



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Febrero 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



JOAQUÍN CABRERA SEGURA: "LAS NORMAS DEL TRABAJO DEBEN SER UN PISO, NO UN TECHO"

Mediación, negociación colectiva y la nueva Ley de Subcontratación son temas que apasionan al nuevo jefe de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. "Espero ser una buena herramienta para tratar de cumplir los compromisos que la presidenta Bachelet le impuso a la Dirección", sostiene.

Ha estado ligado al mundo laboral desde siempre. Primero –desde 1994 hasta el año 2000– en el área sindical, como asesor del ex presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y ex parlamentario, Manuel Bustos. Más tarde, hasta nuestros días, en la Dirección del Trabajo.

Joaquín Cabrera Segura, jefe de la División de Relaciones Laborales de ese Servicio, es una de las personas más experimentadas en este campo, con una trayectoria que le permite analizar en profundidad los avances logrados en la materia y establecer paralelos que dan cuenta de los mismos. Entre abril del 2000 e igual mes del 2005 ejerció como jefe del Departamento de Relaciones Laborales, una etapa de su vida que recuerda con particular orgullo y hasta nostalgia. Con posterioridad se hizo cargo del Departamento de Estudios, durante dos años, para volver a sumergirse en las relaciones laborales, ahora con la categoría de División. Abogado, de 36 años, comparte estas actividades con las académicas. Pero siempre en lo suyo: es profesor de Derecho Laboral en la Universidad Uniacc.

Sobre su primera etapa rememora: "Cuando planificamos la gestión encomendada por el Presidente Ricardo Lagos, nos enfrentamos a una contingencia que modificó sustancialmente nuestro marco de trabajo: la gran reforma laboral del año 2001. Ella signi-



"La relación laboral no tiene necesariamente que terminar en un disenso, en una paralización, existen múltiples mecanismos de articulación".

ficó, para nosotros, una ampliación significativa de nuestras áreas, asociadas con una gran liberalización de las normas vinculadas a la negociación colectiva, a la organización sindical. Tuvimos que adecuar muchas normativas, procedimientos internos, y replantearnos cuál era el rol que como Dirección del Trabajo nos correspondía, en el marco de un proceso creciente de libertad sindical".

En la práctica, ¿qué significaron esos cambios?

De una u otra manera, esta reforma dismanteló mucho de la institucionalidad vigente a la fecha e instaló otra. Desapareció, o al menos fue aligerado significativamente, un rol tutelar que tenía la Dirección del Trabajo respecto de las organizaciones, para dar paso a un despliegue de la autonomía colectiva de los trabajadores. Y así como se nos quitó trabajo, también nos colocó nuevas funcio-



"Parte importante de la infraccionalidad no se origina en un ánimo doloso, intencionado, sino más bien en la ignorancia de las disposiciones, en la falta de acceso a la información".

nes. Hubo un rol mucho más intenso desde el punto de vista de la asistencia técnica. La reforma trajo aparejada instituciones nuevas que hoy están en proceso de consolidación, como es la sustitución de multas por capacitación. Una vez al año, las empresas de nueve o menos trabajadores pueden pedir que una multa que les haya sido cursada sea sustituida por capacitación, de tal manera de nosotros instalar el primer dique de contención a la infraccionalidad.

Y medidas como la que describe, ¿son efectivas?

Nosotros estamos convencidos de que parte importante de la infraccionalidad no se origina en un ánimo doloso, intencionado, sino más bien en la ignorancia de las disposiciones, en la falta de acceso a la información, lo que fundamentalmente se da en empresas más chicas, como las Pymes y la microempresa. Volcar parte de nuestro trabajo hacia esta línea de divulgación, difusión, capacitación, asistencia técnica, formación, fueron orientaciones muy claras del proceso de la reforma del 2001.

Por otra parte, nos tocó hacernos cargo, en aquella contingencia, de una presencia nueva del área de relaciones laborales: la articulación de conflictos colectivos, que con posterioridad materializamos en un sistema integral de mediación de conflictos colectivos del trabajo.

¿En qué consiste el sistema integral de mediación?

Hasta ese momento, la actuación de los funcionarios en materia colectiva era más bien episódica; dependía mucho de la persona, del inspector, y de la formación en este tipo de materias que podía tener un funcionario. Lo que hicimos, a través de la instalación de la mediación, fue darle sistema, darle capacitación a la gente, y separar la función. No era entendible, desde el punto de vista del usuario, que la Dirección del Trabajo tuviera el mismo plantel profesional que por una parte multaba, sancionaba, controlaba, y por otra convocaba a las partes a una mediación y a una lógica de autocomposición.

Entonces, tomamos una decisión crítica: esta gente sale de la línea inspectiva y se instala en el área de relaciones laborales. Así, la función inspectiva hacía su rol de control por la disuasión sancionatoria. Pero, por otro lado, la lógica de estímulo y autorregulación de las partes, por la vía de la información y de la instalación de mecanismos de solución de conflictos colectivos, junto con la promoción sindical y el fortalecimiento de la negociación colectiva, vienen a ser vías más autónomas, más democráticas de cumplir la ley. En ese contexto, hay un antes y un después en la naturaleza profunda del Departamento de Relaciones Laborales.

CONSOLIDACION

¿Qué ocurre hoy, a siete años de esa gran transformación?

Hoy estamos asistiendo a una suerte de consolidación de ese proceso. Ya no hay necesidad de inventar un modelo de trabajo

desde la administración hacia los trabajadores organizados, sino más bien de insembrar calidad y sacarle el mayor rendimiento que podamos a la institucionalidad existente. Un ejemplo es lo que comentábamos: la sustitución de multa por capacitación, que originalmente estaba pensada para empresas de nueve o menos trabajadores. Nosotros, administrativamente, generamos lo que llamamos la sustitución parcial, y ampliamos el universo a empresas de menos de 25 trabajadores. Pero como por ley no podemos hacerlo, les planteamos sustituir parcialmente la multa, para llegar casi a cero, siempre que se sometan a capacitación.

¿Qué otros avances destaca en esta nueva etapa?

Hemos avanzado mucho en el tema de divulgar la mediación colectiva, tratando de colocar el mensaje subyacente de que es mucho más democrático, más eficiente, más barato y sustentable en el largo plazo, unas relaciones laborales que se den al interior de la empresa en el plano de la autonomía, la negociación y el acuerdo, en donde la autoridad administrativa esté en un plano más bien prescindente. Sabemos que muchas veces nuestra presencia, lejos de ayudar, enturbia la relación laboral. Preferimos ayudar a catalizar procesos de discusión, de diálogo, que tener que sancionar. En este nuevo énfasis, que lo ha recogido el Gobierno de la Presidenta Bachelet con mucha intensidad, estamos en una lógica de articulación de mesas de trabajo, sectoriales, tratando de plasmar, en lo laboral, una noción más ciudadana de diálogo social.

En ese contexto, ¿cómo han reaccionado tanto trabajadores como empleadores?

Nosotros apuntamos a un cambio cultural significativo. Estamos tratando de estimular los espacios de libertad para que en ellos emerjan actores consolidados, responsables, para llevar independientemente sus relaciones laborales, ojalá con prescindencia del

Estado. Creo que la reacción de trabajadores y empleadores, en general, es bastante buena. Sí queda mucho por avanzar en la consolidación de estos actores colectivos. Aún hay importantes rezagos, desde el punto de vista de las normas, para que efectivamente uno pueda decir: "aquí tenemos actores consolidados".

¿En qué se traduce esta falta de actores consolidados?

Por ejemplo, este año vamos a superar las 20 mil organizaciones sindicales vigentes, pero la mitad de ellas está en el sueño profundo, se han abandonado. Algunas han muerto porque se ha creado otra empresa; otras, por falta de interés de los trabajadores.

¿A qué atribuye usted este fenómeno?

Tenemos la sospecha evidente de que muchas de ellas tienen el componente de la práctica antisindical; han sido presionadas al punto de asfixiar la iniciativa de los trabajadores. Esa es otra área que entre el 2000 y el 2005 fue emblemática: el combate a la infraccionalidad en materia de práctica antisindical.

NEGOCIACION COLECTIVA

¿Cuál es la situación actual de la negociación colectiva en nuestro país?

Es complicado dar una cifra dura en esta materia. Tenemos estimaciones que hablan que los trabajadores que acceden a instrumentos de negociación colectiva no superan el 7%. Estamos en niveles tremendamente precarios. Es mucha más la gente organizada sindicalmente que la que negocia colectivamente.

Y eso está reflejado en cifras...

Claro. Un dato de la contingencia. El año pasado recibimos el depósito de 2.118 instrumentos colectivos, de los cuales 1.659 eran contratos colectivos y 559 convenios colectivos. Tenemos una marginal utilización del instrumental de negociación colectiva.



"Estamos en una lógica de articulación de mesas de trabajo, sectoriales, tratando de plasmar, en lo laboral, una noción más ciudadana de diálogo social".

Eso tiene su origen, primero, en una normativa bastante engorrosa desde el punto de vista de la utilización. Además, existen algunos problemas para hacer efectivo el derecho a la huelga. La negociación colectiva sin la herramienta legal de la huelga pierde peso. Entonces, no obstante estimulamos la posibilidad de negociar colectivamente, ya sea como grupo de trabajadores o como sindicato, no ha habido un repunte negociacional, por decirlo así, como desde el punto de vista organizativo.

Durante los últimos años se está constituyendo una media de 1.100 sindicatos, se están colonizando espacios cada vez más acotados de actividad, pero eso no ha tenido como correlato que exista una fuerza negociadora lo suficientemente potente como para consolidar un hábito de negociar colectivamente.

Pero eso podría interpretarse como que –tal vez– no es necesario llegar a esa instancia...

Tengo la percepción de que hay de todo. Efectivamente uno puede encontrar empresas

donde la negociación colectiva esté de más; sin embargo, me cuesta pensar que una organización empresarial madura no ocupe la negociación colectiva como un instrumento de flexibilidad, de adaptabilidad de las condiciones laborales con el entorno. Muchas veces se asocia la negociación colectiva a la conflictividad dura, ideológica, a una diferencia de intereses radical. Pero hemos constatado que, en general, las empresas exitosas son aquellas que tienen paz social al interior de sus organizaciones y, además, mecanismos y vínculos virtuosos con sus trabajadores a través de experiencias de negociación.

Pero es que en nuestro país está instalada la sensación de que negociación colectiva es sinónimo de huelga.

La utilización de la huelga es súper marginal. Durante el año pasado hubo 1.659 contratos colectivos, y las huelgas efectivas y terminadas fueron sólo 85. Un porcentaje ínfimo, que involucraban a 10.400 trabajadores de 160.000 que negociaron.

¿Qué le indica aquello?

Uno puede tener una mirada optimista y decir que todo está muy bien. Pero también podemos decir que la huelga está tan desprotegida, desde el punto de vista legal, que no sirve como instrumento. En este sentido tengo una postura: soy un defensor del derecho a la huelga, pero no la aconsejo. Los trabajadores deben tener ese derecho como herramienta –una más en su maletín–, para los efectos de ayudar a los empleadores a sentarse en una mesa de negociación, pero la huelga termina muchas veces en un deterioro significativo de la relación...

Lo que se traduce en represalias...

Claro, pueden venir despidos, prácticas desleales. Quiero que se entienda bien. Me parece que la huelga es un derecho fundamental, pero tiene que ser utilizado en una construcción inteligente. Es un instrumento, no es un fin en sí mismo. La relación laboral

no tiene necesariamente que terminar en un disenso, en una paralización. Existen múltiples mecanismos de articulación. Ojalá la ley pudiera avanzar tratando de reconocer mayor flexibilidad para concertar relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

MEDIACION

En este escenario se instala la mediación, un mecanismo nuevo que, entiendo, no existía.

Efectivamente. Lo que había era la conciliación. El papel que tienen los funcionarios conciliadores es articular acuerdos entre empleador y trabajador cuando, por ejemplo, expira la relación laboral, pero uno a uno. La mediación tiene un componente esencialmente colectivo, que apunta a tratar de precaver problemas a través de la negociación, y a canalizar acuerdos en empresas con problemas. Con esto desarrollamos un papel auxiliar a una lógica de autorresolución. Le decimos a las partes: "nosotros no vamos a zanjar nada, no vamos a dictar nada ni vamos a solucionar nada, sino vamos a tratar de convocarlos y auxiliarlos para que ustedes mismos busquen acuerdos".

En ese sentido, por ejemplo, tenemos un rol de articulación en el marco de la negociación colectiva. Cuando una huelga es votada y aprobada, cualquiera de las partes, trabajadores y empleadores, dentro del plazo de 48 horas, puede solicitarnos lo que se conoce como los buenos oficios. Ese es un tipo de mediación. Ahí se suspende el inicio de huelga y la ley otorga cinco días para convocar a las partes o no.

¿Cuán efectivo es este tipo de mediación?

Hemos constatado que cerca del 75% de las huelgas votadas y aprobadas que la solicitan se solucionan, es decir, no se hacen efectivas. Podemos concluir, a partir de ello, que la mediación ayuda a desactivar parte importante de la conflictividad. Nuestra ac-

tuación mediadora ha ido creciendo. Lento, hay que decirlo, pero se ha ido instalando. En el 2001-2002 teníamos del orden de 70 u 80 mediaciones al año; hoy, llegamos a las 857. Ellas están desagregadas en los buenos oficios, que son 352; programadas, es decir, ofrecidas por la Dirección del Trabajo, 57; reactivas ante un conflicto, 167, y solicitadas por las partes, 281. La ciudadanía percibe y reconoce en nosotros un rol importante en este aspecto.

¿Quiénes ejercen esa función?

Hay un plantel de cerca de 35 mediadores distribuidos en todas las regiones del país. Son gente que se dedica exclusivamente a esa labor y también a la de difusión, que es otra de nuestras grandes motivaciones. En el 2006 capacitamos a 58.078 personas; 11.600 empleadores de la micro y pequeña empresa. Aquí hay un dato súper relevante. El año 2000 capacitamos a cerca de 6.000. Hemos crecido exponencialmente en el rol de difusión, que se traduce en charlas, seminarios, organización de cursos.

¿Ustedes ofrecen esa capacitación?

Hay iniciativas compartidas. Alguna es solicitada por las partes, por sindicatos, por los propios empleadores, y otra la ofrecemos nosotros. Por ejemplo el año pasado, Estudios, Fiscalización, Relaciones Laborales, se desplegaron por todo el país para difundir la Ley de Subcontratación.

LEY DE SUBCONTRATACION

A propósito de esa ley, ¿qué balance puede hacer a tres semanas de su puesta en marcha, desde el punto de vista de su División?

Creo que va a pasar un tiempo para que la Ley de Subcontratación impacte en los temas propios de las relaciones laborales. Pero ya se están detectando algunos signos. Esta ley va a transformar significativamente la manera de organizarse de las empresas,

de tal manera que muchas de ellas van a externalizar planteles de trabajadores a su propia estructura. Eso nos pondrá a observar qué va a ocurrir con las empresas contratistas, con las negociaciones de éstas. El que se organice una empresa de una manera distinta también impacta en la organización que los trabajadores. Yo siento que la Ley de Subcontratación es una tremenda oportunidad de estimular la asociatividad laboral.

La Ley de Subcontratación aborda temas como la seguridad y la higiene...

Así es, y esperamos que ella estimule a que las organizaciones sindicales empiecen a adoptar, dentro de sus agendas de trabajo, una mayor prevalencia de los temas asociados a la higiene y seguridad. Hoy demandan, en términos generales, reivindicaciones clásicas: remuneraciones, jornadas y beneficios: Pero la Ley de Subcontratación coloca en un punto central, capital, medular, el tema de la higiene y la seguridad. Creemos que la ley debiera reconvertir el discurso sindical hacia una preocupación más efectiva en torno a esos temas.

A la luz de la nueva normativa y las funciones que usted ha descrito, ¿cómo calificaría la situación actual de la relación trabajador-empleador?

Como funcionarios del Estado tenemos el deber de ser optimistas impenitentes respecto a la mejora progresiva de la relación laboral. Nuestro trabajo apunta a ir subiendo los estándares. Creo que hay una categoría de malos empleadores que entiende que la ley laboral, que los derechos laborales, son un techo; es decir: "no me pueden pedir más de lo que está en la ley". Pero lo que uno sueña, desde el punto de vista de la misión de servicio, es que las normas del trabajo sean un piso y no un techo. Hay que entender que un trabajador al que se le cumplen sus derechos es una persona que rinde más, más comprometida, más estable, más formada, lo que redundando directamente en una mayor productividad.

Lo que le conviene también al empresario.

Le conviene mucho a la organización empresarial, y también estamos preservando la competencia del mercado. Si hoy tenemos empleadores que están compitiendo, y una de sus ventajas competitivas es que están incumpliendo la ley, están generando una ventaja ilícita respecto de los que sí la cumplen. Entonces, tenemos que separar el trigo de la paja. Hay una parte de empleadores que fundamenta su competitividad, en parte importante, en la precariedad de los derechos con que mantienen a sus trabajadores. Eso es un modelo de desarrollo insostenible desde el punto de vista social, pero también comercial, porque hoy día, con una economía que se abre al exterior, estamos siendo cada vez más observados. A nuestros socios les interesa saber si estamos compitiendo en términos leales o estamos aplicando, eventualmente, el dumping social, es decir, precarizar al máximo las condiciones laborales, medioambientales, sanitarias, para los efectos de generar productos baratos y competir con precios. También ha cambiado la modalidad de trabajo. Nuestros ancestros trabajaron en dos o tres lugares durante toda su vida; hoy, nosotros estamos expuestos a trabajar en varias partes y en distintos regímenes. Una persona durante un tiempo es trabajador dependiente; después decide estudiar; más tarde pone un negocio; le va bien, le va mal, y así se pasa por distintas categorías ocupacionales...

Y eso, en su opinión, ¿es bueno o malo?

Ni bueno ni malo, son los signos de los tiempos. Lo que tenemos que hacer, como país, es salvaguardar los espacios donde la gente que no tenga empleo, tenga condiciones económicas que le permitan sobrevivir. En ese sentido hay varias iniciativas impulsadas en los últimos años. Tenemos el seguro de desempleo, que sin duda es una mejoría, y otras que están paralizadas, como el fondo de garantías salariales. En definitiva, hay varias cosas que pueden ayudar a aligerar estas situaciones tan dinámicas del mercado del trabajo.

"ALGUNAS REFLEXIONES ACERCA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIONALIDAD LABORAL CHILENA"

Francisco Walker Errázuriz^(*)(1)

PROLOGO

Este artículo será una reflexión más sobre el tema de los Derechos Fundamentales ya tratado, exhaustivamente, por la doctrina laboralista, tanto a nivel internacional como chileno.⁽²⁾

Hoy en día el Derecho del Trabajo ha sido muy cuestionado, dadas las profundas transformaciones del mundo laboral, a raíz del fenómeno de la globalización y de los importantes cambios producidos a través de la informática y los nuevos medios de comunicación que han tenido una amplia influencia en el mundo del trabajo. Sin embargo, esta rama del Derecho ha tomado un nuevo impulso al introducir en su ámbito el concepto de Derechos Fundamentales para toda persona que trabaja. Esta disciplina jurídica se puede definir como un conjunto de normas constitutivas del marco institucional de un sistema de relaciones del trabajo, que regula en consecuencia la interacción de los tres actores propios de este régimen, vale decir, Trabajado-

res, Empresarios y Estado, con dos objetivos centrales:

- la tutela del trabajador y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo;
- el funcionamiento económico adecuado, tanto de la economía a nivel macrosocial como a nivel microsocial o de la empresa.⁽³⁾

Algunos ponen el acento en el primer aspecto y otros en el segundo. Los que consideran el segundo aspecto parten de la base que las relaciones del trabajo son fundamentalmente económicas y que su eje es el mercado del trabajo.

En cambio, los que privilegian el primer tópico, entre ellos el autor de estas líneas, el eje del Derecho Laboral es acentuar el reconocimiento y la protección de los Derechos Fundamentales de todos los trabajadores.

Lo anterior es porque el trabajador posee Derechos Fundamentales, tanto laborales como no laborales que deben ser consagrados absolutamente por el legislador, cautelados por el Estado y respetados por el empleador cuando se trata de una relación laboral subordinada y en general, por la comunidad toda.

(*) Abogado, Doctor en Derecho, Universidad de París, Profesor titular, Departamento de Administración, Universidad de Chile.

(1) Con la colaboración de Ricardo Liendo Roa, Ingeniero Comercial, Universidad de Chile. Diplomado en Administración y Dirección Recursos Humanos, Universidad de Católica de Chile.

(2) En un anexo se acompañará bibliografía sobre el tema.

(3) Al respecto, ver **Walker Errázuriz, Francisco** "Derecho de las Relaciones Laborales", Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 2003, p. 78.

I. DERECHOS FUNDAMENTALES - ALGUNOS ASPECTOS DOCTRINARIOS

Entendemos, por Derechos Fundamentales aquellos inherentes a las personas humanas, que debieran ser respetados por "el solo hecho de ser propios de ellas" y que en el ámbito laboral, pueden ser específicos o no específicos.

En el ámbito laboral, se han considerado los *Derechos Fundamentales específicos* como aquellos que se vinculan directamente con el Trabajo, los que serán tratados en forma prioritaria en este artículo. También están los *Derechos no específicos* que son aquellos derechos propios de todo ser humano y que todo sistema Jurídico Laboral debe considerar, y que conforman la ciudadanía laboral dentro de la empresa.

Hay al respecto distintas fuentes de pensamiento, que han inspirado toda la concepción moderna de "**Derechos Fundamentales**".

A) Una concepción Jus-Naturalista

Esta proviene de la aceptación de la existencia de Derechos Superiores al Estado, que deben respetarse por ser propios de la naturaleza del hombre. Sin embargo, hay que considerar que existen diversas vertientes dentro del Jus-Naturalismo, una de origen Cristiano-Católico, basada principalmente en las ideas de los teólogos medievales de comienzos del siglo XVI, como fueron Santo Tomás de Aquino y Francisco Suárez, los que han inspirado, en parte, toda la Doctrina Social actual de la Iglesia Católica, desde la Encíclica **Rerum Novarum** del Papa León XIII en adelante.

También existe una versión más individualista del Derecho Natural especialmente de los filósofos, como Grocio y Hobbes. No obstante, am-

bas vertientes reconocen la existencia de Derechos Naturales básicos, como el derecho a la vida, a la propiedad, la libertad del hombre, al trabajo, etc. No es del caso ahondar sobre este tema, pero es indispensable tener en cuenta que en materia laboral la influencia del "Jus-Naturalismo" a través especialmente de la Doctrina Social de la Iglesia, ha sido relevante en el ámbito Socio-Laboral moderno. También, en la concepción de los "Derechos Humanos" este pensamiento ha tenido una cierta influencia, junto a otras posiciones ideológicas.

B) Una concepción basada en la defensa de los Derechos Humanos básicos

En este artículo, sólo haremos una referencia a ellos, en estricta relación con el mundo del trabajo.

A continuación citaremos, a modo de ejemplo, algunos documentos de carácter Internacional, tales como, La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esta declaración fue aprobada por Resolución N° 217 A de la Asamblea General de las Naciones Unidas, efectuada en París el 10 de diciembre de 1948.

Al respecto, reproduciremos los siguientes párrafos de la Declaración:

Párrafo 5 del Prólogo.

Se considera que deben reafirmarse los Derechos Fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de los derechos de hombres y mujeres con el objeto de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro del respeto del concepto más amplio de libertad.

Se reconocen los derechos humanos en la forma más amplia, tanto políticos como económicos, así como sociales.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

De los artículos precedentemente citados se desprende un nítido reconocimiento de los Derechos Fundamentales del trabajador.

Además, de este trascendental texto de las Naciones Unidas, cabe citar a modo de ejemplo, El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, en vigor desde el 3 de enero de 1976 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en la misma fecha.

Asimismo, deben considerarse la Declaración de Viena y el Programa de Acción Pro-Recursos Humanos, aprobados en conferencia mundial de Derechos Humanos, Viena 25 de junio de 1993.

En América cabe destacar particularmente la Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, aprobado en

conferencia especializada sobre el tema San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969.

Este documento reconoce con el carácter de Derechos Humanos a los derechos civiles y políticos. Por ejemplo, entre los que tienen vinculación con el mundo del trabajo, enumeraremos los siguientes:

Derecho a la Vida, Derecho a la Integridad Personal, Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre, Derecho a la Libertad Personal, Protección de la Honra y la Dignidad, Libertad de Conciencia y de Religión, Libertad de Pensamiento y Expresión, Derecho de Reunión, Libertad de Asociación, Protección a la Familia y Derecho del Niño, Derecho a Nacionalidad, Derecho de Propiedad, Derecho Político e Igualdad ante la ley y a la Protección Individual.

Existen muchos otros documentos internacionales sobre la materia que por la brevedad de este trabajo no analizaremos.

En resumen podemos señalar que la normativa internacional sobre Derechos Fundamentales es particularmente importante en lo que se refiere al fortalecimiento del derecho social y del trabajo.

C) La concepción de la Organización Internacional del Trabajo

Desde 1919 hasta la fecha, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido la gran defensora y propulsora de los Derechos Fundamentales en materia laboral.

En este análisis, nos remitiremos a ciertas ideas de carácter general, dado que no es nuestro propósito analizar en detalle las normas de OIT, sin perjui-

cio que en algunos aspectos específicos se hará referencia a ellas analizando dos tópicos:

- *Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo*

En la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, que reafirma el pensamiento de la Organización Internacional del Trabajo, sostenida a través de los tiempos, por su Constitución y por múltiples Convenios y Recomendaciones. Se sintetizan a continuación los aspectos esenciales de dicha declaración.

- El crecimiento económico es esencial, pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza.
- Con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo reviste una importancia y significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.
- En dicha Declaración se señala que por la mera pertenencia a la Organización, los países miembros deben respetar a lo menos los siguientes principios:
 - a) La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo de la Negociación Colectiva.
 - b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

- c) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- d) La eliminación de la discriminación en materia de ocupación.

- *Trabajo Decente*

La OIT desde sus inicios partió de la idea que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía sujeto a libre oferta y demanda del mercado. Este concepto, ha sido reforzado por el de "Trabajo Decente" acuñado recientemente y que trataremos a continuación.

En las líneas que siguen se resumirán las ideas del actual Director General de la OIT, Juan Somavía, las que el autor de este artículo comparte plenamente, y que se encuentran reflejadas en la presentación sobre "El Trabajo Decente como fundamento del Trabajo Excelente", en el Seminario patrocinado por "Chile Calidad", efectuado en Santiago el 14 de diciembre de 2006, señalando al respecto que:

1. El Trabajo Decente es la conjunción sinérgica de empleos de calidad respecto de los derechos en el trabajo, protección social y diálogo social. El crecimiento económico estable, es sin duda alguna una condición fundamental de toda estrategia de progreso sustentable, pero por ello tiene que asegurarse de todos modos, la capacidad para generar oportunamente, conforme a las necesidades de los países y las personas, empleos de calidad y el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo.
2. El concepto de Trabajo Decente comprende cuatro objetivos esenciales:

- Asegurar el ejercicio efectivo de los Derechos Fundamentales, Individuales y Colectivos del Trabajo.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres considerando diversas realidades y condiciones, con el fin de que dispongan de ingresos y empleos productivos que respondan a sus aspiraciones de realización material y moral, para ellos y sus familias.
- Asegurar niveles apropiados de protección social para todos, antes, durante y después de su vida laboral activa, y
- Fortalecer el tripartismo y el Diálogo Social como método de debate y formación de las políticas del desarrollo.

A manera de síntesis, la brillante investigadora y especialista chilena Elba Espinoza, prematuramente fallecida, en uno de sus últimos trabajos, señala que se podría indicar que la idea matriz del trabajo decente, es una propuesta integradora de diferentes aspectos que hacen la calidad y cantidad de empleos, pero también a las relaciones sociales y en última instancia al tipo de desarrollo y de sociedad que se aspira.

Como concepto requiere de un desarrollo teórico y de un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje al empleo.⁽⁴⁾

(4) **Espinoza, Malva** "Trabajo Decente y Protección Social", Texto de Capacitación Eje para la acción sindical OIT 2003.

Resumiendo lo anterior, no cabe duda que el fundamento valórico del Derecho Social y Laboral moderno, está en el respeto irrestricto de los Derechos Fundamentales del trabajador, tanto específicos como inespecíficos, sin perjuicio de tener en cuenta variables económicas.

II. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO APLICABLES EN CHILE A PARTIR DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES

A) Síntesis de la evolución histórica de las normas laborales en las Constituciones Políticas chilenas anteriores a la actual

No se trata en este caso de hacer un análisis histórico constitucional del país. Sin embargo, cabe señalar que la Constitución Política del año 1833, que durara hasta 1925, dispuso escuetamente "la admisión a todos los empleos y funciones públicas sin otras condiciones que las que impongan las leyes".

La Constitución de 1925 sí contenía normas en materia laboral. Al decir del Profesor Francisco Walker Linares, refiriéndose al texto primitivo de esta Constitución, se caracterizaba por ser extremadamente lacónica en la materia.⁽⁵⁾

En efecto, el texto primitivo de la Constitución de 1925, en su artículo 10 N° 14, le otorgaba el carácter de garantía constitucional a la protección del trabajo, a la industria y a las obras de previsión social, y además se refería a otros temas que no es del caso tocar en este trabajo.

(5) Ver **Walker Linares, Francisco** "Nociones del Derecho del Trabajo", Editorial Nascimento, Santiago de Chile, 1957.

Sin embargo, en 1971, a raíz de las reformas introducidas durante la administración del Presidente Salvador Allende, por Ley N° 17.398 de ese año, se garantizó lo siguiente:

- La libertad del trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a una remuneración suficiente que asegure a ella y a su familia un bienestar acorde con la dignidad humana, y a una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan.
- El derecho a sindicarse de acuerdo a sus actividades o en su industria o faena, gozando los sindicatos, las federaciones y confederaciones sindicales de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley, y siendo libres para cumplir sus propios fines.
- El derecho de huelga, debiendo regularse ésta por la ley.
- Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salud pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

En general, a juicio del autor, puede señalarse que la última versión de la Constitución del año 1925 fue bastante interesante desde el punto de vista del Derecho Colectivo del Trabajo, porque reconoció de manera precisa los principios de libertad sindical y de derecho a huelga.

