y protección que debe ejercer, tanto una organización sindical respecto de los intereses de sus asociados como el delegado de personal, tratándose de los dependientes de una empresa o un grupo de éstos, que lo eligieron para tal efecto.

A lo anterior, cabe agregar, por vía ejemplar, que el Código del Trabajo, al señalar los

fines principales de los sindicatos, en su artículo 220 N°s. 1, 2 y 4, previene:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- "1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva...".*
- "2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales del trabajo, cuando sean requeridos por los asociados...".*
- "4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas a favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos".*

De la disposición legal transcrita se colige que las funciones principales de las organizaciones sindicales dicen relación con la representación de sus asociados en el ejercicio de sus derechos, lo cual permite sostener que el ámbito de acción de dichas organizaciones se encuentra circunscrito a sus afiliados, resultándoles jurídicamente ajena la representación de dependientes que no revisten la calidad de socios de ellas.

De lo anteriormente expuesto, es dable concluir que, en el caso que nos ocupa, el presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de tal organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito que hubiere sido otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que en iguales términos se pronunció este Servicio, mediante Dictamen N° 971, de 21.02.84, a propósito de la norma del artículo 13 del D.L. N° 2.200, de 1978, que se mantuvo, en lo sustancial, en el inciso 1° del artículo 177, en comentario.

Por las mismas consideraciones ya expresadas, a igual conclusión debe arribarse respecto del delegado sindical, designado en conformidad a lo establecido por el artículo 229 del Código del Trabajo, quien no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no es socio de la organización que el primero representa, como tampoco aquel delegado de personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, en conformidad a lo previsto por el artículo 302 del mismo cuerpo legal, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo.

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

- 1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.
- 2) El presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de dicha organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside.

Carece, igualmente, de dicha facultad, el delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en una empresa, tratándose de un finiquito otorgado por un dependiente de aquella que no se encuentra afiliado a la organización respectiva, como también el delegado del personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo.

ORDEN DE SERVICIO, CIRCULAR Y RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1.- ORDEN DE SERVICIO

2, 11.03.05.

Dirección

Establece procedimientos, criterios de actuación y define responsables institucionales para trámites de denuncias sobre Acoso Sexual.

Con fecha 8 de marzo, S.E. el Presidente de la República promulgó la Ley N° 20.005⁽¹⁾⁽²⁾, que introduce modificaciones al Código del Trabajo en materia de *Acoso Sexual*, asegurando con ello, por una parte, una adecuada y efectiva tutela de la dignidad de toda persona y, por otra, que este bien jurídico sea el eje sobre el cual han de desarrollarse las relaciones laborales.

I. Contenidos relacionados con las competencias fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo⁽³⁾

1. Definición de Acoso Sexual

La citada ley introduce una conceptualización de la figura de acoso

sexual en el artículo 2º, del Código del Trabajo, entendiendo 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 amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*".

2. Incorporación de la tutela frente al acoso sexual como una materia obligatoria de regulación para el empleador (Reglamento Interno)

Se establece la obligación para el empleador de incluir en el Reglamento Interno de la empresa, las "*normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral dig-*

(1) La entrada en vigencia de la ley es a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, esto es el 18 de marzo de 2005.

(2) Sin perjuicio de que a la fecha de esta Orden de Servicio aún no se publica la ley y por lo tanto no ha entrado en vigencia, en Circular N° 36 del Departamento Inspectivo se adjuntó texto consolidado de los artículos modificados por la ley.

(3) Se excluyen de este análisis las normas relativas a acoso sexual y terminación de contrato, dado

Continuación Nota (3)

que las mismas no forman parte de las competencias fiscalizadoras de este Servicio; ello, sin perjuicio, de que por la vía de la interpretación jurídica este Director tuviese que pronunciarse sobre determinados aspectos relacionados con dichas materias, o que formen parte del contenido de las actividades de difusión de la norma que llevará adelante el Servicio.

no y de mutuo respeto entre los trabajadores" (nuevo inciso segundo, del artículo 153, del Código del Trabajo); y, de conformidad al nuevo numeral 12, del artículo 154, del Código del Trabajo, un *procedimiento* interno de la empresa al que se someterán las denuncias sobre acoso sexual, las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.

En relación a esta obligación empresarial, corresponderá a este Servicio fiscalizar y sancionar los incumplimientos, específicamente en lo relativo a:

- a) La inclusión de las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores y el procedimiento de tratamiento de denuncias sobre acoso sexual en el Reglamento Interno en las empresas que de conformidad a la ley se encuentran obligadas a contar con dicho instrumento;
- b) La legalidad de la cláusula sobre procedimiento de tratamiento del acoso sexual, control que puede ejercerse tanto de oficio como por impugnación (inciso final, artículo 153); y
- c) Las normas sobre modificación de dichos instrumentos (plazos y formalidades).

Sin perjuicio de lo anterior y dado que la ley tiene una vigencia inmediata a partir de la fecha de su publicación, se ha estimado pertinente a fin de que las empresas tengan un plazo prudente para hacer las modificaciones de sus Reglamentos Internos que sean necesarias, *fiscalizar punitivamente esta materia (mo-*

dificación de Reglamento Interno) sólo una vez transcurridos 30 días de la entrada en vigencia de la ley⁽⁴⁾, debiendo en este caso, requerir al empleador para que acredite el cumplimiento de esta obligación dentro de este plazo. Es decir, se debe fiscalizar a partir del primer día de vigencia de la ley pero sólo se sanciona en las actuaciones verificadas pasado el primer mes de vigencia de la norma.

El Departamento de Inspección impartirá las instrucciones necesarias para materializar este criterio inspectivo.

3. Normas sobre Investigación y Sanción del Acoso sexual

La Ley N° 20.005 incorpora un nuevo Título IV, al Libro II (*De la Protección de los Trabajadores*), del Código del Trabajo, relativo a la *Investigación y Sanción del Acoso Sexual*, entregando la ley a la Dirección del Trabajo una serie de obligaciones y competencias relacionadas con el procedimiento de investigación de las denuncias sobre acoso sexual.

Dichas normas pueden sistematizarse en términos generales desde la perspectiva del sujeto que sea sin-

(4) En relación a este criterio es necesario formular dos precisiones: a) no se debe confundir este plazo orientado a la política inspectiva y que dice relación con la necesaria modificación de los Reglamentos Internos existentes a fin de incluir el procedimiento de investigación por acoso sexual, con el plazo de 30 días que el artículo 156, del Código del Trabajo, establece para poner en conocimiento de los trabajadores las modificaciones al Reglamento Interno y a partir del cual comienza a regir el mismo, y b) cuando se trate de inexistencia de Reglamento Interno y no ya de modificación, se deberá proceder a sancionar conforme a las reglas generales por no tener dicho instrumento.

dicado como acosador por la persona afectada, de la siguiente forma:

a) *Empleador como sujeto acosador:*

El procedimiento de Investigación del acoso sexual establecido en el nuevo Título IV, del Libro II, Código del Trabajo, *sólo corresponde aplicarlo cuando el sujeto acosador es otro trabajador*, incluyendo a los superiores jerárquicos (mandos medios).

En consecuencia, cuando se sindique como *acosador al empleador* se deberá dar inicio a una fiscalización, en la que por cierto deberán seguirse iguales criterios en cuanto a la forma de llevar a cabo la investigación (por escrito, con reserva, garantizando a ambas partes el ser oídas, etc.), *la que terminará en caso de constatare la efectividad del acoso sexual en sanción administrativa por infracción al nuevo inciso segundo, del artículo 2° en relación al artículo 5°, del Código del Trabajo.*

b) *Otro trabajador como sujeto acosador:*

Cuando el sujeto sindicado como acosador es otro trabajador, incluyendo a los superiores jerárquicos (mandos medios), de conformidad a la ley procederá la aplicación del procedimiento de investigación establecido el nuevo Título IV, del Libro II, Código del Trabajo.

Para estos efectos, la ley distingue en función de si la per-

sona afectada hace llegar la denuncia a *la empresa* o a *la Inspección del Trabajo* respectiva.

b.1) Denuncia ante empleador:

b.1.1) Empleador investiga:

- Empleador debe adoptar medidas de resguardo
- Empleador debe realizar investigación interna
- La investigación deberá concluirse en el plazo máximo de 30 días
- Las conclusiones de la investigación interna deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva
- La Inspección del Trabajo formula observaciones y las pone en conocimiento de empleador, denunciante y denunciado
- Conforme al informe de la Inspección del Trabajo el empleador deberá en el plazo de 15 días disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan

b.1.2) Empleador deriva a Inspección del Trabajo

- Empleador debe adoptar medidas de resguardo
- Si el empleador opta por no hacer la investigación en la empresa deberá enviar los antecedentes a la

Inspección del Trabajo dentro de 5 días para que sea ésta quien practique la investigación y se sigan los trámites que a continuación se señalan.

b.2) Denuncia ante Inspección del Trabajo (tanto aquella que es ingresada directamente por la persona afectada como aquella que es derivada por el empleador)

- Inspección del Trabajo sugiere a empleador adopción de medidas de resguardo
- Inspección practica investigación de la denuncia en el plazo de 30 días
- Inspección pone en conocimiento de empleador, denunciante y denunciado las conclusiones de su investigación
- Conforme al informe de la Inspección del Trabajo el empleador deberá en el plazo de 15 días disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan

En consecuencia, corresponderá a este Servicio, de conformidad a las obligaciones y facultades que le entrega la ley:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone al empleador en orden a dar tratamiento a las denuncias sobre acoso sexual en la forma y plazos establecidos;
- b) Practicar directamente la investigación y formular conclusiones u ob-

servaciones a las conclusiones del empleador, según corresponda, en la forma y plazos legales; y

- c) Verificar el cumplimiento efectivo por parte del empleador de las medidas y sanciones pertinentes a fin de brindar oportunamente una efectiva tutela a la persona afectada.

4. Empresas que no tienen obligación de contar con Reglamento Interno

En el caso de las empresas que por el número de trabajadores no están obligados a tener Reglamento Interno, evidentemente no están afectos a la obligación de tener normas de prevención y sanción del acoso sexual. Sin perjuicio de ello, nada impide que sin tener tal obligación se dicte dicho Reglamento cumpliendo al efecto las formalidades que establece la ley, en cuyo caso, de recibirse una denuncia de acoso sexual podrá optar por realizar la investigación en la empresa.

En el evento de no contar con dicho instrumento, recibida una denuncia de acoso sexual el empleador *deberá derivarla a la Inspección del Trabajo para su tratamiento, aplicándose al efecto el procedimiento de investigación establecido el nuevo Título IV, del Libro II, Código del Trabajo. Igual tratamiento (investigación) corresponderá en el caso de denuncia directa de la persona afectada a la Inspección del Trabajo.*

Empresas que teniendo obligación de contar con Reglamento Interno no tiene establecido un procedimiento de investigación del acoso sexual (sea que no cuenten con dicho instrumento o que teniéndolo no se ha incluido la cláusula respectiva).

En este caso, junto con sancionar por no contar con cláusula respectiva en Reglamento Interno o por no contar con dicho instrumento, según sea el caso, se deberá dar tratamiento a la denuncia de acoso sexual, *aplicándose al efecto el procedimiento de investigación establecido el nuevo Título IV, del Libro II, Código del Trabajo.*

II. Actuación institucional: responsabilidades de los departamentos operativos

Con motivo de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.005, se ha estimado pertinente fijar, a través de este instrumento, los entes responsables de materializar las competencias y obligaciones que conforme lo prescrito por la nueva norma legal corresponden al Servicio:

- Corresponderá al *Departamento Jurídico* el análisis jurídico de la mencionada ley a fin de que el Servicio fije, en uso de su función interpretativa, el alcance y efectos de la misma en los casos que sea necesario.
- Corresponderá al *Departamento de Inspección* el establecimiento de los criterios de actuación y el diseño e implementación de los procedimientos y políticas inspectivas, a través de los cuales, se materializará el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a esta Dirección en materia de acoso sexual.
- Corresponderá al *Departamento de Relaciones Laborales* el diseño y coordinación de las actividades de difusión que permitan un cabal conocimiento de la ciudadanía, en particular de trabajadores y empleados, de los derechos y obligaciones que en materia de acoso sexual ha contemplado el legislador.

III. Especialización en la actuación inspectiva

Dada la importancia que reviste para el país la dictación de una norma que dé cuenta específicamente de la figura del acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales; dada la relevancia de los bienes jurídicos protegidos: la dignidad de la persona; y dada la complejidad que supone su tratamiento, *se ha estimado pertinente diseñar un tratamiento especializado de las denuncias por acoso sexual*, definiendo para ello niveles específicos en donde se deberá abordar esta temática a nivel operativo:

1. Recepción denuncias por Acoso Sexual:

La recepción de denuncias (sea ingresadas directamente por la persona afectada o derivada por el empleador), se verificará en el nivel local, esto es, *en la inspección del trabajo respectiva.*

Con todo, las denuncias interpuestas por la persona afectada *deberán ser recepcionadas directamente por el encargado de la Oficina de Atención de Público en el evento que disponga de dependencias privadas. En su defecto el jefe de la Unidad de Fiscalización o por el Jefe de Oficina.*

2. Tratamiento inspectivo denuncias por Acoso Sexual:

A este respecto es necesario distinguir:

- a) Fiscalización de la *obligación de incorporar en Reglamento Interno el Acoso Sexual:*

La fiscalización del cumplimiento de esta norma corresponderá a las oficinas loca-

les, es decir, a las *inspecciones del trabajo respectivas*, recayendo dicha labor siempre, en lo concerniente al análisis sobre licitud y pertinencia de la cláusula sobre acoso sexual (procedimiento), en el abogado de la inspección en caso de contar con dicho profesional.

b) Normas relativas a *Investigación y Sanción del Acoso Sexual*:

La fiscalización e implementación de estas normas corresponderá a las oficinas locales, es decir, a las *inspecciones del trabajo respectivas*, debiendo disponer para estos efectos de funcionarios debidamente capacitados en el tratamiento de este tipo de denuncias, los que procederán siempre con la asesoría de un *equipo de trabajo* conformado por el *Jefe de la Unidad de Fiscalización*, el *abogado en caso de existir dicho funcionario* y el *Jefe de Oficina*, y en situaciones más complejas con asesoría de la DRT. Con todo, tanto la sugerencia de medidas de resguardo, la formulación de conclusiones (procedimiento de investigación efectuado por la inspección, sea por denuncia directa o derivada del empleador) como de observaciones a las conclusiones del empleador (procedimiento seguido en la empresa) *será de responsabilidad en definitiva del Jefe de Oficina*.

Asimismo, y dado que el *plazo de 30 días* que establece

la norma (nuevo inciso segundo, del artículo 211-C,) *dice relación sólo con la investigación* (sea realizada directamente por la inspección o por el empleador), la formulación de conclusiones (investigación por inspección del trabajo) o de observaciones a las conclusiones del empleador (procedimiento seguido en la empresa), *deberá ser visada siempre por la DRT, recayendo dicha labor en el Coordinador Inspectivo y Coordinador Jurídico*. Para estos efectos, se utilizarán los medios más expeditos de comunicación, en lo posible vía correo electrónico.

En el caso de la *Región Metropolitana*, el tratamiento de las denuncias por acoso sexual *recaerá íntegramente en la actual Unidad de Investigación de Prácticas Antisindicales, la que pasará a denominarse Unidad de Investigación de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical*.

En el *resto de las regiones* podrá implementarse un *modelo similar, total o parcialmente al descrito para la RM* (por ejemplo: grupo especializado y centralizado para tratamiento de denuncias por acoso sexual (eventualmente también para prácticas antisindicales) en la ciudad asiento de la DRT).

El Departamento de Inspección, el Departamento Jurídico y las DRT impartirán las instrucciones necesarias para materializar el cumplimiento de las competencias y responsabilidades en los distintos niveles.

2.- CIRCULAR

36 (extracto), 14.03.05.

Depto. de Inspección

Instruye sobre nuevo procedimiento de investigación ante denuncia por acoso sexual y actualiza y complementa Circular N° 88, de 2001, conforme se explica en esta circular.

3.- RESOLUCIÓN

39 (extracto), 21.02.05.

Revoca Resolución N° 334, de 1990, del Director del Trabajo, que delegó en el Subdirector del Trabajo la facultad de ordenar la instrucción de Sumarios Administrativos e Investigaciones Sumarias, como asimismo, dictar las resoluciones de término de dichos procedimientos disciplinarios.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE CIRCULARES

16, 11.03.05.

Instrucciones sobre modificaciones introducidas a la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo por la Ley N° 19.967, de 2004.

I. Introducción

- a) En el Diario Oficial de 4 de septiembre del año 2004 se publicó la Ley N° 19.967, que introduce modificaciones a la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo^(*), conteniendo algunas de ellas aspectos tributarios.
- b) La presente Circular tiene por objeto dar a conocer el texto actualizado de los artículos modificados de la Ley N° 19.518 y, al mismo tiempo, analizar los alcances tributarios de aquellas normas que involucran aspectos impositivos.