En estos aspectos, como veremos más adelante, es relativamente más avan-

zada que la Constitución del año 1980, incluso con sus reformas posteriores.

B) La Constitución de 1980, sus características en relación con los Derechos Fundamentales, y sus reformas.

Cabe en primer lugar señalar que la Constitución Política de 1980 fue dictada durante el Régimen Militar que gobernó el país entre 1973 y 1990. Esta Constitución se gestó por el trabajo de una comisión constituyente que elaboró diversos proyectos, en el transcurso de varios años. Luego, el proyecto definitivo fue sometido a un plebiscito, el cual si bien tuvo una votación favorable, resultó discutible en su legitimidad, dada la falta de libertades públicas que existía en esa época.

En cuanto a su inspiración, en el ámbito económico-social, la versión primitiva de la Constitución de 1980 es el reflejo claro de una visión de economía de libre mercado y de privilegio de la propiedad privada. Para el Profesor Pedro Irureta, esta es una verdadera Carta Fundamental económica que intenta determinar el papel que le cabe al Estado y a los particulares en la regulación de la economía y del bienestar del país. Es aquí donde se expresa con toda nitidez el principio de subsidiariedad en virtud del cual el Estado no debe asumir tareas, actividades y empresas que puedan ser ejecutadas adecuadamente por particulares.⁽⁶⁾

La filosofía recientemente descrita se refleja especialmente en los temas

(6) **Irureta U., Pedro** "Libertad de trabajo en la Constitución Política chilena de 1980", En: "Estudios de Homenaje al Profesor Ramón Luco Larenas: Derecho del Trabajo, normas y realidad", Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile, 1993.

laborales que veremos en el párrafo que sigue, lo que se proyecta en una concepción en cierto modo economicista del mundo del trabajo, sin perjuicio también de un cierto sentido social y de equidad que ha sido contemplado por las reformas constitucionales posteriores.⁽⁷⁾

Para el Profesor Sergio Gamonal, a pesar de su brevedad, con todo, las normas constitucionales vigentes poseen gran relevancia ya que por una parte dan cuenta de la valoración e importancia que la sociedad otorga a ciertas normas laborales básicas que se contiene en un texto constitucional con lo cual la lleva a máximo nivel normativo, y por otra dichas normas son tuteladas por los mecanismos que la norma constitucional contempla a fin de asegurar su supremacía constitucional.⁽⁸⁾

Desde otro punto de vista, se puede decir que las normas constitucionales son un telón de fondo para la legislación laboral, tanto en aspectos laborales propiamente tales como en as-

(7) Con posterioridad a 1980 se han dictado las siguientes leyes modificatorias: Ley N° 19.055 de 1 de abril de 1991; Ley N° 19.097 de 12 de noviembre de 1991; Ley N° 19.174 de 1992; Ley N° 19.295 de 1994; Ley N° 19.448 de 1996; Ley N° 19.519 de 1997; Ley N° 19.526 de 1997; Ley N° 19.541 de 1997; Ley N° 19.597 de 1999; Ley N° 19.611 de 1999; Ley N° 19.634 de 1999; Ley N° 19.643 de 1999; Ley N° 19.671 de 2000; Leyes N°s. 19.671, 19.672 de 2000; Ley N° 19.742 de 2000; Ley N° 19.876 de 2003; finalmente, la más importante y completa 20.050 de 2005. Todas estas leyes mejoran indudablemente la Constitución Política de la República de Chile, y aun cuando se refieren poco a aspectos sociales y laborales específicos, evidentemente le dan a la Constitución un carácter mucho más democrático que el que tenía primitivamente.

(8) **Gamonal C., Sergio** "Introducción al Derecho del Trabajo", Editorial Jurídica ConoSur, Santiago de Chile, 1998.

pectos ciudadanos aplicables al trabajador.

A continuación, analizaremos brevemente, los textos de la Constitución Política de la República de Chile que se refieren a los Derechos Fundamentales que de alguna manera se vinculan al mundo del trabajo, cambiando su orden para un mejor tratamiento pedagógico.

C) Análisis de la libertad de trabajo y su protección

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección de un trabajo con una justa retribución.

Ninguna clase de trabajo podrá ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad, a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y que una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlo. Los Colegios Profesionales constituidos en conformidad a la ley, y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus reclamaciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos por la ley.

Esta norma recién citada posee las siguientes características:

- Protege la libre contratación;

- Resguarda una justa retribución;
- Permite todo tipo de trabajo, salvo aquellos que expresamente están prohibidos por las razones que el texto señala;
- Para garantizar la libertad de trabajo establece que la afiliación a ningún tipo de organización sea condición para desarrollar una determinada actividad o trabajo, así como tampoco la desafiliación para mantenerse en éste;
- También expresa que la ley debe determinar las profesiones que requieren de grado o de título universitario, y las condiciones para ejercerla.

A continuación, se comentará brevemente esta norma establecida por el constituyente, la que, en cierto modo, determina toda la legislación laboral chilena:

- No cabe duda que el constituyente ampara la tesis de mantener la libertad de contratación, y solamente la limita, como veremos más adelante, en los casos de discriminación. En este sentido se trata de evitar, por una parte, la exigencia de requisitos para ciertos cargos que digan relación con la afiliación a una determinada organización, y, por otra, una imposición por parte del empleador de la no participación en una entidad lícita como requisito para obtener un empleo.
- Un segundo comentario dice relación con el tema de la justa retribución, materia ambigua, que lleva consigo un criterio mucho más amplio que el de remuneración, siendo difícil precisar qué se entiende por este concepto. Ade-

más, debe señalarse que la disposición constitucional es poco clara frente a la existencia del ingreso mínimo. Por una parte, su fijación la deja a la ley, y por otra, utiliza el término justa retribución, situación esta última que pudiera llevar a considerar inconstitucional una norma que suprimiera el ingreso mínimo, o que lo rebajara indebidamente. El tema es particularmente importante porque hay un grupo de economistas neoliberales y de empresarios que están por suprimir el ingreso mínimo, por ser esta institución, contraria a una concepción de economía de mercado neoliberal. Por otra parte, la OIT, con su concepción de Trabajo Decente, en el fondo respalda la existencia de un Ingreso Mínimo suficiente. Este mismo criterio lo ha sostenido siempre la Doctrina Social de la Iglesia Católica desde la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII hasta la fecha.

- Un tercer comentario, ligado al anterior, permite señalar que esta disposición constitucional es aplicable a todos los trabajadores, sean dependientes o independientes, al no distinguir entre ellos, constatándose así la importancia cada vez más creciente en el mundo actual del trabajador independiente, por lo que el Derecho Social y Laboral no debe circunscribirse exclusivamente a la tutela del trabajador asalariado, sino a la del trabajador en general. Cabe al respecto señalar que la Doctrina Laboralista más reciente vuelve al criterio clásico de que no puede el Derecho Laboral circunscribirse sólo al trabajo dependiente.
- Un cuarto comentario se refiere a la restricción de ciertos tipos de

trabajo, que se oponen a la moral, a la salud y a la salubridad pública, o que se lo exige el interés nacional. Esta restricción, a juicio del autor, puede ser excesiva, pues se plantea un tema particularmente delicado, pero importante, de la necesaria protección de aquel trabajador o trabajadora, especialmente en este último caso, cuyas labores puedan ser consideradas inmorales en cierta medida, pero que de hecho existen. Tal es el caso de la prostitución, en sus formas clásica y contemporánea, y de otros tipos de trabajos similares, tema que ya ha sido enfrentado por los legisladores en algunos países europeos, y que en el caso chileno debe serlo también.

- Un quinto y último comentario está referido al candente tema de la necesaria conciliación entre los conceptos de la "libertad contractual" y de la "autonomía de la voluntad", con la indispensable "tutela del trabajador".

No cabe duda que dicho tema es conflictivo. Hoy en Chile se enfrentan dos posiciones bien distintas: A) Quienes quieren a toda costa hacer primar lo económico por considerar que el mercado debe regular todas las relaciones de carácter social y laboral. Llama la atención que incluso esta posición sea sostenida por quienes en otras materias asumen tesis "avanzadas". B) La segunda posición sostiene, en cambio, que si bien el mercado regula algunas situaciones, en el tema laboral no puede dejarse de lado la necesaria protección del trabajador.⁽⁹⁾

(9) En estas materias los economistas y los juristas están profundamente divididos.

D. Análisis del derecho a la sindicación

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19 N° 19, "asegura a todas las personas el derecho a sindicarse en los casos y la forma que señale la ley, siendo la afiliación sindical siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determina la ley. La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones no podrán intervenir en actividades político-partidistas".

En este trabajo, que es un ensayo sobre los Derechos Fundamentales, el autor no pretende, ni con mucho, agotar un tema tan vasto y que ha sido muy estudiado por la Doctrina chilena. En la bibliografía de este estudio citaremos algunas de las obras más importantes que se han escrito recientemente sobre este tema, y que influyen muy fuertemente sobre el autor.

Como ya es un hecho conocido, el tema sindical se encuentra reglamentado en el Libro III del Código del Trabajo. Tanto la norma constitucional como la legal provienen, con importantísimas modificaciones, de la legislación dictada durante el régimen militar, y particularmente del Decreto con Fuerza de Ley N° 2.756 de 1979 que forma parte del Plan Laboral del Ministro José Piñera.

Cabe anotar que la normativa chilena vigente en materia sindical ha sufrido profundas modificaciones con las Leyes N°s. 19.049 y 19.069, ambas de 1991, y con la Ley N° 19.759 de 2001.

Para los efectos de este trabajo sólo nos referiremos a los siguientes puntos:

- *Libertad sindical:* Aun cuando no se refleje absolutamente en la ley, y esta no se cumpla en forma absoluta, es en la práctica una consagración de los Convenios N°s. 87 y 98 de la OIT, de 1948 y 1949 respectivamente, ratificados muy tardíamente por Chile el 2 de febrero de 1999.

Cabe especialmente recalcar la frase de que la afiliación sea siempre voluntaria, lo que concuerda con otra norma constitucional referida al Derecho de Asociación en un sentido amplio, consagrado en el artículo 19 N° 15 de la Carta Fundamental, la que en su inciso 2° señala que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación de cualquier especie. Este planteamiento lo detalla el Código del Trabajo al establecer que la afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable, y que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical.

Para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad, tampoco podrá impedirse su desafiliación. El significado práctico de esta norma constitucional y su aplicación legal, es que queda prohibida toda suerte de obligatoriedad a afiliarse o desafiliarse de una organización sindical. El tema ha dado lugar a controversias por cuanto se ha sostenido que la norma constitucional indirectamente desincentiva la afiliación sindical al proclamar, por una parte, la prohibición de cualquier forma de obligatoriedad sindical, y por otra, no sería lo suficientemente severa para prohibir las prácticas contra la sindicación y, en general, las

prácticas desleales. En efecto, las prácticas anti-sindicales y desleales en general poseían en el Derecho chileno un tratamiento limitado.

Hoy en día, a partir de la puesta en vigencia de la Ley N° 19.759, de 2001, se han mejorado sustancialmente las disposiciones referidas a estas prácticas. Las acciones de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales han permitido una cierta disminución de las prácticas anti-sindicales. Por otra parte, en sectores empresariales, imbuídos en las concepciones de Responsabilidad Social de la empresa, se ha aplicado el criterio de respetar las organizaciones sindicales. Cabe destacar en esta materia que en los casos en que un trabajador sea despedido por motivo sindical puede, previa sentencia judicial y a su elección, ser reincorporado a la empresa, u optar por recibir el máximo de indemnización establecido en el Código del Trabajo, en casos de despido, incluso con un aumento fijado por el juez.

La circunstancia de que las organizaciones sindicales gocen de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas ha significado en la práctica bastantes facilidades para formar sindicatos. Cabe señalar que el Código del Trabajo, siguiendo los principios de libertad sindical, establece plenamente el derecho de las organizaciones sindicales de constituir federaciones, confederaciones y centrales, además de afiliarse y desafiarse a ellas.

En el sector público existen las asociaciones de funcionarios de la administración del Estado, que

con otro nombre, son verdaderos sindicatos.

- *Fines de las Organizaciones sindicales:* Tal como lo señala la Constitución, la ley contempla mecanismos que propenden a que las organizaciones sindicales puedan desarrollar fines muy amplios. Sin embargo, la Constitución Política, en el artículo 19 N° 19 ya citado, establece que las organizaciones sindicales como tales no podrán intervenir en actividades político-partidistas. Por otra parte, el artículo 23 de la misma Constitución declara incompatibles los cargos directivos superiores de las organizaciones sindicales con los cargos directivos superiores nacionales y regionales de los partidos políticos, sin perjuicio que sus dirigentes puedan pertenecer a uno de ellos.

Es dudoso que prohibiciones de este tipo puedan ser compatibles con las normas de libertad sindical de los Convenios de la OIT, ratificados por Chile.

Por otra parte, el infrascripto piensa que es saludable que las organizaciones sindicales no se subordinen a los partidos políticos y, en tal sentido, cabe señalar que la subordinación del sindicato con el partido político existe poco en Chile.

Lo que no se puede discutir es que los sindicatos deben tener opinión sobre los temas contingentes de política y economía que digan relación con la defensa de los intereses de los trabajadores.

De acuerdo a cifras publicadas por la Dirección del Trabajo, en materia de sindicalización, al año 2005 la tasa de afiliación de la

fuerza de trabajo ocupada en el país alcanzaba al 11,5%, mientras que la misma tasa respecto de la fuerza de trabajo asalariada fue de 13,9%, pudiendo señalarse que ambas cifras han tendido a estabilizarse después de haber alcanzado cifras superiores cercanas al 15,1% y 20,1% el año 1991, respectivamente.⁽¹⁰⁾

E) Análisis del derecho a la negociación colectiva

El precepto constitucional establecido en el artículo 19 N° 16 inciso 4° de la Constitución Política de la República de Chile dispone:

- El reconocimiento que la Negociación Colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo en los casos en que la ley no permita negociar colectivamente.
- La ley establecerá las modalidades de la Negociación Colectiva y los procedimientos adecuados para una solución justa y pacífica.

De este precepto, técnicamente muy imperfecto, se derivan los siguientes aspectos:

- 1) Que la Negociación Colectiva se radica fundamentalmente en la empresa, lo que está matizado por el artículo 303 del Código del Trabajo, que en su texto actual, proveniente de la Ley N° 19.069 de 1991, permite la negociación que afecte a más de una empresa, aunque con acuerdo previo de las partes, lo que ha significado

en la práctica, siguiendo la larga tradición chilena, que ésta por regla general se haya circunscrito a la empresa, lo que ha significado la ausencia de una Negociación Colectiva por rama de actividad, especialmente por el hecho de que la ley también prohíbe negociar a las federaciones y confederaciones sindicales. Estadísticamente el tema es bastante claro.

Conforme a las cifras informadas por la Dirección del Trabajo, en el año 2005, negociaron colectivamente un 5,3% del total de la fuerza de trabajo asalariada privada, conformada por un 3,7% de negociaciones de contratos colectivos de trabajo y un 1,6% de convenios colectivos. Observado el período 1991-2005 se aprecia una tendencia a la menor negociación colectiva en el sector mencionado, considerando que en 1991 dichas negociaciones alcanzaron al 10,1%, conformadas por un 8% y 2,1%, respectivamente.

Un análisis de la cifra global permite consignar que 1.595 sindicatos negociaron colectivamente durante 2005 un total de 1.298 contratos y 297 convenios colectivos, para un total de 137.433 trabajadores, mientras que 614 grupos de trabajadores negociaron 313 contratos y 301 convenios colectivos de trabajo, para un total de 40.775 trabajadores.⁽¹¹⁾

Desde otra perspectiva, se puede señalar que durante los años 1999 al 2004 se ha negociado colectivamente en un 93,5% de las

(10) Compendio de Series Estadísticas 1990-2005, Sindicalismo, Cuadro 1, Departamento de Estudios, Dirección Nacional del Trabajo.

(11) Compendio de Series Estadísticas, 1990-2005, Negociación Colectiva, Cuadros 1 y 2, Departamento de Estudios, Dirección Nacional del Trabajo.

empresas en que existe sindicato, mientras que donde no los hay la negociación tiene presencia con sólo un 7,4%. Al respecto cabe señalar que estos porcentajes se han mantenido relativamente estables para el período aludido de cinco años.⁽¹²⁾

En la 2004 concluye, entre otros aspectos, que existe una correlación positiva entre el tamaño de la empresa y la proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, destacando al mismo tiempo que "sobre la mitad de las grandes empresas de la muestra (56,5%) y más de un tercio de las medianas empresas hayan establecido negociación colectiva en los últimos cinco años" y que "en tales datos, probablemente se encuentra la influencia de la mayor proporción de existencia de sindicatos en las empresas de mayor tamaño".⁽¹³⁾

- 2) La Negociación Colectiva se ha dado a nivel de empresas, o en parte de ellas, en forma fragmentada, lo que ha significado también una multiplicidad de instrumentos colectivos que involucran cada uno a un número reducido de trabajadores, salvo algunas excepciones.
- 3) La Negociación Colectiva se ha verificado claramente más en las empresas grandes (56,5%) y medianas (35,3%) que en las peque-

ñas (12,5%) y microempresas (4,6%). También en algunas actividades como el comercio (9,6%) y la construcción (8,9%), especialmente minorista, se ha desarrollado con poca frecuencia. En cambio, en las actividades de electricidad, gas y agua, la negociación colectiva se verificó en un 66,7%, mientras que en la minería fue de un 55,6% y en la industria manufacturera un 36,5%.⁽¹⁴⁾

- 4) En la Administración Pública la Negociación Colectiva se encuentra prohibida, pero en la práctica se ha desarrollado fuertemente, e incluso, como veremos al tratar el Derecho de Huelga, ésta se ha producido a continuación de conflictos colectivos y legales, algunos de gran envergadura.
- 5) De acuerdo a diversas estadísticas tenidas a la vista, donde existe Negociación Colectiva, las remuneraciones y las condiciones de trabajo son bastante más altas que en aquellas donde no existe Negociación Colectiva alguna.
- 6) El gran tema pendiente es la circunstancia de que la tasa de negociaciones es baja debido principalmente al factor de la ausencia de Negociación Colectiva por rama de actividad, lo que se debe a los siguientes factores, a saber:
 - i. El criterio predominante en muchos economistas y empresarios en el sentido de que una Negociación Colectiva sectorial perjudicaría gravemente el desarrollo de la eco-

(12) Encuesta Laboral 2004, Negociación Colectiva, página 63, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

(13) Encuesta Laboral 2004, Negociación Colectiva, página 64, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

(14) Encuesta Laboral 2004, Negociación Colectiva, página 64, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

nomía chilena, dado que le daría excesivo poder a las organizaciones de trabajadores, teniendo por ende un efecto negativo sobre el empleo.

- ii. Una cierta pasividad de las propias organizaciones sindicales, las que parecen conformarse con la tradición de negociar a nivel de empresas.

F) Análisis del derecho a la huelga

Este tema es particularmente relevante y delicado en la Constitución Política chilena, la que no la garantiza como un derecho, sino que alude a ella como un hecho en forma tangencial.

El constituyente que redactó el texto primitivo de la Constitución de 1980, partió de la base del concepto doctrinario de que a la huelga no se la puede considerar como un derecho, sino como un hecho muy excepcional y circunscrito al proceso de negociación colectiva. En efecto, el texto de la Constitución chilena en este tema no ha sido cambiado. Se refiere a ella en la siguiente forma: La ley señalará los casos en que la negociación colectiva debe someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco pueden hacerlo las personas que trabajan en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para

determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.

Naturalmente que este texto refuerza la idea precedentemente señalada de considerar la huelga como un hecho, o como un derecho excesivamente limitado.

Como se sabe, la legislación positiva sobre huelga se encuentra establecida en el Título VI del Libro IV del texto actual del Código del Trabajo chileno.

En síntesis, podemos muy brevemente en el ámbito del estudio de los Derechos Fundamentales señalar lo siguiente:

1. Que la huelga en el derecho chileno se admite sólo dentro del proceso de Negociación Colectiva regulada, prohibiéndose toda huelga que esté fuera de este procedimiento;
2. En cuanto a los requisitos formales de la huelga, se exige que ésta sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores que están negociando en la empresa, en votación secreta, debiendo hacerse efectiva al tercer día siguiente de votada, plazo que puede prorrogarse diez días (por acuerdo de las partes), sin perjuicio de la facultad que puede ejercer cualquiera de ellas de solicitar la interposición de buenos oficios (mediación) de un funcionario de la Dirección del Trabajo;
3. Una vez hecha efectiva la huelga, todos los trabajadores que forman parte del grupo negociador no podrán concurrir a sus labores y tampoco tienen derecho a per-

cibir remuneraciones mientras aquella perdure;

4. Primitivamente la legislación le fijaba a la huelga un plazo perentorio de 60 días de duración, hoy día la huelga no tiene plazo definido;
5. El empleador tiene derecho a contratar trabajadores suplentes durante la huelga, situación que con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 de 2001 se ha atenuado. No es del caso entrar en detalle en este trabajo que tiene carácter más bien doctrinario;
6. Se admite que a partir del día 15 ó 30, según los casos que la ley determina, un trabajador puede reintegrarse individualmente y negociar directamente con su empleador a partir de ese momento, lo que también limita la duración de la huelga;
7. Como se había mencionado antes, la ley debe establecer aquellos casos de arbitraje "obligatorio" o "no huelga", situación que en la norma constitucional aparece muy drástica; sin embargo, la norma constitucional, reproducida por la ley, en la práctica se ha aplicado en forma muy restrictiva, al establecerse que en los meses de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministerios de Trabajo y de Previsión Social, de Defensa Nacional, y de Economía, Fomento y Reconstrucción, se deberán calificar aquellas empresas que están sujetas a arbitraje obligatorio. Ello ha significado que este mecanismo se encuentre circunscrito en los últimos años a muy pocas empresas, únicamente a algunas de servicios esenciales, tales como luz, agua potable, gas, distribución de

petróleo, en total, no más de cien. Las características principales del procedimiento de arbitraje obligatorio, sustitutivo de la huelga, a que se refiere la Constitución son dos: a) La existencia de un cuerpo de árbitros autónomos, y b) La circunstancia de que el árbitro debe siempre decidirse en su fallo por una de las últimas proposiciones de las partes. Cabe señalar que a través de los años sólo los árbitros han emitido esporádicamente fallos en su condición de tales, actuando generalmente de hecho como mediadores;

- 8.- Las huelgas para los trabajadores regidos por Código del Trabajo han sido poco frecuentes, especialmente a contar del año 1996 en que muestra una tendencia a la baja el número de huelgas legales efectuadas respecto de principios de la década de 1990, y con una leve tendencia a una duración promedio menor de las mismas desde el mismo año en adelante.⁽¹⁵⁾
9. A partir del retorno a la Democracia, en forma paulatina, con el restablecimiento de las libertades públicas, la huelga ha tenido un desenvolvimiento importante en el sector público, donde se encuentra prohibida, pero que se ha desarrollado por la vía ilegal. Tal ha sido, por ejemplo, el caso de las huelgas de los profesores y de los trabajadores de servicios estatales de salud;⁽¹⁶⁾

(15) Series Estadísticas 1990-2005, Cuadro N° 1, Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo, pág. Web dt.gob.cl.

(16) Cabe distinguir que doctrinariamente el concepto de ilegalidad no es sinónimo de ilicitud. Puede haber una huelga ilegal que perfectamente sea lícita desde una perspectiva ética.

10. Estudios recientes, entre ellos los del Profesor Alberto Armstrong de la Escuela de Administración de la Universidad Católica, con cooperación de la Dirección del Trabajo, señalan que se han detectado paralizaciones ilegales, algunas de corta duración, y cada vez más crecientes, en el sector privado;
11. La Organización Internacional del Trabajo, a pesar que los convenios internacionales no se refieren a la huelga, ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los Derechos Fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones, únicamente en la medida que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos. Por lo tanto, constituye uno de los medios esenciales de que disponen las organizaciones sindicales para promover y defender los intereses profesionales de sus miembros.⁽¹⁷⁾

G) Breve análisis del derecho a la Seguridad Social⁽¹⁸⁾

De acuerdo con el N° 18 del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile, se garantiza el Derecho a la Seguridad Social.

La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso a todos los habitantes del goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. El Estado su-

pervigilará el adecuado ejercicio del Derecho a la Seguridad Social. Del texto anterior se puede señalar lo siguiente:

- Al utilizar el término Seguridad Social, la Constitución se refiere a todas las leyes sobre esta materia, en el amplio sentido de la palabra, tales como, pensiones, higiene y seguridad en el trabajo, accidentes del trabajo, asignaciones familiares, seguro de cesantía y subsidio de cesantía.
- También se garantizan prestaciones uniformes mínimas y básicas. Lo que significa claramente, también una alusión al concepto más actual de Protección Social. En esta materia ha habido avances ostensibles, pero todavía queda mucho por mejorar;
- La Administración de la Seguridad Social puede ser efectuada tanto por entidades públicas como privadas, con o sin fines de lucro. Cabe destacar que la Constitución enfatiza la participación del sector privado en la seguridad social.
- No obstante, al Estado se le otorga el rol de supervigilar tanto las instituciones de seguridad social como los derechos emanados de esta disciplina.

H) Breve análisis de los derechos ciudadanos no laborales aplicables al trabajador

En esta materia se será particularmente breve, salvo en el tema de la discriminación laboral, por cuanto nuestro enfoque es específicamente laboralista. Por lo tanto, sólo haremos referencia a dos temas: el Derecho a la Libertad de Pensamiento ideológica, política y religiosa y el Derecho a la Intimidad del Trabajador y a su Integridad Física y Psíquica.

(17) "La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del consejo de Administración de la OIT", 5ª edición revisada, página 105, Ginebra (Suiza), 2006.

(18) En este trabajo se tocará este tema en forma muy escueta y sólo en lo referido a los Derechos Fundamentales.

1. *Derecho a la Libertad de Pensamiento ideológica, política y religiosa.* La Constitución de 1980, en el artículo 19, y muy especialmente en su N° 6, establece la libertad ideológica, política y de conciencia; evidentemente que esta libertad de pensamiento implica necesariamente que debe ser respetada por el empleador y los trabajadores al interior de las empresas.

En los reglamentos internos de las empresas no se pueden establecer cláusulas que limiten estas libertades y, por lo tanto, no puede despedirse a ningún trabajador, invocándose por ejemplo, incumplimiento grave de las obligaciones que imponen el contrato individual del trabajo (artículo 160 del Código del Trabajo). Cualquier cláusula que limitara esta libertad sería nula y, por tanto, sin efecto jurídico alguno, aun cuando estuviera suscrita por el trabajador.

Ello es particularmente relevante respecto de cualquier prohibición u obligación directa o indirecta de pertenecer a alguna organización lícita de carácter político, social o religioso. Respecto de esta materia debe señalarse que dentro de la empresa el empleador no debe ni puede imponer o sugerir criterios políticos, religiosos ni ideológicos en ninguno de sus aspectos. Es, por tanto, responsabilidad social del empleador respetar estas libertades.

2. *Derecho a la Intimidad del Trabajador y a su Integridad Física y Psíquica.* En el caso chileno, el empleador, por estar el sistema de relaciones de trabajo inserto en un régimen económico de mercado, tiene la más amplia libertad

para dirigir, administrar y controlar la empresa.

Por su parte, el Código del Trabajo ha introducido el concepto del derecho del trabajador a su intimidad, al establecer en su artículo 5° que el poder de dirección del empleador tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales del trabajador, en especial cuando pudieren afectar su intimidad, su vida privada o su honra.

Por su parte, el reglamento interno de la empresa debe incluir medidas que cautelen la debida reserva de toda información y datos privados del trabajador a los cuales tenga acceso el empleador con ocasión de la relación laboral.⁽¹⁹⁾

También sobre este tema, de la Dirección del Trabajo ha emanado una vasta jurisprudencia. Citaremos en esta oportunidad el Dictamen N° 2.856-162 de 30 de agosto de 2002, el cual establece con claridad la función limitadora de los Derechos Fundamentales respecto de los poderes empresariales en el seno de la relación de trabajo.

Por medio de otro Dictamen N° 2.328 de 19 de julio de 2002, la Dirección del Trabajo se pronunció sobre la legalidad del sistema de grabación de imágenes y

(19) Sobre este tema, ver **Lizama Portal, Luis** "Derecho a la Intimidad de los Trabajadores y Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación", capítulo del libro "Derechos Fundamentales", editado por Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Anuario N° 3 (2004), publicado en 2005, Santiago de Chile.

Ver además Dictamen N° 1.662-39, de 7 de mayo de 2003, de la Dirección del Trabajo.

sonidos a través de videocámaras instaladas en los vehículos de locomoción colectiva urbana. Respecto a este tipo de vigilancia de los trabajadores por medio de mecanismos audiovisuales esta entidad ha determinado que importa una limitación del Derecho de la Intimidad del Trabajador. Existen también formas alternativas a disposición del empleador para controlar, siempre que éstas no sean restrictivas de la libertad del trabajador.

Además, debe señalarse que resulta lícita la implementación de estos mecanismos de control audiovisual cuando sean objetivamente necesarios por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos de productividad o por razones de seguridad, ya que en estos supuestos, su aplicación tiene como fundamento motivaciones diferentes al control laboral, como es prevenir situaciones de riesgo consideradas preponderantes en atención a los bienes jurídicos protegidos.

Por otra parte, un tema delicado es el uso del correo electrónico al interior de las empresas; en general, si una empresa entrega el uso de correo electrónico para fines exclusivamente profesionales, debería establecerse en el reglamento interno una prohibición de usarlo para fines privados, siempre que ello sea establecido también en el contrato individual de trabajo.⁽²⁰⁾⁽²¹⁾

(20) Para esta materia se aconseja ver el Dictamen N° 0260-0019, de 24 de enero de 2002, de la Dirección del Trabajo.