II. Texto actualizado de los artículos de la Ley N° 19.518, modificados por la Ley N° 19.967

- a) Los siguientes artículos de la Ley N° 19.518 fueron modificados por la Ley N° 19.967, indicándose los cambios incorporados en cursiva.

Artículo 12. Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las

empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. *Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas cuyo único objeto social sea la capacitación, y las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación, registrados para estos efectos en el Servicio Nacional en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente ley, los que podrán prestar servicios de capacitación sin estar sujetos a la limitación señalada precedentemente.*

No obstante lo anterior, las actividades correspondientes a la nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán realizadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación.

Artículo 19. El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos:

1. Registrar los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas en esta ley, y

(*) **N. del E.:** La Ley N° 19.967 fue publicada en Boletín N° 189, octubre 2004, pp. 44 y ss. El texto actualizado de la Ley N° 19.518, se publicó en esa misma edición del Boletín, pp. 48 y ss.

2. Informar acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

Para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el inciso anterior, las entidades inscritas en el Registro señalarán las áreas de capacitación en que desarrollarán o han ejecutado su actividad, aportando la información sobre los medios humanos y materiales de que disponen para ello y, en su caso, *durante el mes de marzo del año siguiente*, los antecedentes de su desempeño en cuanto al número de acciones ejecutadas y trabajadores capacitados en *el año calendario precedente* en dichas áreas. El Registro consignará la información anterior en forma clasificada por área de actividad de capacitación.

No será aplicable lo establecido en los incisos anteriores a las entidades destinadas a impartir actividades de nivelación de estudios básicos y medios que trata este cuerpo legal, definidos de este modo por el Ministerio de Educación.

Artículo 21. Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1° *Contar con personalidad jurídica, la que deberá tener como único objeto social la prestación de servicios de capacitación.*
- 2° *Acreditar que disponen de la certificación bajo la Norma NCh 2728, establecida como Norma Oficial de la República por la Resolución exenta N° 155, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicada en el Diario Oficial el 19 de mayo de 2003, o aquella que la reemplace.*

- 3° Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el registro, acreditada según lo establece el reglamento.

- 4° Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19.

La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución.

El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la inscripción no cumpla con alguno de los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo.

Artículo 33. Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación.

El empleador deberá comunicar dichas acciones al Servicio Nacional al menos un día hábil antes que ellas comiencen.

Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, *siempre y cuando sea necesario para el buen funcionamiento de la empresa o por la estacionalidad de la actividad que desarrolla*, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

Con todo, si los empleadores suscribieran contratos de capacitación, en un número igual o superior al diez por ciento de su dotación permanente, el cincuenta por ciento de éstos, a lo menos, deberán ser personas discapacitadas definidas como tales por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en los términos dispuestos en los artículos 7º y siguientes de la Ley N° 19.284, o que pertenezcan a grupos vulnerables definidos como beneficiarios para programas públicos administrados por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Planificación y Cooperación, el Servicio Nacional de la Mujer, el Servicio Nacional de Menores u otros Ministerios o Servicios Públicos. Una resolución del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo establecerá cada año el tipo de programas y los beneficiarios definidos para este efecto.

El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales.

Artículo 35. *El Servicio llevará un Registro Nacional de Cursos en el que se inscribirán, previa aprobación del Servicio, los cursos de capacitación que los organismos ofrezcan a las empresas, con cargo a la franquicia tributaria establecida en el artículo siguiente. Dicha inscripción tendrá una vigencia de cuatro años, contados desde la fecha de su autorización. Transcurrido dicho plazo, los organismos técnicos de capacitación podrán solicitar una nueva inscripción para cada curso. El Servicio estará facultado para cobrar por la inscripción y la actualización de cada uno de ellos, una suma que se fijará cada año por Resolución exenta del Director Nacional. El Reglamento establecerá la forma y procedimiento de pago.*

Esta norma no se aplicará a los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de Técnicos de Nivel Superior, impartidos por los Centros de Formación Técnica, señalados en el inciso tercero del artículo 1º de la presente ley.

El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo.

Para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.

Artículo 36. Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año, *siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles igual o superior a 45 unidades tributarias mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 unidades tributarias mensuales y mayor a 35 unidades tributarias mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 unidades tributarias mensuales en el año.*

Los contribuyentes cuya planilla anual de remuneraciones imponibles sea inferior a 35 unidades tributarias mensuales, no podrán descontar los gastos efectuados por la capacitación de sus trabajadores, con cargo a la franquicia tributaria establecida en este artículo.

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.

Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1º sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado.

Artículo 46. El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a:

- a) *La ejecución de acciones de capacitación destinada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles inferior a 45 unidades tributarias mensuales en el año calendario anterior al de postulación al beneficio;*
- b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales.

Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no pue-

dan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas.

Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen.

El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios;

- c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley;
- d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de beneficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial;

- e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo.

Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación.

Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior.

Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas.

La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo an-

terior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y

- f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores.

Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos.

Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.

Artículo 48. *Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación*

que se desarrollen en conformidad a la letra a) del artículo 46, se financiarán con cargo a recursos consultados para estos efectos en el Fondo Nacional de Capacitación, y su asignación deberá efectuarse a través de licitación pública, en la que sólo podrán participar los organismos inscritos en el Registro señalado en el artículo 19.

Para la selección y adjudicación de los cursos de capacitación previstos en este artículo, el Servicio deberá tener presente la coherencia entre el tipo de calificaciones ofrecidas, con las áreas de actividades económicas prioritarias de la región o localidad en que se ejecutarán, las que, junto con los criterios de priorización de los beneficiarios, serán propuestas anualmente con la participación del sector público y privado, convocados por las Direcciones Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y ratificadas por el Consejo Nacional de Capacitación.

Esta modalidad de financiamiento será incompatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de la presente ley.

Artículo 49. *Podrán ser beneficiarias de la modalidad de financiamiento señalada en el artículo anterior, las empresas señaladas en la letra a) del artículo 46 de la presente ley, que tengan a lo menos 3 meses de antigüedad desde su correspondiente iniciación de actividades a la inscripción de los beneficiarios en el curso de capacitación. Tratándose de personas jurídicas, sus socios deberán ser exclusivamente personas naturales.*

Para acceder a los cursos de capacitación señalados en el artículo 48, las empresas deberán cumplir con los requisitos previstos en el inciso anterior. El Servicio Nacional asignará el beneficio entre las unidades productivas postulantes, a través de resolución exenta del Director Nacional; será cada adjudicado

el que decidirá a qué curso aplicará el beneficio y el pago será directo al organismo capacitador elegido por el beneficiario, entre aquellos que hayan resultado adjudicados después del procedimiento de licitación pública respectivo.

Con todo, no podrán acceder a este beneficio aquellas empresas que hayan cometido infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 6 meses anteriores. Para estos efectos el reglamento establecerá las infracciones que causen esta inhabilidad.

Artículo 50. Las empresas beneficiarias podrán acceder al financiamiento establecido en este Párrafo sólo por los gastos efectuados en programas de capacitación para sus trabajadores y administradores que se realicen dentro del territorio nacional en las cantidades que el Servicio Nacional haya autorizado, conforme a las normas que más adelante se expresan. Dicho financiamiento podrá alcanzar en cada año calendario hasta la suma máxima equivalente a 26 unidades tributarias mensuales por cada empresa beneficiaria, con un límite de 9 unidades tributarias mensuales por persona beneficiaria.

Artículo 51. Derogado.

Artículo 52. Derogado.

Artículo 54. Derogado.

Artículo 55. Derogado.

Artículo 56. Derogado.

Artículo 70. El financiamiento que otorgue el Servicio Nacional para cursos de capacitación destinados a trabajadores cesantes y a los beneficiarios señalados en las letras a) y d) del artículo 46, podrá incluir además de los gastos del curso, los de traslado, alimentación, alojamiento de los beneficiarios u otros que,

a juicio del Servicio Nacional, sean necesarios para el cumplimiento del objetivo. Asimismo, podrá comprender la entrega de útiles o herramientas que, en concepto del Servicio Nacional, sean indispensables para el posterior desempeño de la actividad u oficio aprendido.

Además, dicho financiamiento, comprenderá la suma necesaria para asegurar los riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de la asistencia de los beneficiarios a los cursos de capacitación.