(21) Se sugiere analizar Dictamen N° 1.147/34, de 21 de marzo de 2005, de la Dirección del Trabajo, el cual niega reconsideración del Dictamen precitado, atendiendo a las normas constitucionales vigentes.

3. *La Ciudadanía en la Empresa.* En Chile, se ha empezado a desarrollar toda una doctrina sobre el tema de la Ciudadanía en la Empresa, tema al que no nos referiremos en detalle. Sin embargo, consideramos lo siguiente: Que el trabajador debe considerarse como un ciudadano al interior de la empresa, vale decir, respetándole todos sus derechos, algunos de los cuales ya hemos considerado.

I) Análisis del principio de la no discriminación laboral

Aspectos generales

Hoy en día la no discriminación es un principio fundamental del Derecho Social y Laboral moderno, pero es, a la vez, uno de los problemas más importantes en el mundo contemporáneo.

Se discrimina tanto en los países desarrollados como en los países en vía de desarrollo, y es una plaga que no ha podido eliminarse.

Tal como se ha señalado precedentemente, la discriminación posee una mezcla de características, por un lado, de un derecho ciudadano que se vincula a los más diferentes tópicos, y por otro lado también tiene que ver directamente con lo social y con el trabajo. Es por eso que el autor ha decidido tratarlo independientemente.

Desde el punto de vista laboral, para el Profesor Américo Plá Rodríguez la finalidad de la no discriminación laboral lleva a terminar con todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, sin una razón válida o legítima.⁽²²⁾

(22) Plá Rodríguez, Américo "Los Principios del Derecho del Trabajo". 3ª edición actualizada, Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1998, p. 414.

Para la Profesora R. Ben, Israel la no discriminación en el empleo está basada en la protección legal y moral. Establece que los trabajadores son iguales y que, por lo tanto han de ser tratados como tales⁽²³⁾.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio N° 111, de 1958, y en su Recomendación 111 de ese mismo año, señala que el término "Discriminación" está ligado a cualquier medida de distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo o en la ocupación.

A juicio del autor, la mayor o menor discriminación depende principalmente de los siguientes factores:

- a) La existencia de libertades públicas, lo que significa claramente que en regímenes totalitarios o autoritarios se tiende a discriminar muchísimo más que en los sistemas políticos de democracia representativa.
- b) También pueden existir prejuicios que incitan a la discriminación en un sistema de relaciones de trabajo por parte de los actores sociales, tanto del Estado como de los empresarios o de los trabajadores.
- c) Desde el punto de vista económico el desempleo es también una fuente de actitudes discriminatorias, como lo son también los períodos de grave crisis económica.

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

- d) Hay también ciertas ideologías fundamentalistas que de una manera u otra preconizan la discriminación.

En los párrafos que siguen trataremos el tema con más detalle en función de la realidad chilena.

Definiciones jurídicas aplicables en Chile

La Constitución Política de la República de Chile de 1980, a la que ya nos hemos referido, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (artículo 19 N° 16).

Este concepto, que se expresa de manera bastante parca, es ampliado para los efectos laborales por el artículo 2° del Código del Trabajo, al señalar que son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación, los que se entienden como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

A juicio del autor, esta enumeración no debe considerarse como taxativa, por cuanto existen muchas otras discriminaciones que no se encuentran enumeradas en el Código del Trabajo. Además, siempre es susceptible de aplicar subsidiariamente la disposición constitucional antes mencionada.

Ahora bien, en el ámbito de la legislación positiva chilena, existen algunas

prohibiciones específicas con respecto al tema:

- a) El artículo 194 del Código del Trabajo, en su texto actual, agregado por la Ley N° 19.591 de 1998, establece que ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación del contrato, la promoción o movilidad en sus empleos, a la ausencia o a la existencia del embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si ella se encuentra o no en estado de gravidez.
- b) A su vez, el actual inciso 6° del artículo 2°, modificado por la Ley N° 19.759 de 2001, dispone que 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 cualquier condición discriminatoria.
- c) Por último, es necesario destacar que el actual inciso séptimo del artículo 2° del Código del Trabajo, introducido por el artículo 2° de la Ley N° 19.812 de 13 de junio de 2002, prohíbe condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicados por los responsables de registros o bancos de datos personales, ni exigir para dicho fin declaración o certificado alguno. Se exceptúan solamente en este caso los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos

estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación o administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Debe señalarse que las prohibiciones en materia de discriminación deben entenderse incorporadas automáticamente a los contratos individuales de trabajo que se celebren entre las partes.

Oportunidades en que se configura la discriminación laboral

La discriminación laboral en nuestro país se ha puesto de gran actualidad en los últimos años. Para analizarla hay que distinguir entre las discriminaciones producidas con anterioridad al inicio de la relación laboral, y las que se producen durante la relación misma y aquellas posteriores al término de dicha relación.

En cuanto la discriminación que se produce antes de la relación laboral, ésta puede ocurrir a raíz de los procedimientos de reclutamiento de personal, como por ejemplo los avisos de contratación que indican determinados requisitos discriminatorios. La Dirección del Trabajo ha emitido interesantes dictámenes sobre la materia, y determinado y precisado facultades fiscalizadoras eventualmente sancionadoras⁽²⁴⁾.

La discriminación durante la relación de trabajo se produce cuando se discrimina durante el vínculo laboral.⁽²⁵⁾

(24) Entre otros, Dictamen N° 0850/29, Dirección del Trabajo, 28 de febrero de 2005.

(25) Dictamen N° 3.448/168, de 12 de septiembre de 2001, de la Dirección del Trabajo.

Por último, la discriminación puede darse por término de la relación laboral, cuando se despide al trabajador.⁽²⁶⁾

Es importante señalar en este párrafo que el actual inciso 5° del artículo 2° del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 19.759 de 2001, establece "que, con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias exigidas por un empleo determinado, no serán consideradas discriminaciones".⁽²⁷⁾

Esta distinción es particularmente importante en un sistema de relaciones del trabajo, donde un empleador tiene amplia libertad a raíz de sus facultades de administración para contratar a quien estime conveniente, lo que es particularmente válido en el caso chileno.

Este tema es bastante delicado porque el límite entre situaciones no discriminatorias y discriminatorias es realmente, muchas veces, muy difícil de precisar.

Sanciones en caso de discriminación

Para que las conductas discriminatorias puedan ser excluidas del ámbito laboral es indispensable que éstas puedan ser objeto de sanción, y en algunos casos de la forma más drástica posible. A continuación se abordarán las sanciones que se puedan aplicar frente a una conducta discriminatoria, y también quién las aplica.

En Chile este tema se ha desarrollado en forma paulatina, pero todavía insuficiente, lo que ha impedido, si ello

fuera posible, evitar prácticas discriminatorias.

Es incuestionablemente una norma de gran relevancia que requiere una preocupación especial de los involucrados en ella, y por esto debe enfrentarse en el futuro.

Una sociedad moderna no puede permitirse el lujo de ser una sociedad discriminatoria.

Hoy en día en el mundo existe una profunda preocupación al respecto. Los Estados Unidos, por ejemplo, y los países de la Comunidad Europea, han hecho un gran esfuerzo por desterrar esta práctica. Sin embargo, a pesar de los avances, todavía el tema no está resuelto. Lo mismo sucede en Chile.

Actualmente la Dirección del Trabajo ha sancionado a las empresas, logrando algunas veces que al momento de contratar trabajadores no utilicen prácticas discriminatorias.⁽²⁸⁾

Específicamente, un acto discriminatorio del empleador puede dar lugar a multas administrativas, aplicadas por la Dirección del Trabajo. Asimismo un trabajador que sufre discriminación por parte del empleador puede invocar el denominado despido indirecto y demandarlo ante un tribunal por incumplimiento grave del contrato de trabajo, debido a la obligación del empleador de no discriminar, pudiendo en este caso acceder al máximo de la indemnización legal que corresponda.

Otra sanción posible es el pago por indemnización por daño moral, que ordena un tribunal, la que de acuerdo

(26) Sentencia Corte Suprema de 1 de agosto de 2001, Rol N° 2.549-01, sobre despido antisindical, que entre otros aspectos, se pronuncia sobre el despido discriminatorio antisindical en su considerando séptimo.

(27) El texto de la Ley chilena no hace otra cosa que reproducir el artículo 1 N° 2 del Convenio 111 de 1958 de la OIT ya citado.

(28) Dictamen N° 698/16, de 11 de febrero de 2003, de la Dirección del Trabajo.

con la jurisprudencia reciente podría surgir bajo la forma de una indemnización adicional basada en criterios de responsabilidad contractual o extracontractual.

En el caso de la discriminación sindical, las normas sobre prácticas anti-sindicales establecen incluso la sanción de reincorporación del trabajador despedido⁽²⁹⁾ por causas relacionadas con prácticas antisindicales del empleador, lo que en el fondo es una forma de discriminación.

III. A MANERA DE CONCLUSION

Las ideas que brevemente se exponen a continuación, provienen en parte de la formación académica del autor y en parte, principalmente, de más de cuarenta años que viene asesorando a los actores del mundo del trabajo. El criterio que siempre ha tenido el infrascrito está basado en el respeto a los valores sustanciales, para el buen funcionamiento de un sistema de relaciones del trabajo, y a la búsqueda del mutuo respeto de las partes involucradas, con un criterio de siempre ganar-ganar.

Se señaló en el prólogo que el Derecho Laboral como parte del Derecho Social se puede concebir como un conjunto de normas que regulan un sistema de relaciones del trabajo, formado principalmente por tres actores: los trabajadores, los empleadores o empresarios y el Estado.⁽³⁰⁾

En el momento actual debe considerarse que para cualquier reforma la-

boral futura se requiere previamente aclarar algunos conceptos sobre el "manoseado" y generalmente "oscuro" tema de la flexibilidad laboral, más allá de las recientes reformas realizadas en materia de subcontratación y sobre empresas de trabajo transitorio, y de la modificación aprobada, pero todavía no puesta en marcha de la jurisdicción laboral.

Primeramente, con el objeto de evitar cualquier confusión terminológica se debe distinguir entre tres conceptos normativos muy distintos entre sí:

Rigidez: Una norma es rígida cuando por su naturaleza no puede ser reemplazada por otra mientras esté vigente y debe aplicarse siguiendo su tenor literal.

Cabe tener en cuenta que las normas rígidas pueden favorecer indistintamente tanto al trabajador como al empleador o al Estado.

Las normas que significan tutela de Derechos Fundamentales, deben ser, a juicio del autor, siempre rígidas.

La discusión del momento, parte del criterio de algunos, de que muchas normas laborales vigentes siguen siendo muy rígidas y, por lo tanto, tendrían efectos perversos sobre el funcionamiento de la economía y de las propias empresas, particularmente de las micro, pequeñas y medianas empresas.

Desregulación: Consiste en suprimir normas y en el caso chileno, efectuar un proceso de derogación de legislación, considerando al respecto que aquellas disposiciones excesivamente protectoras del trabajador, perturban según algunos, el funcionamiento de la empresa como se señaló precedentemente; se utiliza, para estos efectos, equivocadamente el concepto de

(29) Sentencia Corte de Apelaciones de Santiago de 4 de marzo de 2004, Rol N° 1.999.

(30) Además, existen actores indirectos tales como los consumidores, partidos políticos, movimientos religiosos, movimientos ambientalistas y otros.

"flexibilización". En el fondo se trata de una vuelta al trabajo "mercancía", tal como se dio en nuestro país antes de 1920, y en algunos aspectos por ejemplo, en el caso del período en que estuvieron vigentes las disposiciones más drásticas de la Ley N° 18.018 de 1981 (1981 a 1984).

Debe hacerse presente que muchos partidarios de la derogación camuflada de normas protectoras del trabajador son partidarios, a la vez, de normas absolutamente rígidas y prohibitivas, principalmente en el ámbito del derecho colectivo del trabajo.

Flexibilidad o flexibilización auténtica

La auténtica flexibilización no significa derogar o suprimir las normas tutelares del trabajador sino adaptarlas en determinados casos a circunstancias distintas. La doctrina laboralista mayoritaria considera que la flexibilización debe tener el carácter de pactada, para que sean los propios actores sociales quienes decidan en esta materia.

A continuación señalaremos preocupaciones del autor sobre algunos temas laborales del momento y en especial de aquellos que puedan significar reformas a la legislación vigente:

- 1) Contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.
- 2) Jornada de trabajo y descanso.
- 3) Importancia de relaciones laborales fluidas al interior de la empresa y de pactos sociales a nivel nacional.
- 4) Fortalecimiento de la Negociación Colectiva como instrumento de paz social

Los puntos que se tratan a continuación partirán de la base de lo ya señalado en el cuerpo de este trabajo y tendrán por objeto dar las ideas sustanciales del autor sobre cada tema.

1) Contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

En esta materia cabe distinguir las siguientes tendencias en la realidad laboral chilena regida por el Código del Trabajo.

- a) El contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo sigue siendo todavía relativamente mayoritario, pero cada vez más hay contratos no indefinidos, tales como a plazo fijo, por obra, tarea o servicio determinado y a partir de la nueva Ley N° 20.123 de 2006, los contratos de trabajo transitorios. También se ha implementado cada vez más el contrato de trabajo a tiempo parcial que en general era poco frecuente.
- b) Una práctica muy común son los falsos contratos de prestación de servicios a honorarios que en realidad poseen todas las características de un contrato individual de trabajo y por tanto corresponde se rijan por las normas del Código del Trabajo, dado que se configura el vínculo de subordinación y dependencia entre el trabajador y su empleador.
- c) La estabilidad en el empleo es un tema que debe analizarse acuciosamente antes de efectuar cualquier cambio que pueda resultar precipitado. Las normas actuales sobre término de la relación laboral han

funcionado prácticamente sin modificación desde 1990, cuando se estableció una indemnización de un mes por año de servicio con tope de 330 días de remuneración al despedir a un trabajador por necesidades de la empresa.

Si bien es cierto que de acuerdo con las estadísticas de la Dirección del Trabajo la causal de despido por necesidades de la empresa, se ha aplicado minoritariamente, se debe tener presente que la indemnización por años de servicio se sigue pagando con ocasión del término de la relación laboral a través del mutuo acuerdo de las partes e incluso en ciertas situaciones por renuncia voluntaria del trabajador. Luego, no se puede pretender que la indemnización por años de servicio tenga una presencia menor en Chile. Además, son relativamente frecuentes las indemnizaciones adicionales (recargos) en caso de no aprobarse en un tribunal algunas de las causales que permiten al empleador despedir sin pagar dicha indemnización.

El autor piensa que la indemnización por años de servicios tiene efectos positivos importantes.

- La indemnización por años de servicio, desde un comienzo, se consideró como un reconocimiento de lo entregado por el trabajador a la empresa durante la vigencia de la relación laboral. Solamente en los últimos años se le ha dado también el carácter de beneficio que tiene el trabajador para el periodo en que no está laborando.

- En consecuencia se debe tener mucho cuidado de confundir la función de la indemnización por años de servicio con la del seguro de desempleo, por ser dos instituciones distintas.
- En función de lo anterior, el autor opina que la indemnización por años de servicio debe mantenerse como un beneficio importante para el trabajador y no se puede en esta materia basarse, solamente, en un criterio economicista. La legislación comparada de los países europeos respaldan ampliamente esta posición del autor y muy especialmente esta indemnización se encuentra establecida en los instrumentos colectivos existentes en esos países a nivel de rama de actividad.
- En este mismo orden de ideas debe sin embargo, estudiarse el perfeccionamiento del sistema de indemnización por años de servicios, pero de ninguna manera suprimirlo.

2) Jornada de trabajo y descanso

En opinión del suscrito esta materia posee hoy las siguientes características:

- Una legislación que en lo técnico es particularmente poco clara y contradictoria, luego cuestionablemente debe rehacerse integralmente las normas en materia de jornada de trabajo, manteniendo los aspectos positivos de la legislación y modificando los negativos.
- De lo que no cabe duda alguna es que el derecho que tie-

ne el trabajador a tener una jornada razonable es evidentemente un derecho fundamental. Por otra parte, las jornadas de trabajo excesivas, tal como concuerda parte importante de los especialistas en relaciones laborales, producen graves problemas a las empresas, tales como aumento de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, baja de productividad y aumento de licencias médicas, especialmente de aquellas asociadas a síndromes de depresión y otras enfermedades similares, incluyendo el stress.

- Por eso es que cada vez más las empresas en Chile hoy día consideran estos factores para la determinación de las jornadas de trabajo.
- Respecto a la duración de la jornada de trabajo, la fijación de un máximo de 45 horas semanales constituye un avance importante.
- Existe incluso la posibilidad con la legislación actual, de establecer entre las partes jornadas diferenciadas de tal forma de al mismo tiempo atender los requerimientos técnicos de la empresa, mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- Cabe hacer presente que debe regularse mejor la fijación de jornadas con parámetros distintos a la semanal, por cuanto la legislación es bastante confusa y anárquica en esta materia y necesariamente tiene que adaptarse a los nuevos tiempos, en la medida que se res-

pete debidamente el derecho del trabajador a descansar y a privilegiar su vida familiar.

- Como es de público conocimiento el descanso dominical es un tema de gran trascendencia. Descansar en día domingo es distinto a descansar en un día cualquiera. No es del caso detallar este tema que el autor ha descrito suficientemente en otras oportunidades.
- No cabe duda que el derecho al descanso es un derecho fundamentalísimo del trabajador y que tiene que ver con la vida personal y familiar, y que en Chile, ha tenido profundas repercusiones demográficas al verse obligada, especialmente la trabajadora, por razones laborales a descuidar su vida familiar y a optar, por no tener hijos.

3) *Importancia de relaciones laborales fluidas al interior de la empresa y de pactos sociales a nivel nacional*

En esta materia el autor en forma breve, basándose en su propia experiencia, señala lo siguiente:

- En muchas empresas se han logrado relaciones laborales realmente beneficiosas para los trabajadores, especialmente cuando se aplica de buena fe el mecanismo de la negociación colectiva sea esta reglada o no. No obstante, en muchas empresas en que se negocia existen relaciones laborales fluidas.
- Cuando hay sindicatos, éste debe ser respetado por el

empleador y cuando no lo hay, siempre son posibles mecanismos de diálogo social al interior de la empresa que de hecho en Chile se aplican en numerosas organizaciones con bastante éxito.

- Desde el punto de vista institucional sería muy conveniente retomar el tema de los comités de empresas, los que han sido particularmente exitosos en los países europeos, a través de diferentes fórmulas. Actualmente, existen comités paritarios de higiene y seguridad, por la Ley N° 16.744, los que a pesar de muchas dificultades han sido exitosos y particularmente se han reforzado a partir de la Ley N° 20.123, que regula el régimen de subcontratación y las empresas de servicios transitorios. También funcionan comités bipartitos en materia de capacitación y empleo (Ley N° 19.518) los que no han tenido éxito hasta la fecha.
- En general, coincidimos con el profesor Héctor Humeres, de que en Chile para poder avanzar en nuevas formulas de progreso debe existir un acuerdo social que posibilite que el mundo del trabajo se asiente sobre bases de entendimiento que, tanto trabajadores como empleadores las compartan y las sientan como las más justas posibles.⁽³¹⁾

(31) **Humeres Moguer, Héctor** "Competitividad y Adaptación Laboral ¿Cómo está Chile? (Una aproximación inicial)", Editorial Universidad del Desarrollo, Facultad de Derecho, página 202, Santiago, Chile, 2007.

- Lo anterior lleva a un difícil desafío, en lograr un pacto social entre las organizaciones de trabajadores y empleadores que fije una ruta en relación con los cambios legislativos y el funcionamiento del modelo laboral. Este ha sido el modelo que han seguido los países más exitosos como es el caso, por ejemplo de Dinamarca o de Irlanda, casos que han sido tan nombrados en Chile y que el profesor Héctor Humeres cita en su reciente libro.⁽³²⁾

4) *Fortalecimiento de las Relaciones Colectivas del Trabajo como instrumento de paz social*

- De acuerdo a las estadísticas citadas en el cuerpo de este trabajo, las organizaciones sindicales de trabajadores y los procesos de negociación colectiva representan una parte relativamente poco significativa de los trabajadores chilenos, lo que dificulta hacia el futuro una paz social duradera.
- Por lo tanto, tanto la sindicalización como la negociación colectiva deben ser reforzadas y ampliadas; tal como se señalara en el cuerpo de este trabajo, hay que seriamente pensar en formas de negociaciones colectivas más allá de la empresa.
- Asimismo, debe reforzarse la institución de huelga con las

(32) **Humeres Moguer, Héctor** "Competitividad y Adaptación Laboral ¿Cómo está Chile? (Una aproximación inicial)", Editorial Universidad del Desarrollo, Facultad de Derecho, página 202, Santiago, Chile, 2007.

debidas precauciones para que los trabajadores defiendan sus derechos en la mejor forma posible.

- 5) Finalmente y a modo de síntesis de todo el trabajo, cabe advertir ad portas de una nueva reforma laboral, que se debe ser cuidadoso, en el sentido de respetar absolutamente los Derechos Fundamentales de los trabajadores, sin perjuicio de tener en cuenta algunas variables económicas.

IV. BIBLIOGRAFIA

- **Alexy, Robert:** *Teoría de los Derechos Fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.
- **Amstrong Verdugo, Alberto:** *"Evolución del conflicto laboral en Chile"*, Editorial Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile, 2006.
- **Babace, Héctor:** *"Ciudadanía Social del MERCOSUR, su reconocimiento, contenido y eficacia con especial referencia a los Derechos Laborales en específico"*, Capítulo de Anuario N° 3, 2004, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- **Caamaño R., Eduardo:** *"La Tutela Jurisdiccional del Derecho a la no Discriminación por Derecho de Sexo"*, Capítulo de Anuario N° 3, 2004, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- **Dirección del Trabajo:**
 - Publicaciones diversas, que tratan la materia de Derechos Fundamentales.
 - Numerosos dictámenes jurídicos sobre la materia.
- Encuestas laborales (ENCLA), especialmente 2004.
- **Ermida Uriarte, Oscar:** *"Derechos Laborales y Comercio Internacional"*, V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Lima, 2001.
- **Ermida Uriarte, Oscar:** *"La Ciudadanía Laboral en el MERCOSUR"*, Publicado en Revista de Derecho Laboral, N° 190, abril-junio, 1998.
- **Espinoza, Malva:** *"Trabajo Decente y Protección Social"*, Publicación de la Oficina OIT en Santiago, Santiago, 2003.
- **Galantino, Luisa:** *"Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales en el Sistema Judicial Italiano"*, Capítulo de Anuario N° 3, 2004, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- **Gamonal C., Sergio:** *"Ciudadanía en la Empresa, o los derechos Laborales Inespecíficos"*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2004.
- **Gamonal C., Sergio:** *"Introducción al Derecho del Trabajo"*, Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, Chile, 1998.
- **Gamonal C., Sergio:** *"La Cibervigilancia dentro de la empresa: comentario a una sentencia de la Corte Suprema"*, Revista Laboral Chilena, junio, 2004.
- **Gamonal C., Sergio:** *"El Daño Moral por Término del Contrato de Trabajo"*, Santiago, Chile, 2000.
- **Gamonal C., Sergio:** *"La Constitución de 1980 y la libertad sindical"* Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Sociedad Chilena de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, 2000.
- **Gamonal C., Sergio:** *"Derecho Colectivo del Trabajo"*, LexisNexis, Santiago, Chile, julio, 2002.

- **Gamonal C., Sergio:** *"Los Derechos del Trabajador en la Constitución Chilena"*, Capítulo de Anuario N° 3, 2004, de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- **Gamonal C., Sergio y Walker E., Francisco:** *"Los Derechos Fundamentales, específicos y no específicos en el Derecho Laboral Chileno"*, (Escrito en Inglés), Capítulo de libro colectivo, una era de Derechos Humanos, Universidad de Lincoln, Gran Bretaña, 2006.
- **Humeres Nogue, Héctor:** *"Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"*, Editorial Jurídica de Chile, 17va., Santiago, Chile, 2006.
- **Humeres Nogue, Héctor:** *"Competitividad y Adaptación Laboral, ¿cómo está Chile?"*, Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile, 2007.
- **Irueta U., Pedro:** *"Libertad de Trabajo en la Constitución Política Chilena de 1980"*, en Estudios de homenaje a Ramón Luco Larenas Derecho del Trabajo, Normas y Realidad, Editorial Universidad Andrés Bello, Santiago, Chile, 1993.
- **Irueta U., Pedro:** *"Notas sobre el concepto constitucional de huelga"* en la Revista Persona y Sociedad, Universidad Padre Alberto Hurtado, Santiago de Chile, 2002.
- **Israel Ben, R.:** *"Comparative Labour Law" and "Industrial Relations in Industrialized Market Economies"*, Capítulo 12, Equality and the prohibitions of Discrimination in Employment, Kluwer Law International, La Haya, Holanda, 1998.
- **Lizama P., Luis and Ugarte Cataldo, José Luis:** *"Interpretación y Derechos Fundamentales en la empresa"*, Editorial Jurídica ConoSur Ltda., Santiago, Chile, noviembre 1998.
- **Lizama P., Luis:** *"Derecho del Trabajo"* (Individual), LexisNexis, Santiago, Chile, 2003.
- **Lizama P., Luis:** *"Derecho a la Intimidad de los Trabajadores y las Nuevas Tecnologías y de la Innovación"*, Capítulo del Anuario N° 3, 2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- **López, Diego:** *"Los Derechos Fundamentales en el Trabajo: Garantía de libertad y dignidad para las personas que trabajan"*, en Temas Laborales, N° 22, Dirección del Trabajo, noviembre, 2004.
- **López Oneto, Marco:** *"El Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden constitucional y Jurídico Laboral Chileno"*, Revista Laboral Chilena, primera parte, julio 1999; segunda parte, Revista *Laboral Chilena*, agosto 1999.
- **Melis Valencia, Christian & Sáez Carlier, Felipe:** *"Derecho del Trabajo"*, Tomos 1 y 2, Editorial Jurídica ConoSur Ltda., Santiago, Chile, 2000.
- **Melis Valencia, Christian:** *"Derechos Fundamentales y Empresas: Apuntes para una Configuración Dogmática Jurídica"*, Capítulo del Anuario N° 3, 2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- **Organización Internacional del Trabajo:**
 - Diversas publicaciones que tratan la materia.
 - Convenios y Recomendaciones vinculadas a los Derechos Fundamentales y en especial Convenio 111 en materia de Discriminación Laboral.
 - Resoluciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Aplica-

ción de Normas en materias vinculadas a los Derechos Fundamentales.

- **Palavecino C., Adriana, y Salgado P., Gabriela:** *"Protección del Derecho al Honor del Trabajo"*, Capítulo del Anuario N° 3, 2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- **Palomeque López, Manuel-Carlos:** *"Los Derechos Laborales en la Constitución Española"*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.
- **Pélissier, Jean, Supiot, Alain & Jeammaud, Antoine:** *Droit du Travail*, París, Dalloz, 2006.
- **Pérez Luño, Antonio Enrique:** *"Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución"*, Madrid, Tecnos, 1995.
- **Plá Rodríguez, Américo:** *"Los Principios del Derecho del Trabajo"*, Buenos Aires, Depalma, 1998.
- **Supiot, Alain:** *"Crítica del Derecho del Trabajo"*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996.
- **Tapia Guerrero, Francisco:** *"Los derechos del trabajador en el modelo sindical chileno"*, Revista Laboral Chilena, Abril, 1996.
- **Tapia Guerrero, Francisco:** *"Sindicatos en el Derecho Chileno del Trabajo"*, Santiago de Chile, LexisNexis, 2006.
- **Thayer Arteaga, William & Novoa Fuenzalida, Patricio:** *"Manual de Derecho del Trabajo y Seguridad Social"*, Diferentes ediciones hasta la fecha, Editorial Jurídica de Chile.
- **Ugarte Cataldo, José Luis:** *"Libertad Sindical y Constitución: Cómo superar una vieja lectura"*, Revista Laboral Chilena, Estudios, mayo 2000, Santiago, Chile.
- **Ugarte Cataldo, José Luis:** *"El Nuevo Derecho del Trabajo"*, Editorial Universitaria, 2004.
- **Ugarte Cataldo, José Luis:** *"Los Derechos Fundamentales y las Relaciones Laborales"*, Capítulo del Anuario N° 3 de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2004.
- **Walker Errázuriz, Francisco:** *"Evolución histórica de las normas laborales en las Constituciones Chilenas"*, Revista Laboral Chilena, mayo, 1995.
- **Walker Errázuriz, Francisco:** *"El Derecho del trabajo en la Constitución de Chile"*, Lima, Perú, 1999.
- **Walker Errázuriz, Francisco:** *"Derecho de las Relaciones Laborales - Un Derecho Vivo"*, Editorial Universitaria, Colección Estudios, Santiago, Chile, 2003.
- **Walker Errázuriz, Francisco:** *"Análisis sucinto de las normas constitucionales vigentes en materia de derecho laboral en Chile"*, *"El trabajo y la Constitución"*, Estudios en homenaje al Profesor Alonso Olea, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2003, Madrid, España.
- **Walker Linares, Francisco:** *"Nociones elementales de Derecho del Trabajo"*, Editorial Nascimento, Santiago, Chile, 1957.

GOBIERNO DE CHILE
 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 DIRECCION DEL TRABAJO
 (UCYMAT)

CAMPAMENTOS EN EL SECTOR FORESTAL

INTRODUCCION

La cartilla que tiene en sus manos en estos momentos, tiene como finalidad darle a conocer todas las condiciones que deben ser cumplidas por su empleador, para brindarle a Ud. como trabajador un ambiente grato, sano y libre de riesgos.

Los campamentos se pueden definir como hogares temporales para los trabajadores forestales que deben asegurar niveles mínimos de higiene y comodidad.

Un campamento debe contar con dormitorios suficientes, disponer de cocina, comedor, sala de recreación, servicios higiénicos y bodegas. El tamaño de cada dependencia dependerá del número de ocupantes que hará uso de ellas. También, debe proveer condiciones sanitarias básicas.

UBICACION DEL CAMPAMENTO

Las viviendas deberían ser emplazadas en terrenos secos, sin fuertes depresiones, cercanos a cursos de agua y al lugar de trabajo. La construcción deberá estar separada en su construcción de focos de insalubridad y factores de riesgo tales como basurales, corrales, caballerizas, porquerizas y, en general, de cualquier foco de proliferación de roedores e insectos. Alejados de vías férreas, líneas de alta tensión, sin acceso inmediato a carreteras de alta densidad vehicular y protegidos por cortafuegos.

Debe preverse el peligro de inundaciones provocadas por vías o canales que desborden y puedan poner en peligro las construcciones y sus moradores.

Deberá considerarse los probables aluviones, caídas de piedras, flujos o corrientes de barro erupciones volcánicas y maremotos.

CARACTERISTICAS DE LA CONSTRUCCION

La construcción debe estar en conformidad a las normas de la Ley General de Construcciones, debiendo contemplar el aislamiento térmico, iluminación, ventilación y sistema de calefacción. No se recomienda el uso de fonolitas o tejuelas de maderas, debido a la fácil combustión de estos elementos en caso de incendio.

ILUMINACION Y VENTILACION

Según lo establecido en la Ley de Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, los locales habitables tales como, dormitorios y comedores deberán tener, por lo menos, una ventana que permita la entrada de aire y luz del exterior.

Con respecto a la iluminación nocturna, se deberían utilizar fuentes de luz de bajo riesgo como grupos electrógenos, lámparas a gas o parafina. Con lo cual no se permitirá el uso de velas o mecheros.

DORMITORIOS

Los módulos destinados a dormitorios, deben permitir la privacidad de los trabajadores, de tal modo que éstos puedan recuperarse de sus labores diarias. Por este motivo deben tener un límite de personas y en lo posible no superar de los 6 trabajadores por módulo, con un mínimo de 8 m³. En el caso de usar literas sólo se aceptarán dobles; las camas deben ser individuales.

Los dormitorios deben mantenerse en condiciones higiénicas adecuadas, con una buena ventilación e iluminación.

Deberán tener casilleros guardarropas.

Los dormitorios deben ser fumigados, a lo menos una vez al mes y encerados en forma periódica.

COCINA Y COMEDOR

La cocina deberá ser un módulo con una superficie tal que permita el emplazamiento de mesas y mesones, sillas o bancas, teniendo en cuenta el número de trabajadores a servir. Los muros y mesones deberán estar recubiertos con materiales fáciles de limpiar como formalita u otro material equivalente, y el piso deberá ser de fácil lavado.

La cocina deberá estar aislada del resto de la construcción por medio de un tabique divisorio.

Se deberá habilitar una habitación anexa para el almacenamiento de víveres, debiendo ser el piso y zócalo recubiertos de material impermeable para evitar la destrucción y contaminación de los alimentos por roedores.

La persona encargada de la cocina, deberá estar capacitada en higiene y manipulación de alimentos, previa acreditación del organismo autorizado.

La cocina debe contar con una cocina (gas o leña), horno (gas o leña), lavaplatos y refrigerador.

La Ley de Ordenanza de Urbanismo y Construcción dispone que estas dependencias podrán ventilarse mediante un conducto de ventilación de sección libre no interrumpida y no inferior a 0,16M²

El D.S. N° 594 del Ministerio de Salud, establece además que los comedores estarán completamente separados de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas.

MANIPULADORES DE ALIMENTOS, COCINERO Y AYUDANTE

Este personal deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Escolaridad mínima de 8° Básico.
- Exámenes de salud completos una vez al año.
- Haber aprobado un curso básico sobre manipulación de alimentos debidamente acreditado por el Servicio competente.
- Utilización de tenida blanca que contemple el uso de gorro, pantalón, casaca y pechera.
- Con respecto al aseo personal; este debe mantener siempre su pelo corto, uñas cortas y limpias.

CAPTACION DE AGUAS

La captación de las aguas puede ser de cursos superficiales o profundos, protegidos del medio, con caudal para abastecer las necesidades del campamento.

El D.S. N° 594 del Ministerio de Salud, nos indica que todo lugar deberá contar, individualmente o colectivamente, con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de Higiene y Aseo Personal. La cantidad de agua potable que se deberá de proveer es de 100 litros mínimos por persona, cuando el lugar de trabajo tenga un sistema propio de abastecimiento. En el caso de un suministro de agua potable transitorio, la autoridad sanitaria podrá autorizar una cantidad menor de agua, la cual en ningún caso podrá ser inferior a 30 litros diarios por trabajador.

Nota: Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físico, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia, lo cual implica análisis del agua y autorización por el Servicio de Salud respectivo.

SERVICIOS HIGIENICOS

El D.S. N° 594 del Ministerio de Salud, establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, y nos indica que por cada 10 trabajadores que habiten en el campamento se dispondrá de un excusado, los cuales deben estar debidamente aislados. Ahora cuando no sea posible una conexión a la red de alcantarillado se deberá disponer de un baño químico o Fosa Séptica (en caso de Campamentos Permanentes) y letrina sanitaria (en caso de Campamento Móvil).

Se deben contemplar duchas, con agua caliente y fría, así como también lavaderos donde los trabajadores puedan asear sus pertenencias personales. Las duchas deberán tener rejillas de madera sobre el piso. Estas duchas serían colectivas teniendo un sistema de captación de las aguas.

Los baños y duchas se deberán desinfectar una vez a la semana.

Se deberá evacuar toda agua servida, prohibiéndose su descarga a todo curso de agua superficial. Ningún pozo negro o absorbente podrá estar ubicado a una distancia inferior a 30 metros aguas arriba con respecto a una captación de agua profunda o superficial; se tomarán todas las precauciones para evitar la contaminación de fuentes de aguas subterráneas.

Los tipos de retretes deberían ser contruidos en forma individual, de loza, o madera, separados convenientemente. Se deberá contemplar lavamanos o piletas colectivas que tengan llaves y desagües que puedan cumplir la función de lava ropas.

RECOLECCION Y TRATAMIENTO DE LAS BASURAS

Se deberá disponer que en todas las dependencias existan receptáculos metálicos, de madera o bolsas montadas en pedestales; estos desechos deberán recolectarse una vez al día para su vaciado y lavado.

Las basuras deberán ser llevadas a lugares autorizados y en la medida que esto no sea posible deberían ser llevadas a un pozo o zanja de dimensiones mínimas de 2m x 2m x 1,5m de profundidad provisto de una tapa. No podrán eliminarse desechos de sustancias tóxicas o inflamables en estos pozos.

PREVENCION DEL VIRUS HANTA

En los campamentos forestales, es de gran importancia la prevención de este virus, ya que se han encontrado ratones infectados desde la IV Región hasta la XI Región, especialmente en la región de Aysén, Araucanía y Los Lagos; el ratón colilargo que transmite este virus, vive en terrenos cuya superficie está cubierta por lo menos en un 70% por malezas y arbustos y a una distancia no mayor de 20 metros de cursos o fuentes de aguas, y es atraído además por los desechos de basuras y alimentos dejados en las mesas y/o muebles.

Las medidas generales de prevención son el mantener los recipientes de basuras tapados y alejados de los módulos, lavar los platos y utensilios de cocina inmediatamente después de usarlos, limpiar periódicamente con agua y cloro las cubiertas y muebles de cocina, mantener las letrinas o fosas sépticas aseadas, evitar el contacto con roedores muertos o vivos sin la protección adecuada.

Si presenta síntomas de gripe fuerte y repentina: solicite atención médica, evite automedicarse, y haga saber que ha estado en contacto con roedores o en lugares de riesgo

SALA DE ENFERMERIA O AISLAMIENTO

Se deberá disponer de una construcción con una superficie mínima de 15 m², destinada a aislamiento de personas con enfermedades contagiosas o de primeros auxilios. La cual deberá estar dotada de cama, calefacción y mobiliario para guardar medicamentos y utensilios de primeros auxilios.

BODEGA DE ALMACENAMIENTO

El campamento debe contar con una bodega para guardar las herramientas y realizar su mantención. Esta construcción deberá tener como mínimo 9m². Con piso de tierra y malla por sobre los zócalos para una adecuada ventilación.

La ubicación de la bodega deberá ser a una distancia mínima de 50 metros de cualquier construcción del lugar.

En el caso de emplearse productos químicos, inflamables o tóxicos, debería construirse una bodega de iguales características indicadas anteriormente, en un área debidamente aislada e identificada.

EXTINTORES DE INCENDIO

Se deberá contar con Extintores de Incendio por módulos del tipo PQS 4 Kg. ABC.

RECREO Y ESPARCIMIENTO

Considerando que el trabajador forestal debe permanecer por períodos prolongados en su lugar de trabajo, es recomendable que el campamento cuente con actividades de esparcimiento y convivencia, como por ejemplo, equipos audiovisuales, materiales de lectura, musicales y deportivos, donde puedan recuperarse física y mentalmente de su jornada diaria, mejorando de esta forma su convivencia, bienestar y productividad.

BIBLIOGRAFIA

- Ministerio de Salud. D.S. N° 594 Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.
- Comisión Nacional Tripartita Forestal. Código de Prácticas Forestales para Chile.
- D.F.L. N° 1 - Texto Refundido del nuevo Código del Trabajo. 1994.
- Asociación Chilena de Seguridad. Recomendaciones de Conductas de Trabajo en Faenas Forestales.
- Apud E. y col. Manual de Ergonomía Forestal.
- Ministerio de Salud. Campañas: Prevención del Hantavirus. http://www.minsal.cl/camp_hanta.htm

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE EDUCACION

ESTABLECE DIVERSOS BENEFICIOS PARA PROFESIONALES DE LA EDUCACION Y MODIFICA DISTINTOS CUERPOS LEGALES^(*)

LEY N° 20.158

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

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Créase, a contar del mes de enero del año 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional, en adelante la bonificación, para los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y que cumplan con los requisitos establecidos en los artículos siguientes.

Artículo 2°.- La bonificación consistirá en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención. Su valor se pagará de acuerdo al mecanismo del artículo 9° y se incrementará gradualmente cada año, entre el 2007 y el 2010, de acuerdo a los montos que se establecen en la tabla siguiente, hasta alcanzar la suma total definitiva de \$ 64.172 el año 2010:

Bonificación	2007	2008	2009	2010
Base	\$ 4.439	\$ 26.471	\$ 34.091	\$ 48.129
Mención	\$ 4.813	\$ 8.824	\$ 11.364	\$ 16.043
Total	\$ 19.252	\$ 35.295	\$ 45.455	\$ 64.172

Para efectos del complemento del inciso anterior sólo se considerará una mención.

Para tener derecho a percibir el total de la bonificación, el profesional de la educación deberá acreditar que cuenta con una mención asociada a su título o que dicha mención corresponde a un subsector de aprendizaje o un nivel educativo. Los profesionales de la educación que sólo cuenten con el título tendrán derecho únicamente al componente base de bonificación. No obstante, los docentes que hayan obtenido el título en escuelas normales tendrán derecho al total de la bonificación.

Esta bonificación será imponible, tributable, se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la USE. Se pagará proporcionalmente a las horas de contrato o designación con un tope de 30 horas semanales y reemplazará gradualmente a la Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) referida en el artículo 54 y la bonificación del artículo 85, ambos del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, a razón de:

(*) Publicada en el Diario Oficial de 29.12.06.

- el 2007, en un 25% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes al mes de enero del mismo año;
- el 2008, en un 33% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año;
- el 2009, en un 50% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año, y
- el año 2010, en un 100% del valor de la UMP y la bonificación del artículo 85 vigentes a enero del mismo año.

Artículo 3°.- Para tener derecho a la bonificación, los profesionales de la educación señalados en el artículo 1° deberán acreditar, de conformidad al artículo 7°, estar en posesión del título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases.

Artículo 4°.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los profesionales de la educación que hayan obtenido su título en escuelas normales y los que hayan obtenido su título hasta el año 1990 en universidades o institutos profesionales del Estado o reconocidos por éste, cuyo programa de estudio regular de pedagogía tuviese menos de ocho semestres, se entenderán asimilados a los profesionales enunciados en el artículo anterior para los efectos del derecho a percibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

Aquellos profesionales de la educación cuyo título haya sido obtenido antes de la fecha de publicación de la presente ley y que no cumpla los requisitos de los artículos 3° y 4°, y que tengan otro título profesional o técnico de nivel superior, tendrán derecho a la bonificación sólo en el caso que, sumando los programas de ambas carreras, su formación sea, en su conjunto, igual o superior a ocho semestres y 3.200 horas presenciales de clases.

Los profesionales de la educación que a la fecha de la publicación de esta ley estén en posesión de un título de profesor o educador que no reúna los requisitos de duración del programa establecido en el artículo 3° y no les sea aplicable lo prescrito en los incisos precedentes, tendrán derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional sólo si acreditan la obtención de una mención en un subsector de aprendizaje o en un nivel educativo otorgado en un programa o carrera por una universidad o institución de educación superior del Estado o reconocida por éste que se encuentre acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129.

Asimismo, tendrán derecho a esta bonificación los profesionales que cuenten con un título otorgado en un programa o carrera de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases por una universidad o institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, e impartan una especialidad afín a dicho título en establecimientos educacionales del sector municipal, del particular subvencionado, o en establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Para estos efectos, se entenderá por mención la particular especialización del profesional de la educación en un determinado subsector de aprendizaje o en un determinado nivel educativo, que puede ser reconocida como una formación profesional especial o adicional.

Mediante decreto del Ministerio de Educación se determinarán las menciones que darán derecho a la bonificación. Asimismo, el Ministerio mantendrá un registro público de los programas conducentes a su obtención.

Artículo 5°.- Los profesionales de la educación podrán acreditar, de conformidad al artículo 7°, la obtención de una mención profesional a través de las siguientes modalidades, referidas a cada uno de los casos que se indican:

- a) En el caso de los profesionales de la educación que se encuentren en posesión de un título de profesor o educador que reúna los requisitos establecidos en el artículo 3º, con la presentación del título profesional respectivo, si en dicho título consta expresamente la mención en que fuera obtenido y dicha mención correspondiere a un determinado subsector de aprendizaje o nivel educativo.
- b) En el caso de los profesionales de la educación cuyo título de profesor o educador no reúna los requisitos de duración del programa establecidos en el artículo 3º o no tuviera una mención específica asociada al título, con la aprobación de cursos o programas de post título específicos que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 6º.
- c) En el caso de los profesionales de la educación que posean un título profesional distinto al de profesor o educador y que reúna los requisitos establecidos en el inciso cuarto del artículo 4º, con la aprobación de cursos o programas de post título en pedagogía que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 6º.

Artículo 6º- Los cursos o programas de post título que den derecho a la obtención de una mención asociada al título de profesor o educador en un determinado subsector del aprendizaje o en un determinado nivel educativo deberán cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Contar con un mínimo de 700 horas de clases presenciales, y
- b) Ser impartidos por una universidad o institución de educación superior del Estado, o reconocida por éste, que se encuentre acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129, que desarrollen programas regulares de formación inicial pedagógica que se encuentren acreditados conforme a la Ley N° 20.129 y que cuenten

con Departamento, Instituto o Facultad de la disciplina del subsector y/o formen en la pedagogía específica del subsector del post título en programas regulares.

Artículo 7º.- Para impetrar el beneficio de los artículos precedentes deberá acreditarse ante el sostenedor estar en posesión de los títulos profesionales o diplomas de menciones que habiliten a su percepción.

Artículo 8º.- Con todo, quienes, a diciembre de 2006 se encontraban autorizados para ejercer la función docente y al año 2010 no hubieren cumplido los requisitos para percibir la bonificación de reconocimiento profesional, no podrán experimentar una disminución de sus remuneraciones derivadas de la extinción de la Unidad de Mejoramiento Profesional y la bonificación establecida en el artículo 85 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Cualquier diferencia de remuneraciones que se produzca a raíz de la extinción antes dicha deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad que aquélla de las remuneraciones que compensa.

Artículo 9º.- El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los establecimientos educacionales subvencionados, tanto del sector municipal como particular, y de los establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y además determinará los mecanismos de resguardo de su aplicación para su pago. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos educacionales del

sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de este artículo, deberán ser destinados exclusivamente al pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

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

A contar del 1 de enero del año 2010, los recursos fiscales destinados al pago de la Bonificación incrementarán, en la proporción que corresponda, los valores de la Unidad de Subvención Educacional señalados en el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y los montos de los convenios con las instituciones administradoras de los establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Los nuevos valores de la USE y los montos de los convenios se determinarán mediante decreto supremo del Ministerio de Educación, suscrito también por el Ministro de Hacienda, el que deberá ser dictado el año 2009.

Artículo 10.- Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, en la siguiente forma:

- a) Agrégase, en el artículo 49, el siguiente inciso segundo, pasando el actual segundo a ser tercero y los restantes a ordenarse correlativamente:

"En todo caso, no se podrán acreditar para los efectos del derecho a percibir esta asignación los cursos conducentes a la obtención de menciones que dan derecho a impetrar la Bonificación de Reconocimiento Profesional."

- b) Agrégase en el artículo 54, a continuación de la frase "se pagará desde el mes de diciembre de 1993" y antes del punto

final (.), la expresión "y hasta diciembre de 2010".

- c) Intercálase, en el inciso cuarto del artículo 70, después del punto seguido (.), lo siguiente: "Excepcionalmente, cuando no existan docentes del mismo sector del currículo para desempeñarse como evaluadores pares, podrá ejercer tal función un docente que reúna los otros requisitos anteriores."

- d) Agrégase, en el artículo 70, el siguiente inciso final nuevo: "Podrán eximirse del proceso de evaluación docente establecido en los incisos anteriores, los profesionales de la educación a quienes les falten tres años o menos para cumplir la edad legal para jubilar, siempre que presenten la renuncia anticipada e irrevocable a su cargo, la que se hará efectiva al cumplirse la edad legal de jubilación por el solo ministerio de la ley. En todo caso, estos profesionales tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 73 y quedarán sujetos a lo prescrito en el artículo 74."

- e) Agrégase, en el inciso primero del artículo 72, el siguiente literal j) nuevo:

"j) Por acogerse a la renuncia anticipada conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 70."

- f) Intercálase en el inciso segundo del artículo 73, entre la frase "en primer lugar con quienes tengan la calidad de contratados y" y la expresión ", si lo anterior no fuere suficiente,", las siguientes frases: "tengan sesenta o más años si son mujeres o sesenta y cinco o más años si son hombres; en segundo lugar, con los titulares que tengan sesenta o más años si son mujeres o sesenta y cinco o más años si son hombres; si esto no fuere suficiente, se proseguirá con los profesionales que, con independencia de su calidad de titulares o contratados, tengan salud incompatible para el desempe-

ño de la función; en seguida, se ofrecerá la renuncia voluntaria a quienes se desempeñan en la misma asignatura, nivel o especialidad de enseñanza en que se requiere disminuir horas".

- g) Intercálase en el inciso segundo del artículo 73, entre la expresión ", si lo anterior no fuere suficiente, con los" y la frase "titulares que en igualdad", la expresión "contratados y luego con los".
- h) Reemplázase el inciso tercero del artículo 73 por el siguiente:

"Para efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, se entenderá por salud incompatible haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los dos últimos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad."
- i) Sustitúyese, en el inciso cuarto del artículo 73, la expresión "contemplada en el inciso anterior" por la expresión "de la renuncia voluntaria".
- j) Sustitúyese en el inciso quinto del artículo 73, la expresión "afectados." por la siguiente frase: "docentes que dejan la dotación".
- k) Reemplázase, en el inciso quinto del artículo 73, la expresión "Los titulares" por la frase "Los profesionales de la educación, sean contratados o titulares,".
- l) Reemplázase, en el inciso final del artículo 73, la expresión "afectados" por la frase "que dejan la dotación".
- ll) Agrégase el siguiente inciso final al artículo 85:

"La bonificación establecida en este artículo se pagará hasta el año 2010."
- m) Agrégase el siguiente artículo transitorio nuevo:

"Artículo 40 transitorio.- Las modificaciones introducidas en los incisos segundo y siguientes del artículo 73 comenzarán a regir a partir de la formulación del Plan de Desarrollo Educativo Municipal del año 2008."

Artículo 11.- Agréganse, en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, los siguientes incisos quinto, sexto y séptimo, nuevos:

"Los establecimientos técnico-profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que hayan sido calificados como de excelente desempeño de conformidad a lo establecido en el inciso anterior, tendrán derecho a un monto fijo mensual por alumno, que se entregará trimestralmente como un incremento del aporte que reciben.

El incremento del aporte que les corresponda percibir a los establecimientos señalados en el inciso anterior, se calculará de la misma forma y en base a los mismos factores establecidos para la subvención por desempeño de excelencia fijada para los establecimientos subvencionados calificados como de excelente desempeño y deberá ser destinado integralmente a los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos beneficiados, conforme al procedimiento establecido en el artículo 17 siguiente, en todo lo que les fuere aplicable.

El valor del incremento por alumno que corresponda a los establecimientos técnico profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, se fijará anualmente por resolución del Ministerio de Educación, la que deberá ser suscrita, además, por el Ministro de Hacienda."

Artículo 12.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.715:

- a) Reemplázase, en el numeral 2 del inciso segundo del artículo 14, la oración "en establecimientos subvencionados, con un mínimo de 30 horas en los de educación pre-básica o básica, o con un mínimo de

20 horas en los de educación media" por la siguiente: "en establecimientos educacionales subvencionados, con un mínimo de 20 horas en los de educación pre-básica, básica o en los de educación media".

- b) Suprímese, en el inciso primero del artículo 15, la siguiente oración: "Al término de cada tramo, el beneficiario deberá acreditarse de acuerdo con su desarrollo profesional."
- c) Agrégase en el inciso segundo del artículo 15, a continuación de la palabra "tributable" y antes del punto final (.), la siguiente expresión: "y tendrá una duración de 10 años contados desde el mes de marzo del año de la postulación, salvo que, con anterioridad al término de los 10 años, el profesional obtenga una nueva acreditación en otro tramo, caso en el cual comenzará a regir un nuevo período de 10 años".
- d) Reemplázase el numeral uno del inciso segundo del artículo 16 por el siguiente: "Estar acreditado en un tramo para percibir la asignación de excelencia pedagógica."
- e) Reemplázase, en el numeral 3 del inciso segundo del artículo 16, la oración "un mínimo de 30 horas en los de educación pre-básica o básica, o un mínimo de 20 horas en los de educación media," por la siguiente: "un mínimo de 20 horas en los de educación pre-básica, básica o en los de educación media,".
- f) Agrégase el siguiente artículo transitorio nuevo:

"Artículo 8º.- Los docentes que estuvieren percibiendo la Asignación de Excelencia Pedagógica, en razón de una acreditación vigente al año 2006, tendrán derecho a seguir recibiendo este beneficio por el período que les falte para completar los 10 años contados desde el

mes de marzo del año de la postulación en que obtuvieron la acreditación vigente."

Artículo 13.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.933:

- a) Agréganse, en el artículo primero, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos:

"A contar de enero de 2007, la bonificación proporcional a que se refiere este artículo será equivalente a la determinada en el año 2006, reajustada en los porcentajes en que se hubiere incrementado la unidad de subvención educacional (USE) durante el año 2006. La bonificación así determinada se incrementará en los años siguientes en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE).

Los establecimientos educacionales que sean reconocidos oficialmente a partir del año escolar 2007 y hasta el 2010 deberán determinar, al primer mes del primer año en que perciban subvención educacional, la bonificación proporcional a que se refiere el presente artículo, conforme al mecanismo establecido en su inciso primero, sin contemplar en el cálculo la variable incremento del valor hora referida en el artículo 8º de la Ley N° 19.715 y en el artículo 9º de esta ley. El monto así obtenido se pagará mensualmente a los profesionales de la educación del establecimiento educacional, en conformidad al número de horas contratadas."

- b) Agréganse, en el artículo 4º, los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual tercero a ser sexto:

"La Remuneración Total Mínima será, durante el año 2007, de \$ 466.654.

A partir del año 2008 y hasta el 2010, en los meses de enero de cada año, el

valor de la Remuneración Total Mínima determinada para el año 2007, se reajustará en la variación que experimente el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas entre los meses de enero a diciembre del año inmediatamente anterior.

Las nuevas remuneraciones totales mínimas, resultantes de la aplicación de los incisos anteriores, se fijarán mediante decretos supremos del Ministerio de Educación, firmados asimismo por el Ministro de Hacienda, en cada uno de los años referidos en el inciso precedente".

- c) Agrégase en el inciso tercero, que ha pasado ser sexto, del artículo 4º, después de la expresión "inciso primero", la frase "y tercero".
- d) Agrégase en el artículo noveno el siguiente inciso tercero nuevo, pasando el actual tercero a ser cuarto:

"Con todo, para los efectos del cumplimiento de lo establecido en el inciso primero del presente artículo, a partir del año 2007 y hasta el año 2010, en los meses de diciembre de cada año se aplicará el mecanismo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la Ley Nº 19.410, en términos de comparar lo percibido por aplicación de los artículos 6º, 7º y 8º de la presente ley en el año de que se trate y lo pagado en similar período por concepto de incremento del valor hora, en los años en que procedió, el bono proporcional y la eventual planilla complementaria. El excedente que resultare se pagará necesariamente a los profesionales de la educación, de una sola vez, como bono extraordinario, no imponible ni tributable, proporcional a las horas de designación o contrato, durante el mes de diciembre de cada año. El Ministerio de Educación determinará los mecanismos de resguardo para la aplicación y pago de la Bonificación Proporcional y el

Bono Extraordinario referidos en los incisos anteriores".

- e) Agrégase en el artículo 15, a continuación de la expresión "a partir del 1 de enero de 2006" y antes del punto final (.), la siguiente expresión: ", y 0,2085 USE a partir del 1 de enero de 2007".
- f) Modifícase el artículo 17, en el siguiente sentido:
 - i) Reemplázase, en el número 2 del literal a) del inciso primero, el guarismo "12" por "36".
 - ii) Reemplázase, en el número 2 del literal a) del inciso primero, la expresión "destacado o competente en ella." por "destacado, competente o suficiente en ella."
 - iii) Agrégase, en el literal b) del inciso primero, el siguiente numeral 3, nuevo:

"3) De un 5% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, para los docentes de aula que, habiendo alcanzado un nivel de desempeño de destacado o competente en su evaluación de desempeño, obtuvieren en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro equivalente a suficiente."
 - iv) Sustitúyese, en el párrafo segundo del literal c), la expresión "4 años" por la frase "4 años, si la prueba se rinde dentro de los 12 meses siguientes a la publicación de los resultados de la evaluación de desempeño; de 3 años, si la prueba se rinde entre los 13 y 24 meses siguientes a la publicación antes señalada, y de 2 años siguientes a la misma publicación si la prueba se rinde entre los 25 y 36 meses".
 - v) Intercálase en el literal d), a continuación de la palabra "competente"

y antes de la conjunción "y", la expresión ", suficiente".

- vi) Agrégase al final del inciso primero, el siguiente literal e):

"e) Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores respecto de la Asignación Variable por Desempeño Individual, los profesionales que obtuvieron en la evaluación de desempeño un nivel de logro de destacado o competente y rindan la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos tendrán derecho a percibir, por una sola vez, un bono de \$ 50.000, que no será imponible ni tributable, ni constituirá renta para los efectos legales.

Este bono será de cargo fiscal y el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores del sector municipal, ya sea que administren directamente las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y además determinará los mecanismos de resguardo de su aplicación para su pago. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación".

- g) Intercálase en el inciso primero del artículo 18, entre las expresiones "funciones docente-directivas" y "en los establecimientos", la expresión "y técnico-pedagógicas"; entre las expresiones "docentes directivos" y "de cada", la expresión "y técnico-pedagógicos", y entre las expresiones "personal docente-directivo" y "durante el primer trimestre", la expresión "y técnico-pedagógico".
- h) Sustitúyese, en el inciso segundo del artículo 18, el guarismo "15%" por "20%" y el guarismo "7,5%" por "10%".

Artículo 14.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto con Fuerza de

Ley Nº 1, de 2002, del Ministerio de Educación:

- a) Sustitúyese, en el numeral 2) del artículo 2º, la oración "en establecimientos subvencionados, con un mínimo de 30 horas en los de educación pre-básica o básica, o con un mínimo de 20 horas en los de educación media," por la siguiente: "en establecimientos subvencionados, con un mínimo de 20 horas en los de educación pre-básica, básica o en los de educación media,".

- b) Reemplázase el inciso primero del artículo 8º por los siguientes, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:

"Corresponderá al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, determinar anualmente, mediante resolución, los niveles y subsectores de aprendizaje en los cuales los docentes podrán participar para ser acreditados y tener derecho a percibir la Asignación de Excelencia Pedagógica, y fijar la calendarización del proceso a más tardar el 30 de marzo de cada año, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria del año respectivo.

El Ministerio de Educación deberá asegurar que los procesos de acreditación de cada uno de los niveles y subsectores de aprendizaje tengan lugar, a lo menos, cada dos años.".

- c) Reemplázase el numeral 2) del artículo 10 por el siguiente: "2) Estar contratados o designados por un mínimo de 20 horas semanales para la educación pre-básica, básica o media.".
- d) Reemplázase, en el artículo 14, la expresión "durante el tramo acreditado" por la frase "en conformidad a lo establecido en el artículo 15".
- e) Sustitúyese el artículo 15 por el siguiente:

"Artículo 15.- La acreditación tendrá una duración de 10 años contados desde el mes de marzo del año de la postulación en que el docente la obtuvo.