Facultase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 91. El Servicio Nacional se financiará:

- a) Con los fondos que le asigne anualmente la Ley de Presupuestos;
- b) Con los préstamos o créditos que pueda contratar con instituciones nacionales, extranjeras e internacionales, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- c) Con las herencias, legados y donaciones que se le asignen, las que se entenderán siempre aceptadas con beneficio de inventario en los casos que proceda. Las donaciones no requerirán de insinuación.

Las herencias, legados y donaciones a que se refiere esta letra, estarán exentas de todo impuesto, derecho o gravamen;
- d) Con los frutos de estos bienes y demás valores que perciba a cualquier título, y
- e) *Con los recursos que perciba por la inscripción de cursos de capacitación, de acuerdo al artículo 35 de esta ley.*

- b) El artículo 2° de la Ley N° 19.967 y sus artículos 1° y 2° transitorios establecen lo siguiente:

"Artículo 2°.- Lo dispuesto en la presente ley regirá a contar de la fecha de su publicación en el Diario Oficial".

"Artículo 1° transitorio.- Respecto de las acciones de capacitación realizadas desde la publicación de la presente ley y hasta el 31 de diciembre del año 2004, los contribuyentes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, podrán acceder a la deducción de 9 ó 7 unidades tributarias mensuales previstas en el citado artículo, acreditando las condiciones a que se refiere el mismo artículo o acreditando la declaración y pago del impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio tributario del año 2003".

"Artículo 2° transitorio.- Las personas jurídicas que a la fecha de vigencia de la presente ley se encuentren inscritas en el Registro Nacional contemplado en el artículo 19 de la Ley N° 19.518, dispondrán de un plazo de 24 meses, contados desde la entrada en vigencia de esta ley, para ajustarse a los requisitos contemplados en los numerales 1° y 2° del artículo 21 de la Ley N° 19.518, modificados por la presente ley. Cumplido ese plazo, a los organismos que no se hayan ajustado a las exigencias antes indicadas, se les cancelará automáticamente su inscripción en el Registro Nacional".

III. Instrucciones impartidas sobre la materia

1. Entidades u organismos que deben realizar las actividades de capacitación

- a) De conformidad a lo dispuesto por el nuevo texto del ar-

tículo 12 de la Ley N° 19.518, las acciones de capacitación serán realizadas por las siguientes entidades u organismos:

- a.1) Directamente por las empresas, o por
- a.2) Los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC).
- b) De acuerdo a la modificación introducida al citado artículo 12 de la ley en comento, podrán ser organismos técnicos de capacitación las siguientes personas jurídicas y entidades:
- b.1) Las personas jurídicas cuyo único objeto social sea la capacitación, y
- b.2) Las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, reconocidos por el Ministerio de Educación, entidades que podrán prestar sus servicios de capacitación sin estar sujetas a la limitación que afecta a los organismos indicados en el punto anterior, esto es, tener como único objeto social la capacitación.
- c) Los organismos antes señalados para ser considerados como tales, deberán estar registrados en el Servicio Nacional de Capacitación (SENCE), de acuerdo con las normas que al efecto establecen los artículos 19 y 21 de la Ley N° 19.518.

2. Capacitación efectuada antes de la vigencia de una relación laboral a través de la celebración de un Contrato de Capacitación

- a) De acuerdo a lo dispuesto por el inciso quinto del artículo

33 de la Ley N° 19.518, las empresas podrán realizar sus acciones de capacitación a través de un *Contrato de Capacitación*.

Esta modalidad consiste en que la empresa puede capacitar a algún trabajador antes de contratarlo legalmente, celebrando entre las partes un "*Contrato de Capacitación*", comúnmente denominado "*Pre-Contrato*", a través del cual se obligan recíprocamente la empresa a capacitar al trabajador mediante un organismo técnico capacitador en las competencias y destrezas laborales que sean necesarias para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, todo ello según un programa de capacitación autorizado, y el trabajador obligado a dar cumplimiento a dicho programa en las condiciones que se establecieron.

- b) Ahora bien, a la modalidad de capacitación antes indicada la Ley N° 19.967, le introdujo una limitante a la norma que reglamenta dicha forma de capacitación, consistiendo ésta en que las empresas sólo podrán desarrollar la capacitación mediante esta vía, siempre y cuando sea necesaria para el buen funcionamiento de su giro o por la estacionalidad o época en que desarrollan su actividad. Por lo tanto, las empresas que capaciten a sus trabajadores bajo la modalidad del Pre-Contrato, deberán tener presente que las acciones de capacitación mediante esta alternativa sólo

serán válidas para los efectos de la franquicia tributaria contenida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, siempre que se estime por el organismo fiscalizador competente que tal capacitación ha sido necesaria para el buen funcionamiento del giro de la empresa o su realización se justifica por la época estacional en que la empresa desarrolla su actividad. Lo anterior se puede dar, en el primer caso, cuando determinadas empresas eleven sus niveles de producción o por otras circunstancias requieren de una mayor cantidad de personal capacitado para lograr su buen funcionamiento, y la segunda situación puede ocurrir en el caso de contribuyentes agricultores u otros en que su actividad recobra mayor importancia en determinadas épocas del año, requiriéndose una mayor cantidad de trabajadores capacitados para el desarrollo de su actividad.

- c) Otra de las limitaciones que se le introdujo a la modalidad de capacitación que se comenta, consiste en que si la empresa ha suscrito contratos de capacitación de esta naturaleza, en un número igual o superior al diez por ciento de su dotación permanente, el cincuenta por ciento de tales contratos, a lo menos, deberán ser celebrados con personas discapacitadas definidas como tales por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en los términos dispuestos en los artículos 7° y siguientes de la Ley

Nº 19.284, o que pertenezcan a grupos vulnerables definidos como beneficiarios para programas públicos administrados por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Planificación y Cooperación, el Servicio Nacional de la Mujer, el Servicio Nacional de Menores u otros Ministerios o Servicios Públicos.

Para el cumplimiento de lo anterior, el Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, establecerá cada año el tipo de programas y los beneficiarios definidos para tales efectos, mediante la dictación de una resolución.

3. Registro Nacional de Cursos de Capacitación

- a) De conformidad a lo dispuesto por el nuevo texto del artículo 35 de la Ley Nº 19.518, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) llevará un Registro Nacional de Cursos de Capacitación, en el que se inscribirán, previa aprobación por el citado Servicio, los cursos de capacitación que los organismos ofrezcan a las empresas, con cargo a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la ley precitada.
- b) La mencionada inscripción tendrá una vigencia de cuatro años, contados desde la fecha de su autorización.
- c) Transcurrido el citado plazo, los organismos técnicos de capacitación podrán solicitar

una nueva inscripción para cada curso.

- d) El SENCE estará facultado para cobrar por la inscripción y la actualización de cada uno de los cursos, una suma que se fijará cada año por Resolución exenta del Director del citado organismo. El reglamento establecerá la forma y procedimiento de pago.
- e) Las obligaciones señaladas en las letras anteriores no se aplicarán a los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de Técnicos de Nivel Superior, impartidos por los Centros de Formación Técnica a que se refiere el inciso tercero del artículo 1º de la Ley Nº 19.518.

4. Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el Registro Nacional

- a) El artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.967, de 2004, establece que las personas jurídicas que a la fecha de vigencia de la ley precitada (a contar del 4.09.2004), se encuentren inscritas en el Registro Nacional contemplado en el artículo 19 de la Ley Nº 19.518, dispondrán de un plazo de 24 meses, contados desde la entrada en vigencia de la ley citada en primer lugar para ajustarse a los requisitos contemplados en los nuevos números 1º y 2º del artículo 21 de la Ley Nº 19.518. Cumplido ese plazo, a los organismos que no se hayan ajustado a las exigencias antes indicadas, se les cancela-

rá automáticamente su inscripción en el Registro Nacional.

- b) En consecuencia, y de conformidad a lo señalado por los artículos 19 y 21 de la Ley N° 19.518, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.967, las actividades de capacitación que darán derecho al crédito tributario en comento, son aquellas que se realicen a través de Organismos Técnicos de Capacitación (OTECs) debidamente autorizados por el SENCE. Ahora bien, aquellas actividades de capacitación que se efectúen bajo el amparo de OTECs no autorizados por el organismo competente o que no se ajusten a los nuevos requisitos exigidos por el artículo 21 de la Ley N° 19.518 dentro del plazo fatal de 24 meses que establece la norma transitoria aludida, no darán derecho a la franquicia tributaria contenida en el artículo 36 de la ley antes mencionada.