Terminada la vigencia de su acreditación, el docente podrá optar a la acreditación por un nuevo período. En todo caso, para postular a la acreditación deberá contar con los bienes exigidos para el tramo en que postula."

f) Reemplázase, en el inciso segundo del artículo 17, la frase "conforme a tramos a los que accederán de acuerdo a sus bienes de ejercicio profesional, de acuerdo con lo que establece el artículo 7° precedente" por la expresión "conforme al tramo acreditado".

g) Reemplázase el artículo 18 por el siguiente:

"Artículo 18.- La asignación tendrá una duración de 10 años contados desde la fecha de cierre de la postulación correspondiente al año en que el docente obtuvo la acreditación que le dio derecho a percibir la asignación, salvo que, con anterioridad al término de los 10 años, el profesional obtenga una nueva acreditación en otro tramo, caso en el cual comenzará a regir un nuevo período de 10 años.

El pago de la asignación se mantendrá hasta el último mes del año calendario correspondiente al año de su extinción."

h) Sustitúyese, en el artículo 19, la frase "y, se pagarán en una sola cuota durante el mes de diciembre del mismo año" por la siguiente: "y, se pagarán en una sola cuota conjuntamente con el pago de la asignación correspondiente al mes de junio del año en que fuera reconocida su acreditación".

i) Agrégase, en el artículo 20, el siguiente inciso segundo nuevo:

"A contar del año 2007, los valores de la asignación para cada tramo serán los que se establecen en la tabla siguiente:

Tramo	Monto
1	\$ 42.000
2	\$ 49.000
3	\$ 52.000
4	\$ 56.000

j) Modifícase el artículo 25, en el siguiente sentido:

i) Sustitúyese el numeral 1 por el siguiente:

"1. Ejercer docencia de aula con un mínimo de 20 horas semanales en los establecimientos de educación pre-básica, básica o media, tanto en el sector municipal como en el sector particular subvencionado o en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, durante la vigencia de la acreditación."

ii) Suprímese el numeral 2, pasando el actual 3 a ser 2 y así sucesivamente.

iii) Reemplázase en el numeral 3, que ha pasado a ser numeral 2, la expresión "adecuado a la condición de excelencia" por "destacado o competente".

k) Suprímese el inciso segundo del artículo 26.

l) Sustitúyese, en el numeral 3 del artículo 31, la expresión "con un mínimo de 30 horas semanales en los de educación pre-básica o básica o con un mínimo de 20 horas semanales en los de educación media" por la siguiente: "con un mínimo de 20 horas semanales en los establecimientos de educación pre-básica, básica o media"; y agrégase, a continuación de la expresión "sector particular subvencionado" y antes del punto seguido (.), la frase "o en igual condición en estableci-

mientos técnico-profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980".

- m) Agrégase el siguiente artículo transitorio nuevo:

"Artículo quinto.- Los docentes que estuvieren percibiendo la Asignación de Excelencia Pedagógica, en razón de una acreditación vigente al año 2006, tendrán derecho a seguir recibiendo este beneficio por el período que les falte para completar los 10 años contados desde el mes de marzo del año de la postulación en que obtuvieron la acreditación vigente.".

Artículo 15.- El mayor gasto fiscal que signifique esta ley se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio de Educación, y en lo que no fuere posible para el año 2007, con cargo al ítem 50-01-03-24-03.104, de la Partida Tesoro Público.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1°.- Los profesionales de la educación que estuvieren designados o contratados en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones municipales, del sector particular subvencionado y en los establecimientos técnico-profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en el mes de diciembre de 2006 y en el mes de diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, y que no constituirá renta para los efectos legales, por un monto de \$ 110.000 para quienes perciban, al mes de noviembre de 2006 y 2009, respectivamente, una remuneración bruta igual o inferior a \$ 600.000 mensuales y de \$ 60.000 para quienes, a esas mismas fechas, perciban una remuneración bruta superior a \$ 600.000 mensuales.

El bono pagadero a los profesionales de la educación en diciembre de 2009, a que se

refiere el inciso precedente, se reajustará conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre diciembre del año 2006 y noviembre del año 2009.

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

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

Este bono será de cargo fiscal y el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los establecimientos educacionales subvencionados, tanto del sector municipal como particular, y de los establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, y además determinará los mecanismos de resguardo de su aplicación para su pago. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 2°.- Establécese una bonificación por retiro voluntario para los profesionales de la educación que presten servicios a la fecha de publicación de la presente ley en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, y que al 31 de diciembre de 2006 tengan sesenta o más años de edad si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad si son hombres, y que renuncien a la dotación docente del sector municipal a que pertenecen, respecto del total de horas que sirven.

Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certifi-

cado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.

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

Tramos de Jornada	Monto total de la bonificación
Hasta 33 horas	\$ 11.135.000
Entre 34-39 horas	\$ 12.772.000
Entre 40-44 años	\$ 14.410.000

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

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

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

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

Esta bonificación será incompatible para quienes tengan la calidad de funcionarios públicos afectos al Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.

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

Artículo 3°.- Facúltase a los sostenedores de establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales, para que dentro del plazo comprendido entre el 1 de noviembre del año 2007 y hasta el 28 de febrero de 2009 declaren la vacancia del total de horas servidas por los profesionales de la educación que, cumpliendo los requisitos establecidos

en el artículo anterior, no hayan presentado su renuncia voluntaria a la dotación docente en el plazo y en la forma señalada en éste. Las horas que queden vacantes se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Los profesionales de la educación afectados por la declaración de vacancia respecto del total de horas que sirven en promedio durante el año 2006 tendrán derecho a una bonificación ascendente a los siguientes montos:

Jornada	Monto total de la bonificación
Hasta 33 horas	\$ 10.393.000
Entre 34-39 horas	\$ 11.921.000
Entre 40-44 años	\$ 13.450.000

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 al que se le hayan declarado vacantes las horas que servía en calidad de titular en la dotación docente del sector municipal a la que pertenecía, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la declaración de vacancia aludida se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible con toda indemnización que, por concepto de término de una relación laboral o de los años de servicio en el sector municipal pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera fuera su origen y a cuyo pago concurra el empleador, especialmente a las que se refieren el artículo 73 y segundo 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 en la Ley N° 19.504, o en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.715, o 6° transitorio de la Ley N° 19.933. Con todo, si el trabajador hubiere pactado con su empleador una indemnización a todo evento, conforme al Código del Trabajo, cuyo monto fuere mayor, podrá optar por esta última.

Esta bonificación será incompatible para quienes tengan la calidad de funcionarios públicos afectos al Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo.

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

Artículo 4°.- El pago de las bonificaciones a que se refieren los artículos 2° y 3° transitorios de la presente ley, será de cargo de los sostenedores del sector municipal hasta el monto que les correspondiere pagar en el caso de la indemnización establecida en artículo 73 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. Para este pago, las municipalidades o corporaciones podrán solicitar anticipos de la subvención de escolaridad a que se refiere el artículo 9° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación. El reintegro de los anticipos deberá hacerse a partir del undécimo mes siguiente a aquél en que se otorgue el anticipo, en cuotas iguales y sucesivas, que se descontarán de la subvención de escolaridad antes señalada.

Para los efectos del pago de la diferencia entre lo que corresponde pagar al sostenedor municipal de acuerdo al inciso anterior y los montos de la bonificación por retiro señala-

dos en los artículos 2º y 3º transitorios de esta ley, el Fisco otorgará a los sostenedores del sector municipal un aporte extraordinario equivalente a dicha diferencia.

Por resolución del Ministerio de Educación, visada por el Ministerio de Hacienda, se fijará el aporte fiscal extraordinario y el monto del anticipo solicitado para el pago de las bonificaciones, conforme a lo dispuesto en los incisos anteriores, el valor y el número de cuotas mensuales en las cuales deberá ser devuelto el anticipo.

Con todo, los descuentos a la subvención de escolaridad, por aplicación de esta u otras leyes, no podrán exceder en su conjunto, para una misma municipalidad o corporación municipal, de un 3% del monto de la subvención que tenga derecho a percibir en el mes de enero del año respectivo en que se otorga el anticipo.

Artículo 5º.- Los profesionales de la educación a quienes se les aplique lo establecido en los artículos 2º y 3º transitorios precedentes, y que se encuentren en la situación descrita en el artículo 41 bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, mantendrán su derecho a la prórroga de la relación laboral y al pago de

sus remuneraciones por el período que en esta última disposición se señala.

Artículo 6º.- Mediante decreto del Ministerio de Educación, las menciones obtenidas antes de la vigencia de esta ley, en programas no acreditados conforme a la Ley N° 20.129, podrán ser autorizadas en casos excepcionales.

Artículo 7º.- Durante el primer año de su vigencia, la Bonificación de Reconocimiento Profesional establecida en los artículos 1º a 10 de esta ley, se pagará sólo a los docentes que acrediten su título y/o mención dentro del mismo año 2007."

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

Santiago, 27 de diciembre de 2006.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Yasna Provoste Campillay, Ministro de Educación.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.-
Belisario Velasco Barahona, Ministro del Interior.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente.- Juan Caveda Artigues, Subsecretario de Educación (S).

PODER LEGISLATIVO
 MINISTERIO DE SALUD
 SUBSECRETARIA DE SALUD PUBLICA

CONCEDE BENEFICIOS AL PERSONAL DE LA ATENCION PRIMARIA DE SALUD Y MODIFICA LAS LEYES N°s. 19.378 Y 19.813^(*)

LEY N° 20.157

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

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Sustitúyense en el inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 19.813, los porcentajes que se indican por los siguientes, en el mismo orden en que aparecen en el texto: "5,3%" por "10,3%"; "5,3%" por "11,9%", y "2,65%" por "5,95%".

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de la Salud Municipal:

- 1) Intercálase en el inciso primero del artículo 15 a continuación del primer punto seguido (.) la siguiente frase:

"Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose, a dichos efectos,

a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos."

- 2) Suprímese en el artículo 20 la expresión "especialidad y nivel,".
- 3) Suprímese en el artículo 23, literal c), a continuación de la frase que inicia con "la asignación de responsabilidad directiva" la expresión "en un consultorio municipal de atención primaria".
- 4) En el artículo 27:
 - a) Agrégase al final del inciso primero, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.), la siguiente frase:

"Esta asignación será incompatible con cualquier otra asignación de las señaladas en el inciso siguiente en el mismo consultorio que él dirige."
 - b) Sustitúyese el inciso segundo por los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto nuevos, pasando el actual inciso tercero a ser quinto:

"Asimismo, el personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56,

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.01.07.

tendrá derecho a percibir esta asignación de responsabilidad directiva, en un porcentaje de un 5% y hasta 15% aplicado sobre igual base. Las respectivas asignaciones serán al menos seis y hasta nueve por consultorio. Con todo, si la entidad administradora define una estructura de más de seis jefaturas, las que excedan de dicho número deberán financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

En el evento que la entidad administradora no cuente con consultorio de salud municipal, podrá otorgar hasta un máximo de tres asignaciones de responsabilidad directiva en las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior.

Un mismo trabajador podrá percibir hasta un máximo de dos asignaciones de responsabilidad por cada entidad administradora de salud municipal."

- 5) Reemplázase el artículo 28 por el siguiente:

"Artículo 28.- Los funcionarios que laboren en establecimientos reconocidos como urbanos o rurales por el Ministerio de Salud y calificados como establecimientos de desempeño difícil por decreto supremo de esa Secretaría de Estado, tendrán derecho a una asignación de desempeño difícil, consistente en los porcentajes señalados en los artículos 29 y 30, aplicados sobre la suma del sueldo base y la asignación de atención primaria municipal correspondientes a su nivel y categoría funcionaria en una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional, en relación con una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud establecerá el procedimiento de calificación, los grados en que se presenten las condiciones de dificultad y toda otra disposición necesaria para la adecuada calificación del establecimiento.

El funcionario que ejecute labores en un Servicio de Atención Primaria de Urgencia también tendrá derecho a esta asignación, la que ascenderá a un 15% calculado sobre la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría y nivel funcionario. Esta asignación será incompatible con la que corresponda a los consultorios por concepto de desempeño difícil. En todo caso, si por aplicación del porcentaje fijado al consultorio al que esté adosado el Servicio de Atención Primaria de Urgencia resultare un monto superior al calculado sobre la base del 15% precedente, se pagará exclusivamente el que corresponda al consultorio.

El total de funcionarios de los Servicios de Atención Primaria de Urgencia que reciba esta asignación no podrá exceder del 5% del total nacional de las dotaciones de los establecimientos de Atención Primaria de Salud del país, lo que será regulado por los parámetros generales que al efecto fije el Ministerio de Salud."

- 6) Sustitúyese el artículo 29, por el siguiente:

"Artículo 29.- La calificación de establecimiento urbano de desempeño difícil, deberá hacerse por el Ministerio de Salud cada tres años, considerando los siguientes factores:

- a) Marginalidad económica, social y cultural de la población beneficiaria, y
- b) Inseguridad y riesgo para el personal, derivado de las condiciones del lugar en que se ejecuten las acciones de atención primaria de salud.

Para efecto de lo anterior, la entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá proponer al Servicio de Salud correspondiente los establecimientos urbanos que considere que deban ser calificados de desempeño difícil. Los servicios deberán informar las proposiciones y antecedentes al Ministerio de Salud.

Los establecimientos, de acuerdo a su grado de dificultad y siempre que no excedan del 25% del total nacional de horas de dotación urbana, darán derecho a la asignación de desempeño difícil en los siguientes porcentajes y conforme a los tramos decrecientes que se indican:

Primer Tramo: 15% de asignación de desempeño difícil para aquellos establecimientos que presentan mayor grado de dificultad y hasta un 10% de las horas de la dotación urbana nacional consideradas para el beneficio.

Segundo Tramo: 10% de asignación de desempeño difícil para aquellos que, ubicados a continuación del tramo anterior y sumados con éste, completan hasta un 20% de las horas de la dotación urbana nacional consideradas para el beneficio.

Tercer Tramo: 5% de asignación de desempeño difícil para el restante porcentaje de horas de la dotación urbana nacional hasta completar el mencionado 25%."

- 7) Sustitúyese el artículo 30 por el siguiente:

"Artículo 30.- La calificación del grado de dificultad del desempeño de los establecimientos rurales deberá hacerse por el Ministerio de Salud cada cinco años, considerando los siguientes factores:

- a) Condiciones de aislamiento geográfico,

- b) Dispersión de la población beneficiaria, y
c) Marginalidad económica, social y cultural de la población beneficiaria.

Los establecimientos, de acuerdo a su grado de dificultad, darán derecho a la asignación de desempeño difícil en los siguientes porcentajes y conforme a los tramos decrecientes que se indican:

Primer Tramo: 26% de asignación de desempeño difícil para aquellos establecimientos que presentan mayor grado de dificultad y hasta un 10% de las horas de dotación rural nacional.

Segundo Tramo: 19% de asignación de desempeño difícil para aquellos que, ubicados a continuación del tramo anterior y sumados con éste, completan hasta un 20% de las horas de dotación rural nacional.

Tercer Tramo: 10% de asignación de desempeño difícil para el restante porcentaje de horas de dotación rural nacional hasta completar el 100% de éstas."

- 8) Agrégase en el artículo 33 el siguiente inciso final nuevo:

"El Director que, antes de ejercer como tal hubiere tenido contrato indefinido, volverá a desempeñarse en dicha calidad, sin necesidad de concurso, en establecimientos de la misma comuna y hasta por igual número de horas que tenía contratadas antes de ejercer la función de Director, en el evento que habiendo repostulado no resulte seleccionado en el concurso público respectivo o no vuelva a postular a dicho cargo."

- 9) En el artículo 35:

- a) Sustitúyese la letra c) del inciso segundo por la siguiente:

"c) El jefe que corresponda de conformidad a la estructura definida en virtud del artículo 56 a la unidad en la que se desempeñará el funcionario."

- b) Sustitúyese el inciso final por el siguiente:

"En aquellas comunas en que no existen consultorios, también integrará la comisión de concursos un Concejal. Siempre integrará la comisión, en calidad de ministro de fe, un representante del Director del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre la entidad administradora de salud municipal."

- 10) Sustitúyese el artículo 45 por el siguiente:

"Artículo 45.- Con la aprobación del Concejo Municipal, la entidad administradora podrá otorgar a sus funcionarios asignaciones especiales de carácter transitorio. Dichas asignaciones podrán otorgarse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel y la categoría funcionaria del personal de uno o más establecimientos dependientes de la municipalidad, según las necesidades del servicio. En cualquier caso, dichas asignaciones deberán adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora. Estas asignaciones transitorias durarán, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año."

- 11) Intercálase en el artículo 56 el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:

"Las entidades administradoras definirán la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud."

- 12) Sustitúyese en el inciso segundo del artículo 59, la frase que se encuentra a continuación de la expresión "administradoras de salud municipal" por la siguiente: "y por tres profesionales que el Director del Servicio de Salud respectivo designe".

- 13) En el artículo 15 transitorio:

- a) Sustitúyense, a contar del 1 de octubre de 2006, los valores consignados en las letras a), b), c), d), e) y f) por los siguientes:

"a) \$ 264.134
b) \$ 200.678
c) \$ 105.890
d) \$ 101.725
e) \$ 94.571
f) \$ 83.392".

- b) Agrégase el siguiente inciso segundo:

"Estos montos se reajustarán, con posterioridad a dicha data, en los mismos porcentajes y oportunidades que se hayan determinado o se determinen para las remuneraciones del sector público."

Artículo 3°.- Establécese, a contar del 1 de enero de 2007, una bonificación mensual para el personal perteneciente a la dotación de los establecimientos de atención primaria de salud municipal, que teniendo licencia de enseñanza media y licencia de conducir tipo A2 o A3, cumpla funciones de conductor de vehículos que transporten pacientes y equipos de salud fuera de los respectivos establecimientos.

Para tener derecho a esta bonificación, los funcionarios deberán estar asignados a prestar dichos servicios a través de resolución del director de la entidad administradora de salud municipal correspondiente.

Esta bonificación se percibirá sólo mientras el funcionario se encuentre en funciones

en los puestos mencionados, manteniendo el derecho a percibirla durante los períodos de ausencia con goce de remuneraciones originados en permisos, licencias y feriado legal.

Esta bonificación ascenderá a un monto mensual equivalente al 17% del sueldo base más la asignación de atención primaria de salud municipal, correspondiente a su nivel de la categoría f), calculada en una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional de dicha categoría, en relación con una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales.

Esta bonificación será imponible para fines de previsión y salud.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo primero.- El personal regido por la Ley N° 19.378 que tenga o cumpla sesenta o más años de edad si es mujer, o sesenta y cinco o más años de edad si es hombre, y que desde los 60 días siguientes a la publicación de esta ley y hasta dos años posteriores a esta última data, deje de pertenecer voluntariamente a una dotación de salud municipal respecto del total de horas que sirve, tendrá derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados en establecimientos de salud públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, con un máximo de diez meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Las funcionarias tendrán derecho a un mes adicional de bonificación por retiro voluntario.

Esta bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento, quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

Los funcionarios que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán ser nombrados ni contratados en una entidad administradora de salud municipal o Municipalidad, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, determinará los mecanismos, la periodicidad y las demás disposiciones necesarias para la implementación de esta bonificación.

Artículo segundo.- Las entidades administradoras de salud municipal podrán solicitar al Ministerio de Salud, por intermedio del Servicio de Salud respectivo, un anticipo del aporte estatal definido en el artículo 49 de la Ley N° 19.378, para el financiamiento de la aplicación del beneficio establecido en el artículo anterior, el que no podrá exceder del monto total de las bonificaciones por retiro voluntario a pagar. Con todo, el Ministerio de Salud concederá anticipos de aportes hasta un máximo nacional de 1.119 funcionarios. El reglamento determinará las normas de precedencia para acceder a dichos anticipos.

Los recursos anticipados serán devueltos en su totalidad por la entidad administradora de salud municipal mediante una rebaja del aporte estatal, a contar del mes siguiente a aquel en que se otorgue el anticipo.

El monto de los recursos a rebajar será de hasta el 3% del aporte estatal mensual a las municipalidades respectivas, no pudiendo exceder de setenta y dos meses el plazo para la devolución total.

Para los efectos de lo señalado en los incisos anteriores, se suscribirán entre la Municipalidad y el Servicio de Salud correspondiente los convenios que sean necesarios, los que deberán ser aprobados por Resolución Exenta del Ministerio de Salud, visada por el Ministerio de Hacienda. Estos convenios deberán contener el monto del anticipo solicitado, plazo de pago, valor y número de cuotas mensuales en las cuales deberá ser devuelto, y los demás antecedentes que justifiquen la solicitud de recursos.

Artículo tercero.- Los técnicos de salud que, a la fecha de publicación de esta ley, estén clasificados en la categoría d) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, y que a dicha fecha o hasta el 31 de diciembre de 2010 acrediten estar en posesión de un título de técnico de nivel superior, a los que se refiere el artículo 35 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación, pasarán, por el solo ministerio de la ley, a la categoría c), en la siguiente fijación de dotación, manteniendo la naturaleza del contrato que tengan al momento del traspaso.

Artículo cuarto.- Los porcentajes correspondientes a la asignación de estímulo al desempeño colectivo, establecidos en el artículo 1° de esta ley, se otorgarán en forma gradual durante un período de cuatro años, conforme al siguiente cronograma:

- a) año 2007:
- componente fijo 6,7%
 - componente variable:
 - i) cumplimiento de 90% o más de las metas 7%
 - ii) cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 3,5%
- b) año 2008:
- componente fijo 8%
 - componente variable:
 - i) cumplimiento de 90% o más de las metas 8,6%
 - ii) cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 4,3%

- c) año 2009:
- componente fijo 9,2%
 - componente variable:
 - i) cumplimiento de 90% o más de las metas 10,2%
 - ii) cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 5,1%
- d) año 2010:
- componente fijo 10,3%
 - componente variable:
 - i) cumplimiento de 90% o más de las metas 11,9%
 - ii) cumplimiento entre el 75% y menos del 90% de las metas 5,95%

Artículo quinto.- Concédese un bono, por una sola vez, al personal de atención primaria de salud municipal, regido por la Ley N° 19.378, que se encontraba prestando servicios al 31 de agosto de 2006 y que continúe en servicio a la fecha del pago. Este bono no será imponible ni tributable y se pagará, en una sola cuota, en el mes de diciembre de 2006.

El monto será de \$ 122.500 (ciento veintidós mil quinientos pesos) para jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales, calculándose en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada funcionario si esta última fuera inferior.

Los funcionarios que estén contratados por una jornada mayor o desempeñen funciones en más de un establecimiento, con jornadas cuya suma sea superior a dicho máximo, sólo tendrán derecho al bono correspondiente a las mencionadas cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo sexto.- Las entidades administradoras de salud municipal que, a la fecha de publicación de esta ley, tengan en su dotación un porcentaje superior al 20% de funcionarios en calidad de contratados a plazo fijo, deberán llamar a concurso interno para incorporar a dichos funcionarios en calidad de contratados indefinidos, para ajustarse a lo

estipulado en el artículo 14 de la Ley N° 19.378. El concurso deberá estar resuelto a más tardar el 30 de junio de 2007.

Podrán participar en este concurso interno los funcionarios que hayan pertenecido a la dotación de la respectiva entidad administradora de salud municipal en calidad de contratados a plazo fijo a la fecha de publicación de esta ley y que hayan servido en ésta durante a lo menos tres años continuos o discontinuos anteriores a dicha fecha.

Artículo séptimo.- La modificación a que se refiere el numeral 7) del artículo 2° de esta ley regirá para los concursos que se convoquen con posterioridad a la publicación de esta ley.

Artículo octavo.- Las modificaciones a que se refieren los numerales 3), 4) y 5) del artículo 2° de esta ley, comenzarán a regir a partir del día 1 del mes siguiente al de publicación del correspondiente reglamento.

Artículo noveno.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley durante el año 2006, se financiará con cargo a reasignaciones de la partida presupuestaria Ministerio de Salud. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no pudiere financiar con dichos recursos."

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

promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de diciembre de 2006.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
María Soledad Barría Iroume, Ministra de Salud.-
Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.-
Saluda a Ud., Lidia Amarales Osorio, Subsecretaria de Salud Pública.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que modifica las Leyes N°s. 19.378 y N° 19.813, y concede otros beneficios al personal de la atención primaria de salud, boletín N° 4639-11

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad y que por sentencia de 19 de diciembre del año dos mil seis en los autos *Rol N°687-06-INA*.

Declaró:

Que las disposiciones contenidas en el numeral 9) letras a) y b), y en el numeral 10) del artículo segundo del proyecto remitido a control de este Tribunal son constitucionales.

Santiago, 12 de diciembre de 2006.-
Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE SALUD
SUBSECRETARIA DE SALUD PUBLICA

MODIFICA EL ARTICULO 36 DE LA LEY N° 20.143^(*)

LEY N° 20.155

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

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Suprímese en el inciso primero del artículo 36 de la Ley N° 20.143 la frase "siempre que no hayan tenido ausencias injustificadas entre el 26 de septiembre del año 2006 y la fecha de pago del referido beneficio, ambas inclusive" y la coma (,) que la precede.

Artículo 2°.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley, durante el presente año, se financiará con cargo al presupuesto del Ministerio de Salud. No

obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con esos recursos."

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

Santiago, 26 de diciembre de 2006.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
María Soledad Barría Iroume, Ministra de Salud.-
Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.-
Saluda a Ud., Lidia Amarales Osorio, Subsecretaria de Salud Pública.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.01.07.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

DECLARA FERIADO EL DIA 16 DE JULIO DE CADA AÑO, EN QUE SE CELEBRA Y HONRA A LA VIRGEN DEL CARMEN, EN REEMPLAZO DEL FERIADO CORRESPONDIENTE A CORPUS CHRISTI^(*)

LEY N° 20.148

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en mociones referidas de los Diputados señores Eugenio Bauer Jouanne; José Ramón Barros Montero, Jorge Burgos Varela, René Manuel García García, Fernando Meza Moncada, Iván Paredes Fierro, Darío Paya Mira, Fulvio Rossi Ciocca y Esteban Valenzuela Van Treek, y los entonces Diputados señora Rosa González Román, y los señores Juan Pablo Letelier Morel, Pablo Longueira Montes, Ramón Pérez Opazo, Víctor Pérez Varela y Boris Tapia Martínez:

Proyecto de ley:

"**Artículo 1°.**- Declárase feriado el día 16 de julio de cada año, en que se celebra y

honra a la Virgen del Carmen, en reemplazo del feriado correspondiente a Corpus Christi.

Artículo 2°.- Suprímese en el artículo único de la Ley N° 19.668, la frase "y el día de la fiesta Corpus Christi,"."

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

Santiago, 27 de diciembre de 2006.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Belisario Velasco Baraona, Ministro del Interior.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atte. a Ud., Felipe Harboe Bascuñán, Subsecretario del Interior.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 6.01.07.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL ARTICULO 66 BIS DE LA LEY N° 16.744 SOBRE LA GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN OBRAS, FAENAS O SERVICIOS QUE INDICA^(*)

DECRETO N° 76

Núm. 76.- Santiago, 14 de diciembre de 2006.- Vistos: lo dispuesto en el Título VII y VIII de la Ley N° 16.744; en los artículos 183-E, 183-AB y 184 del Código del Trabajo; el D.S. N° 101, de 1968, y los D.S. N° 40 y N° 54, ambos de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la facultad que me confiere el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, incorporado por la Ley N° 20.123, que establece normas en materia de seguridad y salud en el trabajo para obras, faenas o servicios en que presten servicios trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- El presente reglamento establece normas para la aplicación del artículo

66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.

Artículo 2°.- En aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores trabajadores de empresas de servicios transitorios, estos últimos sólo serán considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo.

Artículo 3°.- Las disposiciones de este reglamento, en caso alguno, eximirán a la empresa principal, así como tampoco a las empresas contratistas y subcontratistas, de sus obligaciones individuales respecto de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dichas materias.

Artículo 4°.- Para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o

(*) Publicado en el Diario Oficial de 18.01.07.

servicios propios de su giro, todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

Artículo 5°.- La empresa principal, para efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá mantener en la faena, obra o servicios y por el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de antecedentes, en papel y/o soporte digital, el que deberá contener a lo menos:

- a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;
- b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;
- c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:
 - c.1) R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;
 - c.2) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena. La empresa principal podrá solicitar información de la siniestralidad laboral a las empresas contratistas o subcontratistas;
- d) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;

- e) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744; y
- f) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.

Este registro deberá estar disponible, en la obra, faena o servicios, cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras.

Artículo 6°.- Las empresas contratistas y subcontratistas deberán efectuar, junto con la empresa principal, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, deberán informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materias de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite la empresa principal, o por su intermedio, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda.

TITULO II

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 7°.- La empresa principal deberá implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la SST, para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa.

Artículo 8°.- Se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 50 y hasta 100 y la empresa principal cuente con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N° 16.744.

Artículo 9°.- El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

1. Política de seguridad y salud en el trabajo: Esta política establecerá las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los trabajadores de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Dicha Política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.
2. Organización: Se deberá señalar la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la obra, faena o servicios, indicando las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular la correspondiente a la dirección de la o las empresas; el o los Comité(s) Paritario(s); el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y los trabajadores.

mentos de Prevención de Riesgos y los trabajadores.

3. Planificación: Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales, su evaluación y análisis, para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a los trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obligación de informar a sus traba-

jadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.

Asimismo, cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal.

4. Evaluación: Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.
5. Acción en Pro de Mejoras o correctivas: Se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la SST.

Artículo 10.- Toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios.

TITULO III

Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas

Artículo 11.- La empresa principal, para la implementación del Sistema de Gestión de

la SST, deberá confeccionar un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas o Reglamento Especial, el que será obligatorio para tales empresas.

Artículo 12.- Un ejemplar de este Reglamento Especial deberá ser entregado al contratista o subcontratista previo al inicio de sus labores en la obra, faena o servicios.

Una copia del referido Reglamento Especial se deberá incorporar al registro a que se refiere el artículo 5° de este reglamento, dejándose constancia, asimismo, de su entrega a las respectivas empresas contratistas y subcontratistas.

Artículo 13.- El Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas deberá contener:

1. La definición de quién o quiénes son los encargados de implementar y mantener en funcionamiento el Sistema de Gestión de la SST;
2. La descripción de las acciones de coordinación de las actividades preventivas entre los distintos empleadores y sus responsables, tales como: reuniones conjuntas de los Comités Paritarios y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos; reuniones con participación de las otras instancias encargadas de la prevención de riesgos en las empresas; mecanismos de intercambio de información, y el procedimiento de acceso de los respectivos Organismos Administradores de la Ley N° 16.744. Para estos efectos se definirán las situaciones que ameritan tal coordinación en la obra, faena o servicios.
3. La obligación de las empresas contratistas y subcontratistas de informar a la empresa principal cualquier condición que implique riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores o la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo o el diagnóstico de cualquier enfermedad profesional;

4. Las prohibiciones que se imponen a las empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la obra, faena o servicios;
5. Los mecanismos para verificar el cumplimiento, por parte de la empresa principal, de las disposiciones del Reglamento Especial, tales como: auditorías periódicas, inspecciones planeadas, informes del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos o del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; y
6. Las sanciones aplicables a las empresas contratistas y subcontratistas, por infracciones a las disposiciones establecidas en este Reglamento Especial.

TITULO IV

Los Comités Paritarios de faena

Artículo 14.- La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

Artículo 15.- La constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Faena se registrará por lo dispuesto por el D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

Artículo 16.- El Comité Paritario de Faena ejercerá funciones de vigilancia y coordinación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en la respectiva obra, faena o servicios. Para tal efecto, deberá realizar las siguientes acciones:

- a) Tomar conocimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se programen y realicen. Para estos efectos, la empresa principal deberá proporcionarle el programa de trabajo, los informes de evaluación y seguimiento de éste, los antecedentes en que conste el cumplimiento por parte de todas las empresas de la obra, faena o servicios del Título VI del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como todos aquellos que sean necesarios para dar cumplimiento a esta función;
- b) Observar y efectuar recomendaciones a las actividades de prevención programadas y en ejecución, por parte de la empresa principal, las que deberán estar disponibles para los distintos Comités Paritarios existentes;
- c) Realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

Artículo 17.- Los acuerdos adoptados por el Comité Paritario de Faena, en el ejercicio de sus atribuciones, deberán ser notificados a la empresa principal y a las empresas contratistas y subcontratistas, cuando corresponda, y serán obligatorios para todas las empresas

y los trabajadores de la respectiva obra, faena o servicios, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

Artículo 18.- Cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios, de acuerdo al D.S. N° 54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena. En caso contrario, deberá ceñirse a las siguientes normas para su constitución y la designación y elección de sus miembros.

Artículo 19.- El Comité Paritario de Faena estará constituido por 6 miembros.

Artículo 20.- El Comité Paritario de Faena estará integrado por tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores. El miembro que deje de serlo, por las causales establecidas en el artículo 21 del D.S. N° 54 o porque la empresa haya terminado su relación contractual con la empresa principal, deberá ser reemplazado siguiendo el procedimiento establecido en este reglamento, si así correspondiere.

Artículo 21.- La empresa principal deberá integrar en todos los casos el Comité Paritario de Faena con, al menos, un representante que designe al efecto y uno de sus trabajadores.

Además, deberá integrar al Comité, al menos, un representante del empleador y uno de los trabajadores de una o dos de las empresas contratistas o subcontratistas, a elección de la empresa principal, cuya permanencia en la obra, faena o servicios sea igual o superior a treinta días, y que tengan mayor número de trabajadores.

En aquellos casos en que existan empresas que tengan igual número de trabajadores, éstas se deberán seleccionar de acuerdo al

riesgo inherente a sus labores y a la permanencia que tendrán en la obra, faena o servicios.

Artículo 22.- Los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Faena, se elegirán conforme a las siguientes reglas:

- a) Cuando la empresa que deba participar en el Comité Paritario de Faena tenga o deba tener constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicios elegido de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N° 54, lo integrará el representante que goza de fuero;
- b) Cuando el Comité Paritario de la empresa que deba participar no tenga un representante de los trabajadores con fuero, se definirá la participación por sorteo de uno de los tres representantes del Comité; y
- c) Cuando la empresa que participará no deba constituir Comité Paritario de acuerdo al D.S. N° 54, se elegirá un representante especial.

Artículo 23.- El representante especial será elegido en una asamblea de trabajadores a celebrarse en cada una de las empresas que deben integrar dicho Comité.

La convocatoria a la asamblea debe efectuarla cada empresa, a instancias de la empresa principal. Para este efecto, deberá informar oportunamente a aquellas empresas contratistas o subcontratistas, cuando deban integrar el Comité Paritario de Faena, indicándoles que dentro del plazo máximo de 3 días deberán convocar y realizar la respectiva asamblea. Del resultado de esta asamblea se deberá informar a la empresa principal, a más tardar al día siguiente de aquél en que ésta se haya realizado.

Se deberá levantar un acta de lo ocurrido en la asamblea.

Si el trabajador elegido como representante especial no contare con el curso a que se refiere la letra d) del artículo 10 del D.S. N° 54, su empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que dicho trabajador sea debidamente capacitado en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 24.- Los representantes del empleador ante el Comité Paritario de Faena serán, por la empresa principal, el encargado de la obra, faena o servicios, o quien lo subrogue y, por la empresa contratista o subcontratista, el encargado de la tarea o trabajo específico, o quien lo subrogue.

El tercer representante del empleador será designado considerando lo establecido en el artículo 9° del citado D.S. N° 54, de 1969.

Artículo 25.- Corresponderá a la empresa principal, así como en su caso, a las empresas contratistas y subcontratistas, otorgar las facilidades necesarias a sus trabajadores para que participen en las actividades del Comité Paritario de Faena.

TITULO V

Los Departamentos de Prevención de Riesgos de Faena

Artículo 26.- La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para constituir y mantener en funcionamiento un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, sean más de 100, cualquiera sea su dependencia, siempre que se trate de alguna de las actividades a que se refiere el inciso cuarto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se deberá constituir desde el día en que se empleen más de 100 trabajadores, cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos.

Artículo 27.- El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena se regirá por el Título III del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

Artículo 28.- Si la empresa principal contare con su propio Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, de acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 40, éste deberá asumir las funciones indicadas en este reglamento para el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, además de sus propias funciones.

Artículo 29.- El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá contar con los medios y personal necesario para cumplir las funciones que establece el presente reglamento, acorde con lo previsto en el artículo 8° del D.S. N° 40, de 1969.

Artículo 30.- El Departamento de Prevención de Riesgos de Faena deberá estar a cargo de un experto en prevención de riesgos de la categoría profesional y contratado a tiempo completo.

Artículo 31.- Corresponderá, especialmente, al Departamento de Prevención de Riesgos de Faena:

1. Participar en la implementación y aplicación del Sistema de Gestión de la SST;
2. Otorgar la asistencia técnica a las empresas contratistas y subcontratistas para el debido cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, así como de las disposiciones de este reglamento, respecto de las empresas que no cuenten con Departamento de Prevención de Riesgos;
3. Coordinar y controlar la gestión preventiva de los Departamentos de Prevención de Riesgos existentes en la obra, faena o servicios;

4. Asesorar al Comité Paritario de Faena cuando éste lo requiera;
5. Prestar asesoría a los Comités en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la obra, faena o servicios, manteniendo un registro de los resultados de las investigaciones y del control de cumplimiento de las medidas correctivas prescritas;
6. Mantener un registro actualizado de las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en la obra, faena o servicios, debiendo determinar, a lo menos, las tasas de accidentabilidad, frecuencia, gravedad y de siniestralidad total; y
7. Coordinar la armónica implementación de las actividades preventivas y las medidas prescritas por los respectivos organismos administradores de la Ley N° 16.744 o las acciones que en la materia hayan sido solicitadas por las empresas contratistas o subcontratistas.

Artículo 32.- La empresa principal, así como las empresas contratistas y subcontratistas, estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena en el ejercicio de sus atribuciones, sin perjuicio del derecho a apelar de las mismas ante el organismo administrador

al que se encuentra adherida o afiliada a la empresa que apela, de conformidad con lo establecido en el inciso quinto del artículo 66 de la Ley N° 16.744.

TITULO VI

Disposiciones Finales

Artículo 33.- Las instrucciones que sea necesario impartir a los organismos administradores de la Ley N° 16.744, para la aplicación de las normas contenidas en el presente reglamento, serán dictadas por la Superintendencia de Seguridad Social en el ejercicio de sus atribuciones.

Artículo 34.- La fiscalización de este reglamento corresponderá a la Dirección del Trabajo, a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, a la Superintendencia de Seguridad Social y a las demás entidades fiscalizadoras, de acuerdo a sus competencias.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Lissette García Bustamante, Subsecretaria de Previsión Social.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTICULO 183-C INCISO SEGUNDO DEL CODIGO DEL TRABAJO, INCORPORADO POR LA LEY N° 20.123, SOBRE ACREDITACION DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES^(*)

DECRETO N° 319

Núm. 319.- Santiago, 13 de diciembre de 2006.- Vistos: lo dispuesto en el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República y el artículo 183-C del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123; y

Considerando: Que el mandato de la Ley N° 20.123 dispuso que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro del plazo de 90 días, un Reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá los certificados que acrediten el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores. Asimismo, el Reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de las referidas obligaciones.

Decreto:

1. Apruébase el siguiente Reglamento del artículo 183-C inciso segundo, del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-C del Código del Trabajo, agregado por el artículo 3° de la Ley N° 20.123, la empresa principal tiene derecho a ser informada por sus contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obliga-

(*) Publicado en el Diario Oficial de 20.01.07.

ciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

Este derecho de información de la empresa principal o contratista se ejercerá mediante la acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas, según sea el caso. Esta acreditación deberá verificarse a través de certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Artículo 2°.- El presente Reglamento regula la forma, condiciones y requisitos de la acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar de los contratistas o subcontratistas.

Artículo 3°.- Para los efectos de este Reglamento se entiende por:

- a) *Certificado*: el instrumento emitido por la Inspección del Trabajo o por Entidades o Instituciones Competentes, que acredita el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar del contratista y/o subcontratista respecto de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término del contrato de trabajo.
- b) *Entidades o Instituciones Competentes*: las personas jurídicas que acrediten su idoneidad técnica, profesional y procedimental para certificar debidamente el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.
- c) *Empresa Principal*: la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa

o faena para la cual se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas o subcontratadas.

- d) *Contratista*: la persona natural o jurídica que, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una empresa principal.
- e) *Subcontratista*: la persona natural o jurídica que, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para un contratista.

Artículo 4°.- Toda empresa principal, deberá elaborar y mantener a disposición de los servicios fiscalizadores la nómina actualizada de las empresas contratistas y subcontratistas que le prestan servicios en régimen de subcontratación.

TITULO II

De los certificados emitidos por la Inspección del Trabajo

Artículo 5°.- La acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de las empresas contratistas y subcontratistas, que se verifique mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, deberá cumplir con los requisitos que se señalan en este Título.

Artículo 6°.- La acreditación mediante certificados de la Inspección del Trabajo deberá practicarse por aquella oficina que tenga jurisdicción en el lugar o comuna en que se prestan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación.

Con todo, el Director del Trabajo, dentro de sus atribuciones, podrá autorizar que

los certificados a que se refiere este artículo sean expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio de la casa matriz del contratista y tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualquiera sea el lugar en que éstas se desarrollen.

Artículo 7°.- La solicitud de certificado deberá presentarse mediante los formularios que deberán contener las siguientes menciones:

1. Individualización completa de la empresa solicitante;
2. En caso de que el solicitante sea subcontratista, individualización completa de la empresa contratista respecto de la cual se desarrollan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación;
3. Individualización completa de la empresa principal para la cual se desarrollan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación;
4. Individualización de la obra o faena para la que se desempeñen los trabajadores y el tiempo o período por el cual se solicita el certificado;
5. Individualización del total de trabajadores que se desempeñen para la obra o faena, con indicación del nombre y apellido completo y RUT, al solicitarse el primer certificado; y
6. En las solicitudes sucesivas para la misma obra o faena, deberán, además, consignarse las nuevas contrataciones en la forma indicada en el número anterior y los términos de contratos con sus respectivos finiquitos o, en su caso, los avisos de término de contrato que reflejen el movimiento de personal que se ha verificado entre el certificado anterior y la nueva solicitud.

Artículo 8°.- Para los efectos de otorgar el certificado la Inspección del Trabajo revisará que la empresa contratista o subcontratista se encuentre conforme en el pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan. En este último caso, sólo será exigible la acreditación del pago de aquellas indemnizaciones legales que no se encuentren controvertidas judicialmente.

Se exigirá como documentación necesaria para efectuar la revisión a que se refiere el inciso anterior, al menos, los comprobantes de remuneraciones, libro auxiliar de remuneraciones y planillas de cotizaciones previsionales respectivas, así como los avisos de término de contrato o finiquitos. Para efectos de la revisión se podrá utilizar medios electrónicos de acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, aprobados por la autoridad correspondiente.

Artículo 9°.- El período revisado de que dará cuenta el certificado corresponderá al que se indique en la solicitud de certificado.

Artículo 10°.- La Inspección del Trabajo deberá emitir el certificado correspondiente en el plazo máximo de ocho días hábiles contados desde el ingreso de la solicitud respectiva. Tratándose de empresas contratistas o subcontratistas de 25 trabajadores o menos, el plazo de emisión del certificado será de cinco días hábiles.

Los plazos contemplados en el inciso anterior se suspenderán cuando la Inspección del Trabajo requiera al solicitante completar la información presentada o acompañar la documentación faltante necesaria para practicar la revisión correspondiente, lo que deberá hacerse en el plazo máximo de 5 días hábiles a

partir del requerimiento efectuado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud. Los plazos seguirán corriendo una vez que el solicitante cumpliera con el requerimiento efectuado.

Artículo 11.- La empresa principal podrá exigir a las empresas subcontratistas que le informen sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales en forma directa o a través del contratista respectivo.

En el evento de tratarse de una exigencia directa al subcontratista el certificado que se emita para la empresa principal tendrá también validez respecto de la empresa contratista respectiva.

Artículo 12.- Para emitir el certificado las Inspecciones del Trabajo deberán tomar en cuenta las fechas de los pagos que deban efectuarse por parte de la empresa principal a las empresas contratistas y subcontratistas, de forma tal de no atrasar o producir perjuicios a estas últimas. Para estos efectos se deberá comunicar a las Inspecciones del Trabajo dichas fechas de pago.

Artículo 13.- Las Inspecciones del Trabajo deberán llevar un registro público actualizado de empresas contratistas o subcontratistas solicitantes de los certificados a que se refiere este Título.

TÍTULO III

De los certificados emitidos por Entidades o Instituciones Competentes

Artículo 14.- La acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de las empresas contratistas y subcontratistas, que se efectúe mediante certificados emitidos por entidades o instituciones competentes, deberá cumplir con los requisitos que se señalan en este Título.

Artículo 15.- Serán competentes para certificar debidamente el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores, aquellas entidades o instituciones que acrediten ante las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, su idoneidad técnica, profesional y procedimental.

Artículo 16.- Se entenderá que gozan de la idoneidad técnica, profesional y procedimental indicada en el artículo anterior, aquellas entidades o instituciones que cumplan la norma NCh 2404.Of97 o la que en futuro la reemplace, como entidad de verificación que proporcione servicios de tercera parte y cuyos procedimientos se ajusten al artículo 17 del presente Reglamento, circunstancias ambas que serán acreditadas mediante certificado expedido por el Instituto Nacional de Normalización.

Copia autorizada del certificado otorgado por el Instituto Nacional de Normalización deberá ser acompañada por la entidad o institución interesada a las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, las que con el solo mérito de las copias antes aludidas, darán constancia mediante acto administrativo expedido mediante resolución conjunta, que la institución interesada es competente para los efectos de certificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.

La constancia así otorgada, acerca de la competencia técnica, profesional y procedimental de la institución o entidad interesada, tendrá una vigencia de un año, renovable por igual término mediante el mismo procedimiento señalado en los incisos precedentes.

La Subsecretaría del Trabajo mantendrá un listado de las entidades de verificación

ción que, habiendo dado cumplimiento a lo señalado en los incisos anteriores, sean consideradas competentes.

En caso de falta de renovación de la constancia referida en el inciso segundo de esta disposición, la Subsecretaría del Trabajo eliminará a la institución o entidad de que se trate del listado señalado en el inciso anterior.

Artículo 17.- El procedimiento de revisión para certificar el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de las empresas contratistas y subcontratistas, deberá abarcar la totalidad de la cadena de subcontratación y cumplir con el siguiente protocolo:

1. Recepcionar la solicitud de certificado y la documentación a que se refiere el inciso segundo del artículo 18;
2. El período revisado de que dará cuenta el certificado corresponderá al que se indique en la solicitud de certificado;
3. Revisar, procesar y contrastar la información proporcionada a fin de verificar el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales;
4. Elaborar certificados por empresa contratista, incluyendo subcontratistas, cuando corresponda, que den cuenta del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, según lo señalado en el artículo 18;
5. Una copia de los certificados emitidos por la entidad de verificación, deberá estar disponible de manera permanente para el Instituto Nacional de Normalización, para la Inspección del Trabajo, para los trabajadores que laboren en régimen de subcontratación y que estén involu-

crados en los certificados e informes y para las organizaciones sindicales que representen a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas sujetos de la certificación y para las entidades de previsión; y

6. Mantener respaldos de la información y registros del proceso de revisión indicados en los números 1, 3 y 5 anteriores, a fin de demostrar el cumplimiento con el protocolo, por un período de al menos tres años.

Artículo 18.- Para los efectos de otorgar el certificado a que se refiere el número 4 del artículo anterior, la entidad de verificación revisará que la empresa contratista o subcontratista se encuentre conforme en el pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales por término de contrato que correspondan. En este último caso, sólo será exigible la que no se encuentren controvertidas judicialmente.

Para este fin, la entidad de verificación deberá requerir de las empresas contratistas y subcontratistas, a lo menos, los siguientes documentos: comprobantes de remuneraciones, libro auxiliar de remuneraciones y planillas de cotizaciones previsionales respectivas, así como los avisos de término de contrato o finiquitos. Para efectos de la revisión se podrán utilizar medios electrónicos de acreditación del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, autorizados por la autoridad correspondiente.

La entidad de verificación asumirá la responsabilidad por el contenido de los certificados que emita.

Artículo 19.- Las empresas principales o contratistas, según sea el caso, deberán mantener a disposición de los servicios

fiscalizadores los certificados a que se refiere el número 4 del artículo 17.

Artículo 20.- El certificado emitido a una empresa subcontratista tendrá validez respecto de la empresa contratista respectiva por el período comprendido en la certificación.

Artículo 21.- Si en el ejercicio de su labor fiscalizadora la Inspección del Trabajo constata infracciones de las empresas contratistas o subcontratistas que pudiesen implicar incumplimientos de las entidades de verificación según lo dispuesto en este Título, deberá ponerlas en conocimiento de la Subsecretaría del Trabajo a fin de que este organismo tome las medidas que correspondan.

Artículo 22.- Las empresas que opten por la acreditación por medios idóneos regulada en este Título, deberán informarlo así a la Inspección del Trabajo respectiva, indicando la entidad de verificación con la cual operarán. En este caso, sólo se tendrán por debidamente certificadas acerca de su cumplimiento, las obligaciones laborales y previsionales que consten en los certificados expedidos por las respectivas entidades verificadoras.

Las empresas que habiendo optado por la acreditación de que trata este Título, deseen que sea la Inspección del Trabajo respectiva quien certifique el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, deberán así informarlo a dicha Inspección, en cuyo caso, será dicho organismo quien expedirá las certificaciones a que haya lugar.

TITULO IV

Del Derecho de Retención

Artículo 23.- El derecho de retención a favor de la empresa principal o contratista establecido en el inciso tercero del artículo 183-C del Código del Trabajo, sólo podrá

hacerse efectivo cuando el contratista o subcontratista no acredite, oportunamente y en la forma señalada en este Reglamento, el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales, o en el caso de las infracciones a la legislación laboral y previsional que la Dirección del Trabajo hubiere puesto en su conocimiento de conformidad a lo señalado en el inciso final del artículo 183-C e inciso segundo del artículo 183-D del Código del Trabajo. En este último caso, y para los efectos del ejercicio del derecho de retención, sólo se comprenderán las infracciones referidas a pago de remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales que correspondan. Esta retención no podrá tener un fundamento o título distinto al indicado.

TITULO V

De los programas de asistencia al cumplimiento para pequeñas y medianas empresas en régimen de subcontratación

Artículo 24.- En el ejercicio de sus atribuciones la Dirección del Trabajo podrá implementar programas de asistencia al cumplimiento para pequeñas y medianas empresas en régimen de subcontratación, los que tendrán por objetivo que los empleadores asistidos desarrollen una actitud favorable al cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo.

La forma, contenidos y condiciones de estos programas serán fijados por la Dirección del Trabajo.

ARTICULO TRANSITORIO

Artículo transitorio.- Dentro del primer año de vigencia de este Reglamento, las entidades o instituciones podrán solicitar una acreditación provisoria como entidad de verificación

ción competente, ante las Subsecretarías respectivas, previo informe del Instituto Nacional de Normalización. La acreditación provisoria tendrá una validez de un año. Una vez vencida la acreditación provisoria, la entidad o institución competente deberá contar con su acreditación de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 16 del Título III.

Anótese, tómese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Zarko Luksic Sandoval, Subsecretario del Trabajo.

DEL DIARIO OFICIAL

21 Diciembre

- Resolución N° 4.420, de 7.12.06, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba modificaciones a la guía operativa del programa planes de aprendizaje.

23 Diciembre

- Decreto N° 1.272, de 23.11.06, del Ministerio de Hacienda. Determina el aporte que indica al Fondo de Reserva de Pensiones establecido mediante la Ley N° 20.128, y el aporte que indica al Banco Central de Chile, de acuerdo a la facultad dispuesta en la Ley N° 20.128 (*La Ley N° 20.128, fue publicada en Boletín Oficial N° 214, noviembre 2006, pp. 34 y ss.*).

26 Diciembre

- Decreto N° 1.567 exento, de 10.10.06, del Ministerio de Educación. Fija monto unitario regional de alimentación e internado para el año 2007, a los establecimientos educacionales subvencionados.
- Decreto N° 1.850 exento, de 20.11.06, del Ministerio de Educación. Fija aranceles a cobrar, durante el año 2007, por exámenes de validación, equivalencia y reconocimiento de estudios realizados en el extranjero.

27 Diciembre

- Extracto de Circular N° 69, de 21.12.06, del Servicio de Impuestos Internos. Que imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas a D.L. N° 3.475, de 1980, por la Ley N° 20.130, de 2006, que dicen relación con la modificación de tasa variable y nuevo N° 17 del Art. 24 de la Ley de Impuesto de Timbres y Estampillas y establece un artículo transitorio que fija una tasa temporal durante los años 2007 y 2008.

29 Diciembre

- Ley N° 20.151. Prorroga la aplicación de los coeficientes de distribución del Fondo Común Municipal vigentes durante el año 2006 para el año 2007.
- Ley N° 20.158. Establece diversos beneficios para profesionales de la Educación y modifica distintos cuerpos legales (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

30 Diciembre

- Ley N° 20.150. Otorgamiento de permisos para operación de casinos de juego.
- Ley N° 20.140. Modifica el artículo 494 bis del Código Penal estableciendo pena para el caso del hurto falta en grado de frustrado.
- Ley N° 20.145. Modifica los artículos 174 y 177 del Código Civil, respecto del divorcio.

5 Enero

- Ley N° 20.155. Modifica el artículo 36 de la Ley N° 20.143 (*La Ley N° 20.143, fue publicada en Boletín Oficial N° 216, enero 2007, pp. 21 y ss.*).
- Ley N° 20.157. Concede beneficios al personal de la Atención Primaria de Salud y modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813 (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).
- Tribunal Constitucional Proyecto de ley que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813, y concede otros beneficios al personal de la Atención Primaria de Salud, boletín N° 4.639-11 (*publicado en esta edición del Boletín Oficial*).
- Decreto N° 262, de 27.12.05, del Ministerio de Educación. Reglamenta el otorgamiento de Becas de Matrícula, financiadas por el ítem de Becas de Educación Superior.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

6 Enero

- Ley N° 20.148. Declara feriado el día 16 de julio de cada año, en que se celebra y honra a la Virgen del Carmen, en reemplazo del feriado correspondiente a Corpus Christi (*publicada en esta edición del Boletín Oficial*).

8 Enero

- Ley N° 20.156. Modifica la Planta de Oficiales de la Armada, en los Escalafones de Oficiales Ejecutivos e Ingenieros Navales y del Litoral.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de enero de 2007 y 9 de febrero de 2007.

9 Enero

- Ley N° 20.154. Reduce las tasas del impuesto adicional a la incorporación de conocimiento y tecnología desde el exterior.
- Ley N° 20.152. Introduce diversas modificaciones a la Ley N° 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, que modifica la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, y otras disposiciones legales relacionadas.
- Ley N° 20.146. Establece reglas especiales para la apelación en causas relativas a la discapacidad.

10 Enero

- Decreto N° 1.259, de 27.11.06, del Ministerio de Hacienda. Establece las bases de la política fiscal de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° y 1° transitorio, letra a), de la Ley N° 20.128.

11 Enero

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 1/2007. Determina interés corriente por el lapso que indica.

15 Enero

- Decreto N° 2.121 exento, de 26.12.06, del Ministerio de Educación. Fija monto máximo de derechos de matrícula que podrán cobrar los establecimientos subvencionados de enseñanza media, ambas modalidades, y los administrados por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, para el año escolar 2007 y establece sistema de rebajas o exenciones a dicho monto.

16 Enero

- Ministerio de Hacienda. RECTIFICACIÓN. Salva error contenido en la edición del Diario Oficial N° 38.638 de 14 de diciembre de 2006, referido a Ley N° 20.141, de Presupuestos del Sector Público para el año 2007.

17 Enero

- Decreto N° 61, de 9.11.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Decreto N° 79, de 2005, que estableció los traspasos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2006.
- Resolución N° 876 exenta, de 26.12.06, de la Subsecretaría de Salud Pública. Regula examen de medicina preventiva.

18 Enero

- Decreto N° 76, de 14.12.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica *(publicado en esta edición del Boletín Oficial)*.
- Tribunal Constitucional. Acuerdo del Tribunal Constitucional sobre integración de salas, distribución de causas, sala de turno y atención de público.

19 Enero

- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio quincenal de captación para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

20 Enero

- Decreto N° 319, de 13.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales *(publicado en esta edición del Boletín Oficial)*.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

UNIDAD DE COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DEPARTAMENTO JURIDICO

PROCEDENCIA DE RECLAMO JUDICIAL EN CONTRA DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA QUE RECHAZA RECONSIDERACION DE MULTAS. COSA PEDIDA. OPORTUNIDAD. CADUCIDAD DE LA ACCION

INTRODUCCION

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valdivia, conociendo de sendos recursos de Queja interpuestos en contra de los Jueces de Letras del Primer y Segundo Juzgados del Trabajo de dicha ciudad, quienes –a juicio de los recurrentes– han pronunciado sentencias definitivas cometiendo falta o abusos graves⁽¹⁾ en juicios sobre reclamaciones de resoluciones administrativas de la Dirección del Trabajo, ha fallado indistintamente rechazando tales recursos. La excepción –que confirma la regla– lo constituye el recurso de queja deducido por este Servicio.

Todos los recursos revisados recaen en sentencias definitivas pronunciadas en juicios en que la acción ejercida es aquella contemplada en el artículo 482⁽²⁾ inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, aquella que permite reclamar ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada, la resolución del Director del Trabajo en la que se pronuncia sobre la solicitud de reconsideración de una multa administrativa de conformidad a las facultades que le entrega el artículo 481⁽³⁾ y 482 inciso segundo del Código del ramo.

(1) Artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales.

(2) De conformidad al N° 19 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O. 3.01.06), la numeración de este artículo fue reemplazada, pasando de artículo 482 a ser artículo 512 a partir del 1° de marzo de 2008.

(3) De conformidad al N° 19 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O. 3.01.06), la numeración de este artículo fue reemplazada, pasando de artículo 481 a ser artículo 511 a partir del 1° de marzo de 2008.

LA COSA PEDIDA

En los autos laborales tramitados ante los Jueces Letrados del Trabajo ya individualizados las partes reclamantes han pedido una misma cosa: que se dejen sin efecto las multas que aplicó la Dirección del Trabajo cuando constató una infracción laboral. Y los jueces, también indistintamente, han rechazado tal petición⁽⁴⁾. Cabe preguntarse por qué.

PRINCIPALES ARGUMENTOS JURISPRUDENCIALES

En razón de la mayoritaria cosa pedida en los juicios revisados, los Jueces recurridos no han podido sino rechazar las demandas. Estas se han fundado en la acción del artículo 482 inciso segundo ya aludido, lo que constituye un error procesal. Y ello porque estamos frente a casos en los que los afectados han optado –primeramente– por impugnar la multa aplicada por vía administrativa a través de solicitud escrita presentada dentro del plazo de treinta días de notificada⁽⁵⁾, respecto de la cual, el Director del Trabajo o quien éste le haya delegado facultades, ha resuelto a la luz de las facultades que el legislador le otorga en el artículo 481. Luego, una vez rechazado el reclamo administrativo, han pretendido discutir la legalidad de la multa en sede jurisdiccional. Se trata –en otros términos– de un problema de

(4) Con la excepción ya comentada.

(5) Actual artículo 482 inciso primero del Código del Trabajo.

caducidad de la acción que faculta para reclamar judicialmente de la multa administrativa. Al respecto, el artículo 474 inciso tercero del Código del Trabajo es clarísimo: la resolución de multa es reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo sólo dentro del plazo (fatal y corrido) de quince días contados desde su notificación válida, previa consignación exigida por la ley. Y, por su parte, el referido artículo 482 inciso segundo, sin exigir interpretaciones alambicadas, faculta para reclamar judicialmente de la resolución fundada que haya pronunciado el Director del Trabajo cuando, concurriendo alguna de las circunstancias previstas en el artículo 481, haya rechazado en definitiva la reconsideración administrativa.