5. Nuevos límites del crédito por gastos de capacitación

- a) Una de las modificaciones más importantes incorporadas a la Ley N° 19.518, fue aquella introducida al artículo 36 de dicho texto legal, la que precisamente contiene el crédito por gastos de capacitación, estableciendo al efecto nuevos límites a los cuales las empresas podrán optar cuando su límite general del 1% de las remuneraciones imponibles anuales para los efectos

previsionales, debidamente actualizadas al término del ejercicio comercial correspondiente, sea inferior a los topes que indica dicha norma legal.

- b) En consecuencia, a contar del año tributario 2005, y conforme al nuevo texto del artículo 36 de la Ley N° 19.518, las empresas podrán optar por los siguientes nuevos topes, cuando su límite general del 1% de las remuneraciones imponibles anuales para los efectos previsionales, debidamente actualizadas al término del ejercicio comercial respectivo, sea inferior a los topes que se indican, y *siempre y cuando también los gastos efectivos incurridos en las acciones de capacitación desarrolladas sean superiores a los citados límites o topes:*
 - b.1) Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de la Renta que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles para los efectos previsionales, debidamente actualizada al término del ejercicio, y sobre la cual se hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes, igual o superior a 45 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), al valor vigente de esta unidad al mes de diciembre de cada año, podrán deducir como crédito por gastos de capacitación, en reemplazo del límite general del 1%, 9 UTM al valor vigente a la misma fecha antes indicada;
 - b.2) Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de la Renta que tengan una pla-

nilla anual de remuneraciones imponibles para los efectos previsionales, debidamente actualizada al término del ejercicio, y sobre la cual se hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes, superior a 35 UTM y menor a 45 UTM, al valor vigente de esta unidad al mes de diciembre de cada año, podrán deducir como crédito por gastos de capacitación, en reemplazo del límite general del 1% , 7 UTM, al valor vigente a la misma fecha antes indicada; y

- c) Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de

la Renta que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles para los efectos previsionales, debidamente actualizada al término del ejercicio, y sobre la cual se hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes, inferior a 35 UTM, al valor vigente de esta unidad al mes de diciembre de cada año, no tendrán derecho al crédito por gastos de capacitación que establece el artículo 36 de la Ley N° 19.518.

- d) Los siguientes ejemplos ilustran sobre estos nuevos topes o límites:

Monto Planilla Anual de Remuneraciones Previsionales actualizada al término del ejercicio (1)	Gastos efectivos de capacitación actualizados al término del ejercicio (2)	Planilla Anual de Remuneraciones Previsionales Actualizada al término del Ejercicio (3)	Límite General 1% de Planilla Anual de Remuneraciones Previsionales Actualizada al término del ejercicio (3 x 1%) = (4)	Límite en UTM (Valor UTM mes Diciembre del año respectivo)		Monto Crédito a deducir por concepto de Gastos de Capacitación (7)
				9 UTM (5)	7 UTM (6)	
= ó > a 45 UTM	0,30 UTM	45 UTM	0,45 UTM	9 UTM		0,30 UTM
	10 UTM	45 UTM	0,45 UTM	9 UTM		9 UTM
	3 UTM	1.000 UTM	10 UTM	9 UTM		3 UTM
	3 UTM	500 UTM	5 UTM	9 UTM		3 UTM
	12 UTM	1.000 UTM	10 UTM	9 UTM		10 UTM
> 35 UTM e < a 45 UTM	12 UTM	500 UTM	5 UTM	9 UTM		9 UTM
	0,30 UTM	44 UTM	0,44 UTM		7 UTM	0,30 UTM
	0,30 UTM	40 UTM	0,40 UTM		7 UTM	0,30 UTM
	0,30 UTM	36 UTM	0,36 UTM		7 UTM	0,30 UTM
	8 UTM	44 UTM	0,44 UTM		7 UTM	7 UTM
< a 35 UTM	8 UTM	40 UTM	0,40 UTM		7 UTM	7 UTM
	8 UTM	36 UTM	0,36 UTM		7 UTM	7 UTM
	Cualquier monto	< a 35 UTM				Sin derecho a crédito

NOTA: Para convertir a pesos (\$) los valores de dicho recuadro basta con multiplicar las cantidades anotadas en las columnas (1) a la (7) por el valor de la UTM del mes de diciembre del año comercial respectivo.

IV. Vigencia

- a) De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2º permanente de la Ley N° 19.967, las modificaciones introducidas a la Ley N° 19.518 y comentadas en el Capítulo III anterior en sus aspectos tributarios, regirán a contar de la publicación en el Diario Oficial de la ley antes mencionada, hecho que ocurrió el 4.09.2004.
- b) En relación con las modificaciones introducidas al artículo 36 de la Ley N° 19.518, comentadas en el N° 4 del Capítulo III precedente, y atendida la vigencia de las mismas, *por el año calendario 2004* existirán vigentes dos textos de dicho precepto legal, según sea la fecha en que se realizaron las acciones de capacitación, esto es, si tales actividades se desarrollaron antes o desde el 4.09.2004, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.967.

Por lo tanto, al estar vigentes durante el año 2004, dos textos del artículo 36 de la Ley N° 19.518, los límites o topes que contiene dicho texto legal, se aplicarán de la siguiente manera:

- b.1) Los contribuyentes cuyo 1% de sus remuneraciones anuales imponibles para los efectos previsionales, debidamente actualizadas al término del ejercicio, es inferior a 13 UTM y durante el año 2004 sólo efectuaron sus actividades de capacitación o los aportes a los organismos técnicos autorizados, con anterioridad al 4.09.2004, tendrán derecho al límite de las 13 UTM al valor vigente de dicha unidad en el mes de diciembre del año 2004. En caso contrario, es decir, si el 1% de sus remuneraciones anuales imponibles para los efectos previsionales, debidamente actualizadas al término del ejercicio, es superior o igual a 13 UTM, entonces el límite corresponderá justamente al 1% de sus remuneraciones anuales imponibles para

los efectos previsionales, debidamente actualizadas al término del ejercicio.

- b.2) Los contribuyentes cuyo 1% de sus remuneraciones anuales imponibles para los efectos previsionales, debidamente actualizadas al término del ejercicio, es inferior a 9 UTM y durante el año 2004 realizaron sus actividades de capacitación o los aportes a los organismos técnicos autorizados, sólo a contar del 4.09.2004, tendrán derecho a los límites de 9 ó 7 UTM respectivamente siempre que el monto de su Planilla Anual de Remuneraciones Previsionales actualizada al término del ejercicio sea superior a 45 UTM en el primer caso (9 UTM) y entre 35 y 45 UTM en el segundo (7 UTM). Si el 1% de sus remuneraciones anuales imponibles para los efectos previsionales es superior o igual a 9 UTM, entonces el límite corresponderá justamente al 1% de sus remuneraciones anuales imponibles para los efectos previsionales, debidamente actualizadas al término del ejercicio.
- b.3) Aquellos contribuyentes que hayan efectuado aportes a los organismos técnicos autorizados o gastos de capacitación antes y después del 4 de septiembre de 2004, podrán optar por el límite correspondiente al menor valor entre los aportes o gastos efectuados con anterioridad al 4.09.2004 y el antiguo límite que definía la ley según indica el punto b.1; sólo si este valor resulta inferior al límite establecido por la ley con posterioridad al 4.09.2004, podrán optar al menor valor entre los aportes o gastos efectuados durante todo el año 2004 y los nuevos límites definidos por la ley.

Lo antes expuesto se puede graficar de la siguiente manera:

Rango Planilla de Remuneraciones	Gastos efectivos de Capacitación o aportes OTICS.			Monto Anual Planilla de Remuneraciones	1% Planilla Anual de Remuneraciones	Límites, máximo entre 1% PAR y límites en UTM fijados por Ley		Monto crédito a deducir
	Antes del 04.09.2004	A contar del 04.09.2004	Total			Antes del 04/09/2004	Desde el 04/09/2004	
Monto menor a 35 UTM	13 UTM	0 UTM	13 UTM	34 UTM	0,34 UTM	13 UTM	N/A	13 UTM
	7 UTM	8 UTM	15 UTM	34 UTM	0,34 UTM	13 UTM	0 UTM	7 UTM
	5 UTM	2 UTM	7 UTM	20 UTM	0,20 UTM	13 UTM	0 UTM	5 UTM
	0 UTM	3 UTM	3 UTM	20 UTM	0,20 UTM	N/A	0 UTM	0 UTM
Monto mayor a 35 UTM y menor a 45 UTM	13 UTM	2 UTM	15 UTM	40 UTM	0,40 UTM	13 UTM	7 UTM	13 UTM
	10 UTM	3 UTM	13 UTM	40 UTM	0,40 UTM	13 UTM	7 UTM	10 UTM
	4 UTM	4 UTM	8 UTM	40 UTM	0,40 UTM	13 UTM	7 UTM	7 UTM
	0 UTM	8 UTM	8 UTM	40 UTM	0,40 UTM	N/A	7 UTM	7 UTM
Monto igual o mayor a 45 UTM y menor o igual a 900 UTM	14 UTM	7 UTM	21 UTM	900 UTM	9 UTM	13 UTM	9 UTM	13 UTM
	8 UTM	8 UTM	16 UTM	800 UTM	8 UTM	13 UTM	9 UTM	9 UTM
	4 UTM	9 UTM	13 UTM	400 UTM	4 UTM	13 UTM	9 UTM	9 UTM
	0 UTM	10 UTM	10 UTM	400 UTM	4 UTM	N/A	9 UTM	9 UTM
Monto mayor a 900 UTM y menor o igual a 1300 UTM	13 UTM	0 UTM	13 UTM	1.000 UTM	10 UTM	13 UTM	N/A	13 UTM
	8 UTM	5 UTM	13 UTM	1.100 UTM	11 UTM	13 UTM	11 UTM	11 UTM
	4 UTM	10 UTM	14 UTM	1.200 UTM	12 UTM	13 UTM	12 UTM	12 UTM
	15 UTM	5 UTM	20 UTM	1.000 UTM	10 UTM	13 UTM	10 UTM	13 UTM
Monto mayor a 1300 UTM	14 UTM	0 UTM	14 UTM	1.400 UTM	14 UTM	14 UTM	N/A	14 UTM
	10 UTM	3 UTM	13 UTM	1.400 UTM	14 UTM	14 UTM	14 UTM	13 UTM
	0 UTM	8 UTM	8 UTM	1.400 UTM	14 UTM	N/A	14 UTM	8 UTM
	0 UTM	25 UTM	25 UTM	2.000 UTM	20 UTM	N/A	20 UTM	20 UTM

N/A = No Aplicable

- c) Sin perjuicio de considerarse lo anterior, y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.967, las acciones de capacitación realizadas desde la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.967, esto es, a contar del 4.09.2004 y hasta el 31 de diciembre del año 2004, los contribuyentes beneficiarios de la franquicia tributaria por concepto de gastos de capacitación contenida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, podrán acceder a la deducción de 9 ó 7 UTM según si cumplen los requisitos previstos en el nuevo artículo 36 o si, en caso de no cumplirlos, pagan el impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio tributario del año 2003.

Respecto de lo establecido en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.967, procede aclarar, que el requisito cuyo cumplimiento libera el hecho de haber pagado el impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio tributario del año 2003, es el de haber pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a sus planillas anuales de remuneraciones.

De lo dicho se sigue que, aquellos contribuyentes que no tengan pagadas las cotizaciones previsionales correspondientes a sus planillas anuales de remuneraciones y hayan pagado el impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta correspondiente al ejercicio tributario del año 2003, podrán sujetarse a las normas del nuevo artículo 36 de la Ley N° 19.518, pero para los fines de establecer si se tiene derecho al beneficio tributario y/o para acceder y definir el límite de 7 ó 9 UTM, deberá siempre observarse el rango de su planilla anual de remuneraciones.

- d) A partir de las actividades de capacitación desarrolladas durante el año calendario 2005 y siguientes, tendrán plena aplicación los límites o topes de 9 ó 7 UTM que establece el nuevo texto del artículo 36 de la Ley N° 19.518, los cuales se aplicarán en *forma anual* cualquiera que sea el período que abarquen las actividades de capacitación realizadas en el período respectivo.

Saluda a Ud.,

Juan Toro Rivera
Director

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

62.826, 21.12.04.

A persona con contrato a honorarios se le deben efectuar descuentos de remuneración en caso de atrasos o inasistencias injustificadas, siempre que en el contrato se establezca una jornada de trabajo y exista un mecanismo de control de asistencia.

El Director Jurídico del Ministerio Secretaría General de Gobierno se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si es procedente descontar al personal contratado a honorarios parte de sus remuneraciones por concepto de atrasos.

Sobre el particular, cabe manifestar, en primer término, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, las personas contratadas a honorarios se rigen por las reglas que establezca el respectivo contrato y no le son aplicables las disposiciones estatutarias contenidas en dicho cuerpo legal.

Enseguida, es menester señalar que las personas que prestan servicios a la Administración sobre la base de honorarios, no poseen la calidad de funcionarios y tienen como única forma reguladora de sus relaciones con ella el propio convenio, careciendo de los derechos y obligaciones de que gozan los empleados públicos.

Por ello, resulta lógico entender que el pacto por el cual la Administración contrata los servicios de una persona, no sólo constituye el marco de los derechos y obligaciones

de quien presta los servicios, sino que también de quien los requiere, de tal manera que el convenio resulta igualmente vinculante para la autoridad administrativa, lo que es plenamente concordante con lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que obliga a los contratantes a ceñirse expresamente a los términos convenidos.

En este sentido, cabe indicar, que los contratos a honorarios podrán fijar una determinada jornada de trabajo, siendo esta cláusula una modalidad de esta forma de prestación de servicios, que en nada altera la naturaleza jurídica del vínculo que une a las partes del convenio, que, en caso de incorporarse, deberá indicar la duración que ésta tendrá, como se distribuirá y la forma en que se verificará su cumplimiento.

Asimismo, resulta útil señalar, que el sistema de control horario tiene como objeto asegurar tanto la asistencia al trabajo como la permanencia en él, que debe alcanzar a todos los empleados, sin que pueda originarse con su implementación, ventajas o privilegios para un determinado grupo de servidores.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes N°s. 21.735, de 1990 y 36.682, de 1994, entre otros, ha

manifestado que las jefaturas superiores de los servicios se encuentran facultadas para determinar él o los mecanismos de control de asistencia a sus labores de los funcionarios de su dependencia, pues al no existir un régimen especial para los servidores públicos, corresponde, en consecuencia, que las citadas autoridades administrativas, implanten los controles que estimen convenientes para asegurar la asistencia al trabajo, sistemas que deben observar los funcionarios a quienes afecta, cualquiera sea su jerarquía.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente, que los descuentos por atrasos deberán efectuarse por los pagadores a requerimiento escrito del jefe inmediato, los que se harán efectivos en la liquidación de pago de remuneraciones del mes siguiente a aquél en que se produzca la circunstancia que lo autoriza o, a más tardar, en la del subsiguiente. El cómputo de las horas de atraso se realizará

sumando los minutos diarios de la demora, de modo que, para la determinación total del tiempo no trabajado en el mes, sólo se considerarán las horas completas y no los minutos (aplica Dictamen N° 81.525, de 1971, entre otros).

En consecuencia, en mérito de todo lo antes expuesto, es dable concluir, que en cuanto el contrato a honorarios impone al contratante la obligación de cumplir una determinada jornada de trabajo, el servicio respectivo deberá fijar un mecanismo de control de asistencia, cuyo cumplimiento será obligatorio para el contratante, pudiendo en caso de atrasos o inasistencias injustificadas, practicar los descuentos de remuneraciones correspondientes, conforme al procedimiento establecido al efecto.

Es todo cuanto procede informar al tenor de la presentación.

61.344, 13.12.04.

Sobre el derecho de las asociaciones de funcionarios municipales cuyos asociados no están afiliados al servicio de bienestar tienen derecho a representación en el comité de bienestar a que alude el artículo 10 de Ley N° 19.754.

Se ha remitido a esta Contraloría General la presentación de la Municipalidad de Mostazal, mediante la cual se requiere un pronunciamiento que determine, en primer lugar, si las asociaciones de funcionarios cuyos asociados no están afiliados al servicio de bienestar tienen derecho a representación en el Comité a que alude el artículo 10 de Ley N° 19.754.

Sobre el particular, cumple recordar que la Ley N° 19.754, que autoriza a las Municipalidades para otorgar prestaciones de bienestar a sus funcionarios, dispone en el inciso segundo del citado artículo 10° que la mitad de los integrantes del Comité de Bienestar –a

cargo de la administración general del servicio respectivo– estará compuesta por representantes propuestos por el Alcalde, con aprobación del Concejo, y la otra mitad por "representantes de la o las asociaciones de funcionarios existentes en el Municipio". Continúa la norma indicando que "si en el respectivo Municipio hubiere más de una asociación de funcionarios, la representación de éstas en el comité, en la parte correspondiente, será proporcional al número de afiliados, conforme lo establezca el reglamento. De no existir asociación de funcionarios adscritos al sistema de bienestar, en la forma que prescriba el mismo reglamento".