ASPECTOS RELEVANTES DE LAS SENTENCIAS ANALIZADAS

Recurso 32/2006. 21 de abril de 2006.

"VISTOS: El recurrente de autos, en virtud del derecho que concede el artículo 481 del Código del Trabajo, instó ante la autoridad administrativa para que revisara las resoluciones (...) que le impusieron multas por infracciones a la legislación laboral. (...) El ejercicio de este derecho requiere que no se haya deducido el reclamo judicial (...) y que tiene el plazo de quince días para intentarlo. La resolución administrativa no acogió el reclamo (...). En estas circunstancias, él (...) invocando el artículo 482 inciso segundo, recurrió ante el Juzgado del Trabajo reclamando en contra de las resoluciones (...) que le impusieron las multas. La reclamada alegó la caducidad de la acción de reclamo judicial porque en su oportunidad se optó por la reconsideración administrativa y en ello venció el plazo de quince días para deducir el reclamo judicial. "El Tribunal acogió ambas excepciones (...) y por ello no ha incurrido en falta ni abusos sino que ha resuelto conforme a derecho".

SE RESUELVE: SE RECHAZA el deducido en lo principal de fojas 17 (...).

Recurso 165/2006. 5 de septiembre de 2006.

"CONSIDERANDO:

Al estimar el Magistrado (...) que el recurso judicial en contra de la resolución administrativa del Director del Trabajo que instituye el inciso primero del artículo 482 del Código, no da lugar para pretender que se revise la aplicación de la multa impuesta por la Inspección, no cometió falta ni abusos sino que falló cabalmente conforme a derecho. Si bien el inciso segundo del precepto citado (artículo 482 CT) dispone que tal recurso se tramitará como se tramita el recurso del artículo 474 para reclamar de la imposición de una multa, no revive la oportunidad que hubo para aquel recurso ni para tratar las materias que le son propias.

SE RESUELVE: SE DESECHA el deducido en lo principal de fojas (...)"

Recurso 219/2006. 5 de diciembre de 2006.

"VISTOS:

PRIMERO: (...) Expone que el Juez recurrido señaló en su sentencia que no es posible la revisión de los hechos fundantes de la multa, siendo objeto de revisión sólo la legalidad o arbitrariedad en que pudiera haber incurrido la Inspección del Trabajo al pronunciarse sobre la reconsideración solicitada.

SEGUNDO: (...) se hizo parte la abogado (...) por la Inspección del Trabajo, solicitando el rechazo del recurso deducido, por improcedente. (...) Agrega que en el procedimiento judicial la reclamante pretendió atacar los fundamentos de la multa (...) sin haberse abocado a probar que la Inspección del Trabajo hubiera infringido el artículo 481 del Código del Trabajo (...).

CONSIDERANDO:

(...) aparece que al resolver como lo hizo el Juez recurrido aplicó correctamente las

normas pertinentes, sin que sea posible establecer que en el ejercicio de sus funciones haya cometido falta o abuso susceptible de ser corregido disciplinariamente por esta vía.

Se RESUELVE: Que se RECHAZA el recurso de queja (...)"

Recurso 127/2005. 21 de octubre de 2005.

"VISTOS: Doña (...), abogada (...) en representación de la Inspección Provincial del Trabajo, recurre de queja contra la señora juez del (...) a fin de que esta Corte, (...) ponga remedio al mal causado por falta o abusos cometido al dictar la sentencia de única instancia (...). Agrega que no procede contar este plazo de caducidad desde la fecha en que le fue notificada al reclamante la resolución que desechó su petición de reconsideración administrativa (...).

Y CONSIDERANDO:

SEGUNDO: Que en estas condiciones la única vía judicial de que disponía la recla-

mante era la que establece el artículo 482 del Código del Trabajo y que se refiere a la eventual ilegalidad de la resolución denegatoria y que no ejerció; pero no la que establece el artículo 474 ya que renunció a ella al intentar la vía administrativa precitada.

CUARTO: Que, (...) siendo de cargo de la (...) reclamante decidir u optar por reclamar (...) en sede jurisdiccional de la multa impuesta o pedir la reconsideración (...) ante la sede administrativa, al elegir esta última vía cerró la posibilidad de intentar la otra, sin que pueda ahora, (...) reclamar de un hecho, la imposición de la multa, que quedó a firme desde que se solicitó la referida reconsideración administrativa.

QUINTO: Que, (...) la Juez (...) cometió una falta o abuso susceptible de ser enmendado por la vía de la queja.

SE ACOGE el recurso de queja (...) y se deja sin efecto la sentencia definitiva (...)"

M. Consuelo Zanzo García
Abogada

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Comisión. Derecho. Nacimiento	143/006	11.01.07	117
Contrato individual. Interpretación	144/007	11.01.07	119
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Indemniza- ción por años de servicio	5.429/098	22.12.06	92
Empleador. Responsabilidad. Alcance	5.415/095	20.12.06	85
Empresa de servicios transitorios. Garantía permanen- te. Alcance	265/008	17.01.07	121
Empresas de servicios transitorios. Normativa aplicable. Vigencia	5.476/099	28.12.06	93
Estatuto de Salud. Aplicabilidad. Centros de Salud Men- tal	5.428/097	22.12.06	89
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvenciona- dos. Bonificación proporcional. Procedencia	5.427/096	22.12.06	88
Feriado básico. Imputación feriado convencional. Pro- cedencia.	144/007	11.01.07	119
Instrumento colectivo. Interpretación	144/007	11.01.07	119
Licencia médica. Rechazo. Incidencia remuneraciones. Personal atención Primaria	006/003	3.01.07	101
Licencia médica. Rechazo. Incidencia remuneraciones. Personal docente. Sector municipal	006/003	3.01.07	101
Normas de higiene y seguridad. Servicios higiénicos	266/009	17.01.07	124
Personal embarcado o gente de mar. Indemnización por nafragio. Procedencia	005/002	3.01.07	98
Remolcadores. Dotación comercial. Fijación	004/001	3.01.07	96
Remuneraciones. Procedencia. Eventos deportivos. Ley N° 19.712	006/004	3.01.07	103
Responsabilidad solidaria. Contratista. Alcance	141/005	10.01.07	105
Responsabilidad solidaria. Empresa principal. Alcance	141/005	10.01.07	105
Responsabilidad subsidiaria. Contratista. Alcance	141/005	10.01.07	105
Trabajo en régimen de subcontratación. Concepto y requisitos	141/005	10.01.07	105
Trabajo en régimen de subcontratación. Normativa apli- cable	141/005	10.01.07	105
Trabajo en régimen de subcontratación. Requisitos	141/005	10.01.07	105
Trabajo en régimen de subcontratación. Requisitos. Omisión. Efectos	141/005	10.01.07	105

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

EMPLEADOR. RESPONSABILIDAD. ALCANCE.

5.415/095, 20.12.06.

- 1) El empleador no sería responsable de hábitos personales del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se debería adoptar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.**
- 2) La obesidad en la situación planteada, no sería enfermedad profesional cubierta por la Ley N° 16.744.**

Fuentes: Código del Trabajo, arts. 153, inciso 1°; 154 N°s. 5 y 9; 184, inciso 1°, y 187. Ley N° 16.744, art. 7°, inciso 1°.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 374/30, de 26.01.2000.

Mediante presentación del antecedente ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de responsabilidad que tendría la empresa Sociedad de Servicios Comerciales Multiservice F.L. Limitada, por las enfermedades que pudiere afectar a sus trabajadores por razones de sobrepeso o mala alimentación derivada de conductas personales, pese a las medidas adoptadas por la empresa al respecto a través de su casino y nutricionistas, y si se trataría de enfermedades a consecuencia del trabajo.

Agrega, que la empresa, además de mantener un casino y nutricionista para la adecuada alimentación del personal, periódicamente solicita a los trabajadores exámenes preventivos de salud, especialmente para desempeño en altura, los que dan por resultado exceso de peso, y por ello problemas musculares, lumbares, hipertensión, colesterol, etc. de riesgos para el trabajador, causados por una alimentación ajena a la que otorga la empresa.

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

El artículo 184, inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".

De la disposición legal citada se desprende que es obligación del empleador tomar todas las medidas que sean necesarias para proteger de manera eficaz la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

De esta suerte, la norma legal en comento consagra lo que se denomina el deber de seguridad del empleador, o la obligación de adoptar los medios necesarios para impedir que el trabajo o faena pueda significar riesgo para la vida y salud del trabajador.

Ahora bien, como se deriva de la misma disposición legal, el deber de seguridad del

empleador tiene vigencia y subsiste en cuanto el trabajador se encuentre en la faena o en el trabajo, por lo que lo que ocurra en otro ámbito, fuera del trabajo, como podría ser el privado de la persona del trabajador, no origina, por regla general, tal deber de seguridad del empleador.

De este modo, si la empresa se preocuparía, por una parte, de prestar una adecuada alimentación a sus trabajadores, supervisada por nutricionistas que laboran en dependencias del casino de la misma empresa, y por otra, de exigirles periódicamente chequeos o controles médicos, se estaría cumpliendo en este aspecto con el deber de seguridad comentado, en cuanto prevenir que por una alimentación inadecuada se pudiere producir exceso de peso de los dependientes con las secuelas de salud y laborales correspondientes.

De esta manera, los hábitos de alimentación y de vida de los trabajadores fuera de la empresa no irrogarían responsabilidad a la misma, a menos que ante una condición riesgosa del trabajador por exceso de peso no se tomara medidas en cuanto a trabajos o lugares apropiados para evitar accidentes o daños a la integridad del trabajador.

En efecto, cabe agregar, que de conformidad al artículo 153, inciso 1º, del Código del Trabajo, toda empresa que ocupe normalmente 10 o más trabajadores está obligada a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deban sujetarse los trabajadores, *en relación con sus labores, permanencia y vida en dependencias de la respectiva empresa*, conteniendo como disposiciones mínimas, entre otras, al tenor del artículo 154 N° 5, *las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores*, y N° 9, las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad *que deban observarse en la empresa o establecimiento*, de todo lo cual es posible derivar que las facultades y obligaciones propias del empleador en materia de regulación del desem-

peño y comportamiento de los trabajadores dicen relación con su estadía en la empresa o establecimiento, pero no en lugares ajenos a ellas.

Por otra parte, corresponde hacer presente, que el artículo 187, del mismo Código del Trabajo, señala:

"No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trata, sean públicas o privadas".

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador no puede admitir el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud o seguridad.

Asimismo, que la calificación pertinente debe ser realizada por los organismos competentes legalmente, teniendo en consideración la opinión de entidades especializadas, sean públicas o privadas.

De esta suerte, si los Servicios de Salud o las Mutualidades de Seguridad, entre otros, califican que determinada faena es superior a las fuerzas del trabajador, o pueden comprometer su salud o seguridad, el empleador estaría impedido de admitirlo a laborar en la misma, lo que llevaría a concordar otra función que no irrogara tal riesgo.

En cuanto a si la obesidad de los trabajadores o las enfermedades derivadas de ella serían enfermedad profesional cabe señalar que aun cuando a este Servicio no le compete pronunciamiento al respecto, el artículo 7º, inciso 1º de la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone: *"Es en-*

fermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte".

De este modo, enfermedad profesional sería, sin perjuicio de otras consideraciones que no compete efectuar a este Organismo, la que tiene su causa inmediata o directa en el ejercicio de una determinada labor que conlleva un riesgo para la salud del trabajador, y que le produce incapacidad o la muerte, por lo que la obesidad causada por malos hábitos de alimentación no cumpliría tal requisito de la ley, si el ejercicio de un trabajo específico no sería el motivo de la misma, y por ello no podría ser enfermedad profesional, como tampoco las secuelas que derivarían de aquella, sino que enfermedad común, no cubierta por la Ley N° 16.744.

Corresponde consignar que lo anteriormente expuesto ha tenido su confirmación en lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, mediante Oficio Ord. N° 52.183, de 13.10.2006, del Ant. ..., la que ha precisado que: *"esta Superintendencia manifiesta que el artículo 7° de la Ley N° 6.744 establece que se considera enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte".*

"De acuerdo con dicha definición la relación entre la dolencia y el ejercicio del trabajo realizado por la persona debe necesariamente ser directa. Dicho en otros términos, el desempeño de las funciones del trabajador es el que debe ponerlo en contacto con el riesgo específico de contraer una determinada enfermedad, estando en contacto con un riesgo específico".

"Desde este punto de vista, no se divisa de que forma, un trabajo normal puede provocarle a quien lo desempeña el aumento de peso en términos de transformarlo en obeso. Tal como se señala, más bien la obesidad obedecerá a malos hábitos propios de la persona, sea que la colación se la proporcione el empleador en forma directa o le pague una bonificación para su alimentación durante la jornada laboral".

"Precisado lo anterior, cabe destacar que el hecho de que el exceso de peso sea un factor predisponente que favorezca la aparición de síntomas, lesiones o patologías determinadas, no implica que ellas vayan a adquirir la tipificación de laborales".

"Finalmente, cabe recordar que dada la responsabilidad que cabe al empleador de cuidar la salud y seguridad del trabajador y no exponerlo a tareas que le implique riesgos que su estado de salud no le permita soportar, como el trabajo en altura, es recomendable efectuar exámenes preocupacionales".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplo informar a Ud. que el empleador no sería responsable de hábitos personales del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se debería adoptar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.

La obesidad en la situación planteada, no sería enfermedad profesional cubierta por la Ley N° 16.744.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS. BONIFICACION PROPORCIONAL. PROCEDENCIA.

5.427/096, 22.12.06.

Tratándose del sector particular subvencionado conforme al D.F.L N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, la Bonificación Proporcional corresponde a todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones docentes en establecimientos educacionales de dicho sector, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica que los une con dicho establecimiento, en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 65, inciso 3°.

Mediante ordinario del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si para acceder al pago de la Bonificación Proporcional, tratándose del sector particular subvencionado es necesario que el docente tenga contrato de trabajo o si beneficia a todos los profesionales de la educación que desempeñen funciones docentes en el establecimiento educacional.

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

El inciso 3° del artículo 65 de la Ley N° 19.070, dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la Bonificación Proporcional corresponde a todos los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales de dicho sec-

tor, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica que los une con dicho establecimiento.

Ello significa que acceden a este beneficio, los profesionales de la educación no regidos por un contrato de trabajo como ocurre con aquellos que son miembros de congregaciones religiosas y que, no obstante cumplir funciones docentes, no están vinculados con el mismo en virtud de un contrato, según lo ha dispuesto la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 5.635/256, de 1.09.95 o, con directores de establecimientos educacionales que, igualmente desarrollan funciones docentes, pero que, en su calidad de persona natural son dueños de los mismos o han constituido una empresa individual de responsabilidad limitada o, tienen la calidad de socios o accionistas de sociedades de responsabilidad limitada o sociedades anónimas, razón por la cual no pueden ser trabajadores dependientes, en las condiciones establecidas por la Dirección del Trabajo, en Ordinario N° 3.115 de 12.07.04.

Distinta es la situación tratándose del sector municipal y técnico profesional regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en que la ley exige para acceder al beneficio de que se trata, tener suscrito un contrato de trabajo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 67 y 65 del Estatuto Docente, respectivamente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que tratándose del sector particular subvencionado conforme al D.F.L N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, la Bonificación

Proporcional corresponde a todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones docentes en establecimientos educacionales de dicho sector, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica que los une con dicho establecimiento.

ESTATUTO DE SALUD. APLICABILIDAD. CENTROS DE SALUD MENTAL.

5.428/097, 22.12.06.

No pueden ejercer los derechos y beneficios otorgados por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y sus leyes complementarias, como la Ley N° 19.813, los trabajadores que se desempeñan en los programas de salud implementados por el Ministerio del Ramo, para cubrir atenciones asistenciales de especialidades ambulatorias y transitorias como los Centros de Salud Mental (COSAM).

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 3°. Ley N° 19.813, artículos 1° y 1° transitorio.

Mediante presentación del antecedente ..., se solicita pronunciamiento para que se determine si es aplicable la Ley N° 19.378, a los trabajadores que se desempeñan en los denominados Centros de Salud Mental (COSAM), estimando la ocurrente que si bien los COSAM en virtud de lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 19.378, se entienden comprendidos dentro de aquellos establecimientos de salud que se rigen por el Estatuto de Atención Primaria administrados por una Municipalidad y que, según la interpretación administrativa, el personal sólo se regirá por dicho Estatuto en la medida que efectivamente dentro de los servicios que prestan a la comunidad, se incluyan los de atención primaria.

Agrega el ocurrente que mediante reciente modificación legal que no especifica, desde el mes de enero de 2005, los COSAM no pueden prestar servicios de atención primaria, razón por la cual no les sería aplicable

a sus funcionarios las disposiciones del referido estatuto y legislación complementaria, por lo que se necesita un pronunciamiento que clarifique si debe seguir aplicándose el Estatuto de Atención Primaria a los funcionarios que laboran en los COSAM y la Ley N° 19.813, que estableció beneficios para los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378, o se aplican las reglas generales de contratación.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 3° de la Ley N° 19.378, dispone:

"Las normas de esta ley se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de Atención Primaria de Salud señalados en la letra a) del artículo 2°, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".

Por su parte, el artículo 1° de la Ley N° 19.813, que otorga beneficios a la salud primaria, establece:

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

"Corresponderá esta asignación a los trabajadores que hayan prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y que se encuentren además en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación".

De los preceptos transcritos, en lo pertinente, se desprende en primer lugar, que la Ley N° 19.378 es aplicable a los funcionarios que laboran en los establecimientos de salud primaria que las municipalidades administran directamente, esto es, consultorios generales urbanos y rurales, postas rurales, y en las entidades administradoras de salud primaria constituidas como personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, en conformidad con el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980.

Por otra, se establece para el personal regido por la Ley N° 19.378, el pago de una asignación denominada de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, que se pagará en las condiciones y según los requisitos establecidos por la Ley N° 19.813.

En la especie, la corporación que ocurre requiere saber si debe seguir aplicándose la Ley N° 19.378 y los cuerpos legales que la complementan, entre ellas, la Ley N° 19.813, a los trabajadores que se desempeñan en los denominados Consultorios de Salud Mental

(COSAM), señalando que por una supuesta modificación legislativa de enero de 2005 que no especifica, esos dependientes no pueden prestar servicios de atención primaria.

De acuerdo con la normativa legal invocada, el ámbito de aplicación de la Ley N° 19.378 está claramente establecido por dicho cuerpo legal en su Título Preliminar, artículos 1°, 2° y 3°, y en ninguna de estas disposiciones se hace mención de su aplicación a los programas de salud como los COSAM, porque los elementos a considerar para los efectos de la aplicación de ese cuerpo legal son la administración, el régimen de financiamiento y coordinación de la atención primaria de salud, los establecimientos y entidades administradoras autorizados para operar la salud primaria municipal, y los trabajadores que se desempeñan en esos establecimientos y entidades administradoras, en su caso, y que cumplen o ejecutan acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Ello significa que las acciones o funciones permanentes de atención primaria de salud, no pueden confundirse con los programas de salud originados en el Ministerio de Salud, en el ámbito de sus facultades legales para implementar las actividades de salud pública, entre los cuales se encuentran los Centros de Salud Mental (COSAM).

Estos programas se caracterizan porque son transitorios, generalmente se implementan para cubrir necesidades asistenciales focales, en el nivel de especialidades ambulatorias y en áreas urbanas restringidas y determinadas, con financiamiento propio y distinto del sistema de atención primaria, y deben cumplirse con personal también distinto de aquel que labora en las acciones y funciones permanentes de salud primaria municipal.

Lo anterior aparece confirmado por el informe evacuado el 28.03.2006, por el Sr. Subsecretario de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud, quien señala:

"Respecto de su consulta sobre la situación de los Centros de Salud Mental (COSAM) en relación con la atención primaria conforme a lo informado por la dependencia técnica con competencia en la materia de la División de Gestión de la Red Asistencial de este Ministerio, informo a Ud. que los COSAM son centros de atención especializada en salud mental, y desarrollan acciones propias del nivel de especialidades ambulatorias".

Por su parte, mediante Ord. N° 1.405, de 24.10.2006, el Sr. Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, informa sobre la fiscalización a la Corporación ocurrente y, también en lo pertinente, indica:

"COSAM es el Centro Comunitario de Salud Mental que se inicia en 1986 con el nombre de C.A.D.A. Centro de Atención de Adolescente, pasando posteriormente al C.C.M.F. Centro Comunitario de Salud Mental y Familiar, y en el año 1990, toma el actual nombre de COSAM.

"Este Centro es parte de la Red Pública de Salud y dentro de él se encuentran siquiatras, sicólogos, profesores especializados y personal administrativo, teniendo actualmente una dotación de 15 trabajadores.

"El usuario inicia su atención en los Consultorios y los casos no resueltos por los

consultorios en atención mental, deben ser remitidos al Hospital Siquiátrico o a un COSAM, si es que éste existe. Es dable mencionar que, al parecer, hay disposiciones médicas y de Salud que determinan que un enfermo de estas características no clasifica como un paciente de Salud Primaria, sino como un paciente secundario".

De ello se sigue, en opinión de la suscrita, que el personal llamado a cumplir las funciones que refieren los programas implementados por Ministerio de Salud en el ámbito de su competencia, como los COSAM, al no ser aplicables en su caso la Ley N° 19.378, se regirá por la normativa común del Código del Trabajo, si aquél se desempeña bajo subordinación o dependencia según lo dispuesto por los artículos 7° y 8° del citado Código.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que no pueden ejercer los derechos y beneficios otorgados por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y sus leyes complementarias, como la Ley N° 19.813, los trabajadores que se desempeñan en los programas de salud implementados por el Ministerio del ramo, para cubrir atenciones asistenciales de especialidades ambulatorias y transitorias, como los Centros de Salud Mental (COSAM).

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO.

5.429/098, 22.12.06.

No existe inconveniente legal alguno para que la Corporación Municipal de Pirque pacte con un trabajador regido por las normas del Código del Trabajo, adicionar ocho años de antigüedad a la fecha de inicio de la relación laboral, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 1º y 10 Nº 7.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento sobre la validez de una cláusula contractual que reconoce ocho años adicionales de antigüedad a la fecha de inicio de la relación laboral de un trabajador dependiente de esa Corporación Municipal, regido por las normas del Código del Trabajo, y si en tal caso rige el límite máximo a considerar para el cálculo de la indemnización legal por años de servicios, considerando que el contrato de trabajo fue suscrito con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que efectivamente la cláusula sexta del contrato tenido a la vista deja constancia que el trabajador ingresa a prestar servicios el día 1º de noviembre de 2003, no obstante lo cual y para todos los efectos legales se le reconoce al mismo ocho años de antigüedad laboral.

Sobre el particular, cabe tener presente que el artículo 10, numerando 7º del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

7.- demás pactos que acordaren las partes".

De la norma legal anotada se infiere que el contrato individual de trabajo debe conte-

ner, además de las estipulaciones mínimas que la misma disposición legal se encarga de señalar, los demás pactos que acordaren la partes.

Ahora bien, en cuanto a la determinación del contenido de dichos pactos, del tenor literal de la norma legal antes transcrita y comentada aparece que ello ha sido entregado a la voluntad de las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad que consagra nuestra legislación laboral.

No obstante lo expuesto, cabe señalar que dicho acuerdo no podría en caso alguno importar una renuncia anticipada de derechos conferidos por la legislación laboral, por cuanto ello infringiría la norma prevista en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, que dispone:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo".

Por consiguiente, aplicando al caso en consulta lo expuesto precedentemente, posible resulta concluir que no existe inconveniente legal alguno para que las partes pacten por escrito adicionar ocho años de antigüedad a la fecha de inicio de la relación laboral.

Con todo, necesario es hacer el alcance que si el contrato de trabajo que vincula al dependiente con esa Corporación Municipal, regido por el Código del Trabajo, terminara por alguna de las causales previstas en el

artículo 161 del referido cuerpo legal, sólo será posible considerar para el cálculo de la indemnización por años de servicios hasta trescientos treinta días de remuneración, vale decir, sólo hasta un máximo de once años de antigüedad en la referida entidad, atendido que el contrato de trabajo de que se trata fue suscrito con posterioridad al 14 de agosto de 1981 no habiendo el pacto en análisis dejado sin efecto el límite máximo previsto en el inciso 2º del artículo 163 del Código del Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio del efecto tributario previsto en el inciso 2º del artículo 178

del Código del Trabajo, por el incremento del monto de la indemnización legal por años de servicios, en virtud de la aplicación de la cláusula individual de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que no existe inconveniente legal alguno para que la Corporación Municipal de Pirque pacte con un trabajador regido por las normas del Código del Trabajo, adicionar ocho años de antigüedad a la fecha de inicio de la relación laboral, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS. NORMATIVA APLICABLE. VIGENCIA.

5.476/099, 28.12.06.

- 1) Las normas contenidas en el Párrafo 2º del Título VII, del Libro I del Código del Trabajo, incorporadas por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006, relativas a las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición y del contrato de trabajo de servicios transitorios, rigen a contar del 14.01.2007.**
- 2) Las aludidas disposiciones rigen a partir de la misma fecha, respecto de las empresas que al 16.10.2006 estaban realizando actividades reguladas por dicho cuerpo legal, sin perjuicio de que tales empresas disponen de un plazo de 180 días contado desde el 14.01.2007 para solicitar la inscripción en el registro a que se refiere el artículo 183-K del Código del Trabajo.**

Fuentes: Ley N° 20.123, Artículo 183-K y artículos primero y segundo transitorio.

Atendida la publicación en el Diario Oficial de 16.10.2006, de la Ley N° 20.123, que agrega al Libro I del Código del Trabajo un nuevo Título VII, cuyo Párrafo 2º, regula las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición y del contrato de trabajo de servicios transitorios, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento en orden a determinar la entrada en vigencia de las normas contenidas en dicho

Párrafo, atendido lo dispuesto en los artículos primero y segundo transitorios de la citada ley.

Al respecto cumpro con informar lo siguiente:

El artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.123, señala:

"Esta ley entrará en vigencia 90 días después de la fecha de su publicación".

Como es fácil advertir, la normativa prevista por la nueva ley tiene una fecha exacta de entrada en vigencia que corresponde a 90 días de su publicación y que acaece el 14.01.2007 dado que en dicho día se cumple el plazo previsto en el precepto en análisis.

Dicha norma legal, que por su naturaleza de orden público laboral, rige in actum, importa que todas las relaciones laborales vigentes a esa fecha, sin perjuicio de haber sido constituidas con anterioridad a la misma, deben sujetarse a los preceptos previstos en ella.

En efecto, en la legislación laboral chilena las normas legales que la conforman, por su carácter de orden público, tienen un efecto inmediato, de modo que regulan, a continuación de su entrada en vigencia, los efectos de actos jurídicos perfeccionados con anterioridad a su dictación.

La aplicación "in actum" de la legislación laboral en Chile, derivado de la naturaleza de orden público de las normas que lo conforman, se encuentra debidamente recepcionada en nuestra jurisprudencia judicial, que ha señalado, en casos sobre tope de la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios, *que "las normas que rigen la situación en conflicto son de orden público y rige in actum, a menos que la ley, en disposiciones transitorias disponga lo contrario"* (Corte Suprema, Rol N° 3.557, 12.06.2000). Asimismo, en el mismo sentido, la Corte Suprema ha señalado *"que atendido el carácter de orden público de las leyes laborales, éstas rigen in actum, y afectan a las personas que a la fecha de la dictación de la Ley N° 19.010 hayan tenido contrato de trabajo vigente y que su última remuneración exceda de las noventa unidades de fomento"* (Rol N° 4.306-00, 23/05/2001).

Por consiguiente, las normas que se contienen en el párrafo 2° del Título VII del Libro I del Código del Trabajo, que regulan las empresas de servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición y el contrato de

trabajos de servicios transitorios que fueron introducidas por la Ley N° 20.123, entran en vigor a partir del 14.01.2007.

De ello se sigue, que la normativa contenida en el aludido Párrafo 2° rige a contar de la fecha antes señalada, y por ende, resulta obligatoria, tanto para las empresas de servicios transitorios que se constituyan a partir del 14.01.2007, como para aquellas empresas que a la fecha de publicación de la Ley N° 20.123, vale decir, 16.10.2006, tenían por objeto la puesta a disposición de trabajadores.

No obstante la conclusión arribada en párrafos precedentes, cabe tener presente que las empresas que a la fecha de publicación de la Ley N° 20.123, desarrollaban actividades reguladas por dicho cuerpo legal, por expreso mandato del legislador, disponen de un plazo de 180 días a contar de la entrada en vigencia de la citada ley, para solicitar su inscripción como tales en el registro que llevará la Dirección del Trabajo, en conformidad al artículo 183-K del Código del Trabajo.

En efecto, el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.123, prescribe:

"Las empresas que a la fecha de publicación de la presente ley, desarrollen actividades reguladas por la misma, deberán presentar su solicitud de inscripción, dentro del plazo de 180 días a contar su vigencia".

Por su parte, el artículo 183-K, en lo pertinente establece:

"Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo...".

El análisis conjunto de las disposiciones legales permite establecer que, las empresas que al 16.10.2006, desarrollaban actividades que tenían por objeto la puesta a disposición de trabajadores, disponen de un plazo

de 180 días a contar del 14.01.2007, para presentar la solicitud de inscripción ante la Dirección del Trabajo, a fin de que este Servicio, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, practique su inscripción en el respectivo registro.

Por consiguiente, concordando lo expuesto en párrafos anteriores, posible es sostener que el plazo de 180 días que se contiene en el artículo primero transitorio antes transcrito y comentado, ha sido establecido en relación con el cumplimiento de la inscripción en el registro respectivo, y por ende, sólo en los aspectos vinculados a la constitución de las empresas de servicios transitorios que a la publicación de la ley desarrollaban actividades reguladas por la Ley N° 20.123.