Si bien la primera parte del inciso segundo del citado artículo 10° alude sólo a la representación de "la o las asociaciones de funcionarios", sin hacer referencia a la afiliación de los mismos al servicio de bienestar, de las frases siguientes de la misma norma puede desprenderse que dicha afiliación es un elemento relevante para efectos de determinar la integración del aludido comité de administración.

En efecto, la mencionada disposición recurre al factor de la afiliación a fin de fijar la proporción en que cada asociación de funcionarios participará en el Comité –en el evento de que exista más de una asociación–, y luego, en caso de que no exista ninguna, dispone que los encargados de elegir a los representantes del personal serán sólo los funcionarios que se encuentren adscritos al sistema de bienestar.

En este contexto, considerando que para efectos de la participación funcionaria en la representación de que se trata, el factor de la afiliación es determinante –según se desprende de lo expuesto precedentemente–, no puede sino entenderse que la o las asociaciones de funcionarios a que alude la primera parte del inciso segundo del artículo 10 tendrán derecho a representación en el Comité de que se trata en la medida que existan socios de la mismas que estén afiliados al servicio de bienestar, pues de ese modo se cumple con mayor rigurosidad la premisa sobre la cual se estructura el sistema, cual es que el servicio sea administrado paritariamente, tanto por representantes de la autoridad municipal como por representantes de los beneficiarios del mismo, según se desprende de la historia fidedigna del establecimiento de la ley en comento.

Una interpretación contraria implicaría aceptar que se reconociera a un grupo de funcionarios municipales ajenos al bienestar, la facultad de representar a los directamente afectados por las decisiones administrativas adoptadas en relación con el Servicio respectivo, lo que no armoniza con la idea de

autogestión –propia del funcionamiento de entidades de interés social y previsional directo de los funcionarios– subyacente en el sistema de administración de que se trata, según se desprende, como se ha señalado, de la historia de la ley en análisis.

Siendo ello así, en el evento de que en la especie la asociación de funcionarios a que se alude no cuente con afiliados al sistema de bienestar y no exista otra asociación de funcionarios en ese Municipio con socios afiliados al mismo, la integración del Comité respectivo deberá regirse por la regla prevista para aquellos casos en que no exista asociación de funcionarios, contemplada en la parte final del referido inciso segundo del artículo 10 de Ley N° 19.754.

En segundo lugar, consulta la Municipalidad recurrente acerca de si existe compatibilidad entre la subvención percibida por una asociación de funcionarios municipales para efectos de financiar las prestaciones de bienestar, y el aporte que otorga el Municipio en el marco del sistema instaurado por Ley N° 19.754.

En relación con la materia, cumple con remitir, para su conocimiento, copia del Dictamen N° 52.284, de 2002, mediante el cual esta Contraloría General se ha pronunciado sobre el particular.

Finalmente, requiere un pronunciamiento que determine si el hecho de que los plazos para la constitución del servicio de bienestar –establecidos por esa misma Municipalidad en el reglamento respectivo– se encuentren vencidos, constituye un impedimento para que éste pueda comenzar a funcionar.

Sobre el particular, cumple recordar que el artículo 2° de la ley en comento establece que los objetivos específicos, la forma y condiciones en que cada Municipio otorgará las prestaciones de bienestar, la conformación y funcionamiento del Comité respectivo y demás normas de ejecución, serán materia de un reglamento que deberá aprobar el Concejo a proposición del Alcalde.

Pues bien, procede manifestar que una norma reglamentaria establecida por el propio Municipio con ocasión de la regulación del funcionamiento del servicio de bienestar, no puede impedir la constitución del mismo, por cuanto el propósito de tal reglamento es pre-

cisamente hacer posible su funcionamiento, de tal manera que esa Municipalidad deberá adoptar las medidas que sean pertinentes para subsanar la situación suscitada en la especie, de modo de permitir la constitución del Servicio de que se trata.

61.402, 13.12.04.

Sobre orden de prelación y renuncia voluntaria del artículo 73 de Ley N° 19.070, ante la decisión de cerrar un establecimiento educacional.

Alcalde de la Municipalidad de Temuco –en atención a lo resuelto por la Corte de Apelaciones de Temuco y confirmado por la Corte Suprema– solicita se emita el pronunciamiento requerido en el Oficio N° 2.486, de 2003, a fin de precisar si el orden de prelación y la renuncia voluntaria a que se refieren los incisos 2° a 4°, del artículo 73, de Ley N° 19.070, cuando la autoridad ha aplicado la causal de término de la relación laboral establecida en la letra i), del artículo 72, del mismo texto legal –supresión de horas–, ante la decisión de cerrar un establecimiento educacional, deben ser aplicados sólo al personal docente asignado a ese establecimiento o sobre los profesionales de la educación pertenecientes a la dotación comunal.

Sobre el particular, es útil recordar que el inciso 1°, del artículo 73, de Ley N° 19.070, establece que el Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i), del artículo 72, del mismo texto legal, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22, de esa ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Por su parte, el citado artículo 22, dispone que las Municipalidades o corporaciones pueden, de acuerdo con las causales que allí se indican, adecuar las dotaciones docentes comunales, las que deben estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

En relación con el precepto referido, el artículo 21, de Ley N° 10.070, prevé que las dotaciones docentes de cada establecimiento serán fijadas de acuerdo con las variables que en esa norma se indican, a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquél en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal.

En este contexto, como puede advertirse de las normas legales aludidas, cualquier modificación que una Municipalidad o Corporación efectúe a la dotación docente de un establecimiento educacional, debe, necesariamente, encontrarse contenida y fundamentada en la dotación comunal, según lo señala el artículo 22, de Ley N° 19.070.

No obstante, si bien es cierto la modificación de la dotación docente de un establecimiento educacional debe estar contemplada en la dotación comunal, ello no implica que si una Municipalidad o Corporación modifica la dotación del establecimiento en términos de

ordenar su cierre, aplicando a los profesionales que en él se desempeñan la causal de término de funciones por la supresión de las horas que sirven, contemplada en la letra i), del artículo 72 de Ley N° 19.070, tal determinación afecte a la dotación comunal general, puesto que si bien ambas están directamente vinculadas, el legislador ha conferido a la autoridad municipal la facultad de fijar independientemente las dotaciones de cada plantel, en conformidad con las variables existentes en el Estatuto Docente.

De esta manera, en la situación de la especie, la supresión de horas sólo afectará a los profesionales de la educación pertenecientes a la dotación del establecimiento res-

pecto del cual se ha dispuesto que sea cerrado y no alcanzará a los docentes que forman parte de la dotación comunal, debiendo, por consiguiente, la Municipalidad de Temuco aplicar tanto el orden de prelación, como la renuncia voluntaria a que se refiere el artículo 73, de Ley N° 19.070, sólo a los docentes de ese recinto.

Por último, cabe señalar, en cuanto a la renuncia voluntaria, que si ésta se aplica a otros profesionales de la educación pertenecientes a la dotación comunal, no dará derecho a indemnización alguna, como quiera que a su respecto se configuraría la causal de cese de funciones establecida en la letra a), del artículo 72, de Ley N° 19.070.

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Pamela Farías: "La nueva legislación contra el Acoso Sexual"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Cultura laboral y mediación: La naturaleza del conflicto laboral	10
CARTILLA	
• Acoso sexual en el trabajo	14
• Modelo de reglamento interno sobre la investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo	15
• Lista de autochequeo. Procedimiento acoso sexual	18
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 20.005. Tipifica y sanciona el acoso sexual	19
• Decreto N° 17, de 2005, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba reglamento sobre concesión y pago de pensión y bonos establecidos en la Ley N° 19.992	23
• Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 16.06.04, del Ministerio de Hacienda. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo	26
DEL DIARIO OFICIAL	84
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Desafuero de dirigente sindical por incumplimiento grave de trabajo acreditado	87
• Despido justificado. Conversión de contrato a plazo fijo en indefinido	107

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Indice temático	112
-----------------------	-----

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**619/20, 8.02.05.**

No se conforma a derecho que los contratos de trabajo del personal que se desempeña como vendedor y cobrador de tiempo de estacionamiento con la denominación de GuardiAyuda estipulen que se encuentran exceptuados de la limitación de jornada de trabajo, según el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, ya que están sujetos a fiscalización superior inmediata	113
---	-----

620/21, 8.02.05.

La labor desarrollada por el personal que se desempeña como parquimetro para Sociedad ..., en la comuna de Tomé, VIII Región, no constituye un trabajo de proceso continuo	115
--	-----

649/22, 9.02.05.

Entre las Iglesias Evangélicas y Protestantes regidas por la Ley N° 19.638 y las personas que ejercen cargos pastorales y obispaes, no se configura un vínculo laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo	116
--	-----

799/23, 25.02.05.

A los profesionales de la educación que prestaron servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por los meses de enero y febrero de 2005, en el evento que la totalidad de las indemnizaciones que les correspondían de conformidad al artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, les hubieren sido pagadas por dichas entidades en el mes de diciembre de 2004, cumpliéndose, además, con el requisito de antigüedad exigido en el artículo 41 bis de la Ley N° 19.070	119
---	-----

845/24, 28.02.05.

La oportunidad para pronunciarse si una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo Código, planteamiento que debe ser resuelto por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad que formulare la comisión negociadora de los trabajadores	121
--	-----

846/25, 28.02.05.	
Deberán incluirse en el pago de la indemnización legal por años de servicio, el Incentivo de Producción y el Bono de Vacaciones Progresiva, si se pagan mensualmente, y las imposiciones y cotizaciones de previsión o de seguridad social, en este último caso, porque la ley expresamente exige su inclusión en este pago indemnizatorio	124
847/26, 28.02.05.	
A la docente Sra. ... le asiste el derecho, cumpliéndose los requisitos legales, a que la Corporación Municipal de Ñuñoa, le pague el bono por retiro voluntario previsto en el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.933, considerando tanto los años continuos como los discontinuos prestados para la referida entidad, con el tope máximo de 11 meses, salvo que los períodos servidos con anterioridad hayan sido indemnizados por dicha entidad	126
848/27, 28.02.05.	
No resulta aplicable el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente respecto de las horas desempeñadas para labores docentes de grupo diferencial en el Colegio Municipal Confederación Suiza dependiente de la Corporación Municipal de La Reina	128
849/28, 28.02.05.	
El precepto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores. Se reconsidera, por consiguiente, toda doctrina contraria a la enunciada anteriormente	130
850/29, 28.02.05.	
La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2°, inciso 3°, del Código del Trabajo	132
869/30, 1°.03.05.	
La asignación de mérito contemplada en los artículos 23 y 30 bis de la Ley N° 19.378, deberá incluirse en la base cálculo de la indemnización por término de contrato prevista en la letra i) del artículo 48 de la misma ley, atendido el carácter de remuneración que tiene dicho estipendio según los citados artículos	

23 y 30 bis, y porque se pagaba mensualmente al trabajador hasta la terminación de los servicios 134

870/31, 1º.03.05.

- 1) Corresponde que el empleador Embotelladoras ... pague aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, bonos por fallecimiento, escolar, por vacaciones, por antigüedad, indemnización y regalía de caja de bebidas, de convenio colectivo de fecha 25.04.2003, a trabajadora acogida a licencia médica, por tratarse de beneficios de carácter ocasional. Las asignaciones familiares corresponde pagarlas en el mismo período al organismo previsional pagador del subsidio por incapacidad laboral, o al empleador según se haya autorizado, y en cuanto al reajuste pactado de remuneraciones, al empleador, si tal beneficio procede que se aplique no durante goce de subsidio sino reintegrado el trabajador a sus labores.
- 2) Los beneficios anotados en el número anterior corresponde pagarlos al empleador, respecto de trabajador pensionado de invalidez parcial transitoria que continúa con contrato de trabajo vigente, y las asignaciones familiares al organismo previsional pagador de la pensión.
- 3) No existe impedimento jurídico para que trabajador acogido a licencia médica o a pensión de invalidez parcial transitoria que mantiene su contrato de trabajo pueda ser incluido en un proceso de negociación colectiva.
- 4) Pensionado de invalidez parcial transitoria que mantiene contrato de trabajo vigente podrá acogerse a licencia médica, para justificar su ausencia por incapacidad laboral, y en cuanto a derecho a pago del subsidio en el mismo caso, no corresponde pronunciarse a este Servicio sino a la Superintendencia de Seguridad Social 136

876/32, 2.03.05.

- 1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1º del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.
- 2) El presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de dicha organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside.
Carece, igualmente, de dicha facultad, el delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en una empresa, tratándose de un finiquito otorgado por un dependiente de aquella que no se encuentra afiliado a la organización respectiva, como también el delegado del personal elegido por un grupo de trabajadores de una

empresa, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo	141
--	-----

ORDEN DE SERVICIO, CIRCULAR Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Orden de Servicio.

2, 11.03.05.

Establece procedimientos, criterios de actuación y define res- ponsables institucionales para trámites de denuncias sobre acoso sexual	144
--	-----

2.- Circular.

36 (extracto), 14.03.05.

Instruye sobre nuevo procedimiento de investigación ante de- nuncia por acoso sexual y actualiza y complementa Circular Nº 88, de 2001, conforme se explica en esta circular	150
--	-----

3.- Resolución.

39 (extracto), 21.02.05.

Revoca Resolución Nº 334, de 1990, del Director del Trabajo, que delegó en el Subdirector del Trabajo la facultad de ordenar la instrucción de Sumarios Administrativos e Investigaciones Sumarias, como asimismo, dictar las resoluciones de término de dichos procedimientos disciplinarios	150
---	-----

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares

16, 11.03.05.

Instrucciones sobre modificaciones introducidas a la Ley Nº 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo por la Ley Nº 19.967, de 2004	151
---	-----

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes

62.826, 21.12.04.

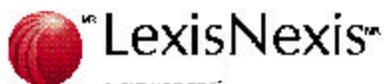
A persona con contrato a honorarios se le deben efectuar descuentos de remuneración en caso de atrasos o inasisten- cias injustificadas, siempre que en el contrato se establezca una jornada de trabajo y exista un mecanismo de control de asistencia	165
---	-----

61.344, 13.12.04.

Sobre el derecho de las asociaciones de funcionarios municipales cuyos asociados no están afiliados al servicio de bienestar tienen derecho a representaciones en el comité de bienestar a que alude el artículo 10 de Ley N° 19.754 166

61.402, 13.12.04.

Sobre orden de prelación y renuncia voluntaria del artículo 73 de Ley N° 19.070, ante la decisión de cerrar un establecimiento educacional 168



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 195
Abril 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.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Pamela Fariás: "La nueva legislación contra el Acoso Sexual".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Cultura laboral y mediación: La naturaleza del conflicto laboral.

CARTILLA

- Acoso sexual en el trabajo.
- Modelo de reglamento interno sobre la investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo.
- Lista de autochequeo. Procedimiento acoso sexual.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.005. Tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Decreto N° 17, de 2005, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba reglamento sobre concesión y pago de pensión y bonos establecidos en la Ley N° 19.992.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Desafuero de dirigente sindical por incumplimiento grave de trabajo acreditado.
- Despido justificado. Conversión de contrato a plazo fijo en indefinido.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

ORDEN DE SERVICIO, CIRCULAR Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Marcelo Albornoz Serrano	Director del Trabajo
Julio Salas Gutiérrez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Christian Melis Valencia	Jefe Departamento Inspección
Christian Alviz Riffo	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Estudios
Mauricio Atenas Sequeida	Jefe Departamento Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Varas Castillo	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Pedro Julio Martínez	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Francisco Huircaleo Román	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Julio Barraza Pérez	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Ana María Ruz Varas	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 Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Angela Hoces Sauvat
Periodista
Departamento de Recursos Humanos

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, Pamela Farías, encargada de Género del Departamento de Gestión y Desarrollo de la Dirección del Trabajo, se refiere a la nueva legislación que tipifica y sanciona el acoso sexual.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos un artículo de José Luis Ibáñez, profesional del Departamento de Relaciones Laborales, sobre la naturaleza del conflicto laboral en el contexto de la cultura laboral.

La sección orientada a la difusión de la normativa incluye una cartilla sobre el acoso sexual en el trabajo; un modelo de reglamento interno sobre la investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo, y una Lista de autochequeo sobre procedimiento relacionado con esta misma problemática.

De la sección de Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo destacamos el Dictamen N° 849/28, el cual concluye que el precepto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa, a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores, y que, además, re-considera toda doctrina contraria a la enunciada.

En la sección Normas legales y reglamentarias destacamos, la publicación de la Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, y el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, de Hacienda que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Por último, y en relación con la normativa de incidencia laboral emanada de otras instituciones públicas, en esta edición incluimos la Circular N° 16, de 2005, del Servicio de Impuestos Internos que instruye respecto de las modificaciones introducidas a la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo por la Ley N° 19.967, de 2004.

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 SERVICIO.