De este modo, salvo este específico aspecto, el resto de las materias reguladas por la nueva ley tales como la contratación del trabajo transitorio, el contrato de puesta a disposición del o los trabajadores cedidos para la empresa usuaria, las restricciones y prohibiciones legales, etc., comienzan a regir el día 14.01.2007, normativa que resulta aplicable a contar de dicha fecha a las empresas a que se refiere el artículo primero transitorio en análisis.

Distinta es la situación de las empresas dedicadas al suministro de trabajadores cons-

tituidas con posterioridad a la fecha de publicación cuerpo legal en estudio, por cuanto éstas deberán sujetarse inmediatamente a las normas previstas en el artículo 183-K del Código del Trabajo y solicitar su inscripción en el registro respectivo, sin operar respecto de ellas el plazo de 180 días ya señalado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

- 1) Las normas contenidas en el Párrafo 2° del Título VII, del Libro I del Código del Trabajo, incorporadas por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006, relativas a las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición y del contrato de trabajo de servicios transitorios, rigen a contar del 14.01.2007.
- 2) Las aludidas disposiciones rigen a partir de la misma fecha, respecto de las empresas que al 16.10.2006, estaban realizando actividades reguladas por dicho cuerpo legal, sin perjuicio de que tales empresas disponen de un plazo de 180 días contado desde el 14.01.2007, para solicitar la inscripción en el registro a que se refiere el artículo 183-K del Código del Trabajo.

REMOLCADORES. DOTACION COMERCIAL. FIJACION.**004/001, 3.01.07.**

No le corresponde a esta Dirección determinar el número de Patrones, Motoristas, Marineros de Cubierta y Vigilantes que debe considerar la dotación comercial de los Remolcadores de Alta Mar.

La fijación de la dotación comercial de tales naves corresponde al armador o naviero, quien debe considerar para tales efectos un número de tripulantes superior a la dotación mínima de seguridad de la nave fijada por la Autoridad Marítima que permita dar cumplimiento a las normas legales que conceden derechos laborales irrenunciables a los trabajadores y a las garantías constitucionales indicadas en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5° y 184. Constitución Política, artículo 19 N° 1.

Mediante la presentación citada en el antecedente ... esa organización sindical solicita que esta Dirección determine cuál es el número de patrones, motoristas, marinos de cubierta y vigilantes que debe contener la dotación comercial de los Remolcadores de Alta Mar.

La consulta se formula toda vez que en la actualidad la dotación comercial establecida para las Empresas de Remolcadores es la dotación mínima de seguridad fijada por la Autoridad Marítima con que operan los remolcadores, esto es, la mínima para efectuar las guardias de seguridad y mal tiempo, a saber; un Patrón, un Motorista y dos Marineros.

Lo anterior implica que los tripulantes no pueden hacer uso del descanso de 8 horas continuas dentro de cada día calendario y, además, al no contemplar dotación de relevo para las funciones de Patrón y Motorista, significa que éstos no pueden cumplir sus descansos mínimos diarios, dominicales y festivos.

Esta última situación, agravada por el hecho que las embarcaciones de que se trata

se encuentran en la práctica navegando los 365 días del año y durante 24 horas diarias, habría provocado una serie de patologías como stress, depresión, etc., circunstancia que se corroboraría por la cantidad de licencias médicas presentadas por los trabajadores que laboran a bordo de ellas.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 110 del Código del Trabajo previene:

"En los días domingo y o festivos no se exigirán a la dotación otros trabajos que aquellos que no puedan postergarse y que sean indispensables para el servicio, seguridad, higiene y limpieza de la nave".

Por su parte el artículo 116 del mismo cuerpo legal dispone:

"El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario".

De los preceptos legales preinsertos se infiere que los trabajadores embarcados que laboran en las naves de que se trata tienen derecho a un descanso mínimo de 8 horas continuas dentro de cada día calendario y en

los días domingo y festivos, durante los cuales sólo se les podrá exigir los trabajos impostergables e indispensables en los términos indicados en la norma legal transcrita.

Ahora bien, sobre la base de los antecedentes aportados por la recurrente es posible afirmar, en opinión de esta Dirección, que la actual fijación de las dotaciones comerciales de los RAM hace imposible que los trabajadores gocen de los descansos previstos en las normas legales precedentemente transcritas y comentadas, toda vez que no contemplan el número de tripulantes suficientes para ello, limitándose a mantener como tales la dotación mínima de seguridad fijada por la Autoridad Marítima.

Lo expresado autoriza para sostener que tal práctica significa vulnerar por parte de las empresas involucradas los referidos derechos otorgados por el ordenamiento jurídico laboral, en circunstancias que se trata de derechos irrenunciables al tenor del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, encontrándose el empleador, necesariamente, obligado a otorgarlos.

En efecto, el señalado inciso 2°, prescribe:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

Por otra parte, en la misma línea de análisis, es del caso señalar que la sola circunstancia que la tripulación de las naves de que se trata no pueda hacer uso de los descansos que legalmente les corresponden significa poner en riesgo la seguridad de la navegación y consecuentemente la integridad física y psíquica de sus miembros, derechos fundamentales consagrados constitucional y legalmente en los artículos 19 N° 1 de la Carta Fundamental y 184 del Código del Trabajo. De esta forma, si bien la dotación comercial de la nave es fijada por el armador o naviero en ejercicio de las facultades o prerrogativas que le son propias, las que tienen por objeto el logro del proyecto

empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere y responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección, comprendiendo este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario, previo al contrato y en función de la libertad de empresa el empresario es titular de unas facultades organizativas económicas, las que sólo en virtud del contrato de trabajo se materializan en el poder de dirección, es decir, se manifiestan en el específico ámbito de la relación laboral y, por lo mismo, quedan sujetas a las limitaciones que el propio marco convencional o legal establezca.

Esta facultad del armador o naviero tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, entre las cuales se encuentran el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. Ello, de acuerdo a lo prevenido por el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, el que sobre el particular, prescribe:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Lo expuesto en párrafos anteriores permite afirmar que si bien no corresponde a esta Dirección determinar el número de tripulantes que debe integrar la dotación comercial de los Remolcadores de Alta Mar al ejercer facultad que nos ocupa el armador o naviero debe, en opinión de este Servicio, necesariamente considerar como tal un número de tripulantes superior al que conforma la dotación mínima de seguridad de la nave fijada por resolución de la Autoridad Marítima, única forma de asegurar el cumplimiento de las normas que otorgan derechos laborales irrenunciables a los trabajadores y el respeto de las garantías constitucionales precedentemente analizadas.

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

nes formuladas, cúpleme informar a Ud. que no le corresponde a esta Dirección determinar el número de Patrones, Motoristas, Marineros de Cubierta y Vigilantes que debe contener la dotación comercial de los Remolcadores de Alta Mar.

La fijación de la dotación comercial de tales naves corresponde al armador o navie-

ro, quien debe considerar para tales efectos un número de tripulantes superior a la dotación mínima de seguridad de la nave fijada por la Autoridad Marítima que permita dar cumplimiento a las normas legales que conceden derechos laborales irrenunciables a los trabajadores y a las garantías constitucionales indicadas en el cuerpo del presente informe.

PERSONAL EMBARCADO O GENTE DE MAR. INDEMNIZACION POR NAUFRAGIO. PROCEDENCIA.

005/002, 3.01.07.

- 1) ***El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización por pérdida de la nave por naufragio contemplada en el artículo 123 del Código del Trabajo tratándose de trabajadores que se encuentran prestando servicios sujetos a contrato de plazo fijo. También resulta procedente pagarla en el evento que el trabajador tenga contrato a plazo fijo por dos meses y el siniestro ocurra restando un mes para su expiración, caso en el cual, aquél tendrá derecho a una indemnización que cubra únicamente este último período.***
- 2) ***Si la nave es reflotada y reacondicionada no ha existido pérdida de la misma y en consecuencia en dicho evento el artículo 123 del Código del Trabajo resulta inaplicable.***

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 123.

Mediante oficio citado en el antecedente ... se solicita interpretación de la norma contenida en el artículo 123 del Código del Trabajo, específicamente en lo que dice relación con los siguientes puntos:

- 1) Obligatoriedad del empleador de pagar la indemnización por pérdida de la nave por naufragio, equivalente a dos meses de remuneración, tratándose de trabajadores que se encuentran prestando servicios sujetos a un contrato a plazo fijo. En caso afirmativo, si resulta procedente pagarla en el evento que el trabajador

tenga contrato a plazo fijo por dos meses y el siniestro ocurra restando un mes para la expiración de aquél.

- 2) Obligatoriedad de pagar el beneficio que dicha norma contempla en caso que la nave siniestrada sea reflotada y reacondicionada.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El precepto legal cuya interpretación se solicita, dispone:

"Si una nave se perdiere por naufragio, incendio u otros siniestros semejantes, el

empleador deberá pagar a la gente de mar una indemnización equivalente a dos meses de remuneración. Esta indemnización se imputará a cualquier otra de naturaleza semejante que pudiera estar estipulada en los contratos de trabajo.

Además, el hombre de mar tendrá derecho a que se le indemnice la pérdida de sus efectos personales".

Del análisis de la disposición legal preinserta se colige que el legislador ha contemplado una indemnización equivalente a dos meses de remuneración, imputable a cualquier otra de naturaleza semejante que estuviere estipulada en los contratos de trabajo, que el empleador debe pagar a la gente de mar en el evento que la nave se pierda por naufragio, incendio u otros siniestros semejantes.

De la norma en comento se infiere, asimismo, que en caso de ocurrir los referidos siniestros, el hombre de mar tendrá derecho a que se le indemnice la pérdida de sus efectos personales.

Cabe hacer presente que el precepto en estudio no ha formulado distinción alguna en cuanto al tipo de contrato que ha suscrito el tripulante, razón por la cual, recurriendo al aforismo jurídico según el cual "cuando la ley no distingue no resulta lícito al interprete distinguir", no cabe sino concluir que la norma en análisis resulta aplicable cualquiera sea el tipo de contrato a que esté afecto el personal embarcado, vale decir, se trate de contratos a plazo fijo o por tiempo indefinido.

Por otra parte, es del caso señalar que, en opinión de esta Dirección, la indemnización por la que se consulta es un beneficio extraordinario o especial que tiene por finalidad compensar la pérdida de la fuente laboral que sufre el trabajador en el evento de ocurrir un caso fortuito o fuerza mayor. En efecto, de acuerdo a lo previsto por el artículo 45 del Código Civil, el naufragio constituye un caso fortuito o fuerza mayor, razón por

la cual, su ocurrencia implicaría la terminación del contrato de trabajo sin otorgar derecho a indemnización alguna a los trabajadores, situación que el legislador ha subsanado contemplando la indemnización especial que nos ocupa.

A la luz de lo expresado en el párrafo precedente, es posible sostener que la referida indemnización no es un beneficio que tenga por objeto indemnizar el naufragio sino, como ya se expresó, compensar la pérdida del trabajo a consecuencia del siniestro ocurrido.

Por otra parte, es necesario destacar que se trata de un beneficio concedido por el legislador, con el carácter de extraordinario o especial, como ya se ha señalado, razón por la cual, una vez ocurrido el siniestro, debe procederse al pago del beneficio, con el límite indicado en la norma en estudio, esto es, el equivalente a dos meses de remuneración.

Ahora bien, en el evento que el trabajador tenga contrato a plazo fijo por dos meses y el siniestro ocurra cuando resta sólo un mes para la expiración de dicho contrato, el empleador estará obligado al pago de un mes de indemnización como compensación del período que restaba al momento en que sufrió la pérdida laboral.

De estimarse que, en este mismo caso, el trabajador tendría derecho a los dos meses de indemnización que contempla la norma, se produciría un enriquecimiento sin causa por parte de aquél, ya que supondría la percepción de beneficios económicos que de cumplirse íntegramente el contrato de trabajo no tendría, lo cual resultaría contrario a los principios de lógica y equidad que deben regir esta materia.

Por tanto, en relación al punto signado con el número 1) cúpleme informar a Ud. que el empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización por pérdida de la nave por naufragio, tratándose de trabajadores que se encuentran prestando servicios sujetos a contrato de plazo fijo.

También resulta procedente pagarla en el evento que el trabajador tenga contrato a plazo fijo por dos meses y el siniestro ocurra restando un mes para su expiración, caso en el cual, aquél tendrá derecho a una indemnización que cubra únicamente este último período.

2) Con respecto al segundo punto en consulta, esto es, obligatoriedad de pagar el beneficio que dicha norma contempla en caso que la nave siniestrada sea reflatada y reacondicionada, es del caso señalar que, en opinión de la suscrita, ello no resulta jurídicamente procedente toda vez que el precepto en comento otorga el beneficio en referencia en el evento que una nave se *perdiere* por naufragio y el vocablo "pérdida" significa en conformidad al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española "carencia, privación de lo que se poseía".

De esta suerte si la nave es reflatada y reacondicionada no cabe sostener que ha existido pérdida de la misma y, en consecuencia, en dicho evento el artículo 123 del Código del Trabajo resulta inaplicable.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal transcrita y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización por pérdida de la nave por naufragio contemplada en el artículo 123 del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores que se encuentran prestando servicios sujetos a contrato de plazo fijo.

También resulta procedente pagarla en el evento que el trabajador tenga contrato a plazo fijo por dos meses y el siniestro ocurra restando un mes para su expiración, caso en el cual, aquél tendrá derecho a una indemnización que cubra únicamente este último período.

2) Si la nave es reflatada y reacondicionada no ha existido pérdida de la misma y, en consecuencia, en dicho evento el artículo 123 del Código del Trabajo resulta inaplicable.

LICENCIA MEDICA. RECHAZO. INCIDENCIA REMUNERACIONES. PERSONAL DOCENTE. SECTOR MUNICIPAL. PERSONAL ATENCION PRIMARIA.

006/003, 3.01.07.

Procede que trabajador docente como de atención primaria de salud de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina, deba hacer devolución o reintegro de las remuneraciones percibidas por los días no trabajados incluidos en licencia médica de cuyo rechazo rehusó notificarse, por lo que quedó a firme, y en caso de no hacerlo, el empleador debería realizar los descuentos correspondientes en planilla de remuneraciones.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7°; Código Civil, artículos 1545 y 1552. Ley N° 19.070, artículo 38, y 19.378, artículo 19, inciso 3°. D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, artículos 62 y 63.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 2.035/93, de 7.04.1994; 3.282/238 de 20.07.1998, y 6.350/294, de 4.11.1992.

Mediante presentación del Ant. ..., se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia de reintegro de remuneraciones por trabajador que rehúsa recepcionar notificación y por ende deducir apelación de licencia médica rechazada o no autorizada.

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

En primer término, cabe precisar, que conforme a lo indagado, la consulta incide tanto respecto del personal docente como de atención primaria de salud de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina.

Pues bien, respecto del personal docente, el artículo 38 del D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, o Estatuto Docente, dispone:

"Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el

profesional de la educación de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones".

A su vez, el artículo 19, inciso 3° de la Ley N° 19.378, que contiene el estatuto de atención primaria de salud municipal, señala:

"El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada 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, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones".

Del análisis de ambas disposiciones legales antes citadas se desprende que tanto el personal docente como de atención primaria de salud municipal, regidos por las Leyes

N^{os}. 19.070 y 19.378, respectivamente, tienen derecho a licencia médica en el desempeño de sus funciones, según el concepto que las mismas normas definen en similares términos, como asimismo, a continuar gozando de la remuneración durante el lapso de vigencia de la licencia médica.

De este modo, el personal de que se trata, durante los períodos de licencia y mientras ésta se encuentre vigente, continuará gozando del pago de su remuneración.

Ahora bien, si en el caso en consulta, la licencia médica no llegare a estar vigente por no haber sido autorizada o hubiere sido rechazada por el competente organismo médico previsional, no correspondería pago de la remuneración por los días que ella señalaría, y si ya se hubiere pagado la remuneración procedería su reembolso o reintegro por el trabajador.

Así lo ha precisado la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen Ord. N^o 2.035/93, de 7.04.1994, aun cuando respecto del personal docente acogido a la Ley N^o 19.070, lo que es procedente hacer extensivo al personal de atención primaria de salud municipal, de la Ley N^o 19.378, si la normativa correspondiente es similar en ambos casos, como se ha señalado.

A mayor abundamiento, es posible arribar a la misma conclusión anterior, de considerar el artículo 62 del D.S. N^o 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que contiene el reglamento de Autorización de Licencias Médicas, que indica:

"El pago de las remuneraciones o subsidios a que da origen la licencia médica sólo podrá disponerse una vez que la Compín respectiva o la Isapre, en su caso, hayan autorizado la correspondiente solicitud de licencia, o haya transcurrido el plazo que tienen para hacerlo, sin pronunciarse sobre ella".

De la disposición reglamentaria citada se desprende que procederá el pago de re-

muneración o de subsidio por licencia médica, sólo si ésta ha sido autorizada por la Compín o la Isapre, o ha transcurrido el plazo que tenían para hacerlo sin que se hayan pronunciado.

De esta suerte, por el contrario, si la licencia médica según fuere emitida, no fue en definitiva autorizada por los organismos médicos previsionales indicados, no se encontraría debidamente justificada la inasistencia del trabajador, y por ende, carecería de causa el pago de la remuneración que se hubiere mantenido por los días no laborados incluidos en la licencia.

Acorde a lo anterior, la remuneración que se hubiere pagado en la situación descrita debería ser devuelta o reintegrada por el trabajador, si su pago carecería de causa.

En efecto, el artículo 63, del mismo reglamento, señala:

"La devolución o reintegro de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos por el beneficiario de una licencia no autorizada, rechazada o invalidada, es obligatorio.

"Sin perjuicio de lo anterior, el empleador adoptará las medidas conducentes al inmediato reintegro, por parte del trabajador, de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos".

De la disposición reglamentaria anterior se deriva en primer término, que es obligatorio para el trabajador la devolución o reintegro de las remuneraciones percibidas por una licencia médica que no fue autorizada por los organismos correspondientes.

Se desprende, asimismo, que sin perjuicio de la obligación que recae sobre el trabajador de hacer la devolución o reintegro de la remuneración, será obligación del empleador adoptar todas las medidas conducentes para su inmediato reintegro, de las cantidades percibidas indebidamente por remuneración

durante los días no trabajados no cubiertos por la licencia médica.

Pues bien, acorde a las disposiciones antes comentadas, si el trabajador no efectúa la devolución de las remuneraciones percibidas, será el empleador el obligado a adoptar las medidas conducentes a lograr su reintegro inmediato, pudiendo en tal caso, entre otras providencias, a nuestro juicio, efectuar el descuento en la planilla de remuneraciones.

En la especie, si un trabajador de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina rehusó notificarse de la resolución de rechazo o no autorización de una licencia médica, y por ende, no dedujo la reclamación correspondiente, por lo que dicho rechazo o no autorización quedó a firme, deberá devolver o reintegrar las remuneraciones que hubiere percibido por los días no trabajados no cubiertos por tal licencia rechazada o no autorizada, y de no hacerlo, el empleador deberá proceder a su descuento por planilla de remuneraciones.

Cabe agregar, que las disposiciones reglamentarias antes citadas no hacen sino

aplicar al caso el artículo 7° del Código del Trabajo, que define el contrato de trabajo como una convención por la cual el trabajador se obliga a prestar servicios y el empleador a pagar remuneración por estos servicios, razón por la cual, dada la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, en el cual ambas partes se obligan recíprocamente, a prestar servicios y a remunerarlo, si el trabajador no presta los servicios el empleador no estaría obligado al pago de la remuneración. Así lo ha manifestado, en forma reiterada y uniforme, la doctrina de este Servicio, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 3.282/238, de 20.07.1998 y 6.350/294, de 4.11.1992.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, procede que trabajador docente como de atención primaria de salud de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina, deba hacer devolución o reintegro de las remuneraciones percibidas por los días no trabajados incluidos en licencia médica de cuyo rechazo rehusó notificarse, por lo que quedó a firme, y en caso de no hacerlo, el empleador debería realizar los descuentos correspondientes en planilla de remuneraciones.

REMUNERACIONES. PROCEDENCIA. EVENTOS DEPORTIVOS. LEY N° 19.712.

006/004, 3.01.07.

Los establecimientos particulares subvencionados no se encuentran obligados a remunerar a su personal docente que participa en eventos deportivos, el tiempo que los mismos comprendan, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley N° 19.712, Ley de Deportes.

Fuentes: Ley N° 19.712, artículo 74.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los establecimientos particulares subvencionados se encuentran

obligados a remunerar a su personal que participa en eventos deportivos el tiempo que los mismos comprendan, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley N° 19.712, Ley de Deportes, publicada en el Diario Oficial de 9.02.2001.

Sobre el particular cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El referido artículo 74 de la Ley N° 19.712, Ley de Deportes, dispone:

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

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita aparece que los deportistas, técnicos, jueces, árbitros y dirigentes nombrados para representar al deporte chileno en even-

tos nacionales, sudamericanos, panamericanos, mundial y olímpico por los organismos competentes que laboren en instituciones o empresas privadas tienen derecho a conservar su puesto de trabajo durante el período que corresponda al evento y no a un permiso especial con goce de remuneraciones como ocurre tratándose de los funcionarios públicos.

Asimismo, se infiere que en el caso de las empresas privadas las partes, en todo caso, se encuentran facultadas para considerar el tiempo de los eventos como trabajado para todos los efectos legales.

El tenor de la norma legal analizada, permite afirmar que las instituciones privadas, cuyo es el caso, de un establecimiento educacional particular subvencionado y cuya naturaleza no se altera por percibir para el cumplimiento de los fines que les son propios recursos fiscales, sólo están obligadas a otorgar al personal designado para los eventos el respectivo permiso y readmitirlos en su empleo una vez expirado el mismo, pero no al pago de remuneraciones, sin perjuicio de lo que las partes convengan en orden a remunerar en todo o parte dicho tiempo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, cumpla en informar a Ud. que los establecimientos particulares subvencionados no se encuentran obligados a remunerar a su personal docente que participa en eventos deportivos, el tiempo que los mismos comprendan, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley N° 19.712, Ley de Deportes, publicada en el Diario Oficial de 9.02.2001.

TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACION. CONCEPTO Y REQUISITOS. NORMATIVA APLICABLE. OMISION. EFECTOS. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. EMPRESA PRINCIPAL. ALCANCE. CONTRATISTA.

141/005, 10.01.07.

Fija sentido y alcance de los artículos 183-A, 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 183-A , 183-B, 183-C y 183-D.

Atendida la publicación en el Diario Oficial de 16 de octubre del año 2006, de la Ley N° 20.123, que agrega al Libro I del Código del Trabajo, un nuevo Título VII, "Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios", se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la nueva normativa contenida en los artículos 183-A, 183-B, 183-C y 183-D, de dicho cuerpo legal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

1) Concepto y requisitos del trabajo en régimen de subcontratación

El artículo 183-A del citado Código, prescribe:

"Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán su-

jetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

"Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

Del análisis del artículo 183 - A del Código del Trabajo se desprende, por una parte, que el legislador ha definido y establecido los requisitos del trabajo en régimen de subcontratación y los efectos que se derivan del incumplimiento de las normas que lo regulan, como asimismo, que ha excluido expresamente de tal normativa a aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Para facilitar la adecuada comprensión del citado precepto legal, se ha estimado necesario efectuar las siguientes precisiones:

1.1. Aplicabilidad de las normas que rigen el Trabajo en Régimen de Subcontratación

- a) Cabe señalar, en primer término, que las normas que rigen el tra-

bajo en régimen de subcontratación, contenidas en el Párrafo I, del Título VII, Libro Primero del Código del Trabajo, resultan aplicables y revisten, por ende, carácter obligatorio para todos los empleadores y trabajadores cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, vale decir, empleadores y trabajadores del sector privado, acorde con lo previsto en el inciso 1° del artículo 1° de dicho cuerpo legal.

De igual forma, y de acuerdo a lo establecido en los incisos 2° y 3° del artículo 1° del mencionado Código, la citada normativa resulta también aplicable a las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que sus funcionarios o trabajadores no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, o que estando sujetos a un estatuto de tal naturaleza, éste no contemple disposiciones que regulen el trabajo en régimen de subcontratación.

- b) Efectuada la precisión a que se refiere la letra a) precedente, cabe referirse a las obras o servicios que pueden ser objeto de subcontratación. Al respecto, debe señalarse que el análisis de las disposiciones legales que rigen el trabajo en dicho régimen, permite concluir que éstas sólo rigen respecto de aquellas obras o servicios que se ejecutan o prestan en forma habitual o permanente, quedando excluidas de tal normativa aquellas que se realizan de modo discontinuo o esporádico.

De este modo, en opinión de esta Dirección, estarán afectas a la citada normativa las obras o labores que el trabajador deba realizar para la empresa principal cuando éstas implican permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia en el tiempo, careciendo de incidencia para estos efectos la duración del vínculo contractual que une al contratista con la empresa principal.

Ello autoriza para sostener que, si no se da una situación como la ya señalada, vale decir, si las obras o labores que corresponden ejecutar al trabajador revisten el carácter de ocasionales, discontinuas o esporádicas, no se deriva para la empresa que encarga la respectiva obra o servicio, la responsabilidad solidaria o subsidiaria, en su caso, que asiste al dueño de la obra, empresa o faena, en conformidad a los artículos 183- B y 183-D del Código del Trabajo.

De esta suerte, aun cuando a los trabajadores de la persona natural o jurídica encargada de realizar una determinada obra o servicio en forma discontinua o esporádica les asisten todos los derechos laborales y previsionales que contempla nuestro ordenamiento jurídico, éstos sólo podrán ser exigidos respecto de su propio empleador, no existiendo en tal caso subcontratación ni responsabilidad alguna de la empresa que ha contratado la realización de la obra o la prestación del servicio.

Ahora bien, la afirmación que se contiene en párrafos precedentes, en cuanto a que el trabajo

en régimen de subcontratación no procede cuando las labores o servicios que corresponda ejecutar a los trabajadores sean de carácter esporádico u ocasional, se ve corroborada si se tiene presente que la disposición contenida en la parte final del inciso 1° del artículo 183-A del Código del Trabajo fue incorporada por el Ejecutivo, mediante veto presidencial, el cual, fundamentando esta normativa, en lo pertinente, señala:

"La propuesta precisa la aplicación de las normas relativas a la subcontratación, en cuanto no se incluye en esta categoría a aquellas relaciones jurídicas que se traban entre la empresa principal y el contratista de modo discontinuo o esporádico. Esto es, cuando se trata de servicios ocasionales, aislados, que obedecen a una causa específica extraordinaria, que se expresa en un contrato civil o comercial, con un objeto determinado y que queda limitado en el tiempo, en cuanto éstos quedan ordenados por la naturaleza de la urgencia o de las necesidades esencialmente transitorias o breves a que responden.

"Por el contrario, aquellas prestaciones que impliquen permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia en el tiempo, como aquellas otras que exceden de la brevedad, especificidad o transitoriedad de las mismas, quedan comprendidas en el régimen de trabajo en subcontratación, situación que por lo demás ha sido acogida a través de los criterios de aplicación en diversos fallos de la Corte Suprema.

"La propuesta se funda en que el criterio que mejor posibilita determinar con certeza la presencia de trabajo en régimen de subcontratación es el de la habitualidad. Es la permanencia en el tiempo de las labores desarrolladas por los dependientes del contratista para la persona o empresa principal, la que determina la aplicación del estatuto propuesto para el trabajo en régimen de subcontratación, sea que se trate de ejecutar obras o de prestar servicios.

"Lo verdaderamente relevante, entonces, para determinar si a una obra o servicio les resulta aplicable el estatuto de subcontratación, es determinar previamente la habitualidad y permanencia en el desempeño de su labor para la empresa principal".

A mayor abundamiento, cabe señalar que de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la expresión habitual significa "Que se hace, padece o posee con continuidad o por hábito", y, a su vez, hábito, aparece definido como "Modo especial de proceder o conducirse, adquirido por la repetición de actos iguales o semejantes u originado por tendencias instintivas".

Por consiguiente, acorde a todo lo ya expresado, posible es convenir que estaremos en presencia de trabajo en régimen de subcontratación cuando las obras o servicios que deban ejecutar y/o prestar los respectivos trabajadores sean realizadas en forma permanente o habitual para la empresa principal, entendiéndose que revisten tales

características aquellas cuyo desarrollo implica permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia en el tiempo, esto es, que no se realicen o respondan a necesidades específicas, extraordinarias u ocasionales.

Así, a vía de ejemplo, quedarían regidos por las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, los trabajadores de una empresa de aseo o seguridad que, en forma diaria o regular, realizan labores o servicios del rubro para la empresa principal, en virtud de un acuerdo celebrado entre ambas empresas, siempre que se cumplan los demás requisitos que al efecto exige la ley.

Por el contrario, quedarían excluidas de la aplicación de la señalada normativa las actividades de reparación de maquinaria, soporte técnico, aseo industrial u otras que se realizan en forma ocasional y extraordinaria cuya duración queda determinada por la prestación del servicio específico contratado.

Con todo, debe precisarse que la determinación de si determinadas labores o servicios revisten tal carácter y, por ende, si quedan afectas a las disposiciones legales previstas en el Párrafo 1º, Título VII, Libro I del Código del Trabajo deberá efectuarse, caso a caso, sobre la base de los antecedentes de que se disponga.

1.2. Requisitos del Trabajo Subcontratado

Precisado entonces que el régimen de subcontratación sólo opera en caso de prestaciones que impliquen

habitualidad o permanencia, cabe referirse a los requisitos que al efecto establece el inciso 1º del artículo 183-A, cuales son:

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

En lo que concierne *al requisito establecido en la letra b)*, es necesario precisar que existirá subcontratación, tanto si las obras o servicios que ejecutan los trabajadores del contratista se desarrollan en las instalaciones o espacios físicos propios de la persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, como fuera de éstos.

En efecto, el análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.123, norma de interpretación legal prevista en el artículo 19, inciso 2º, del Código Civil, permite sostener que carece de incidencia para los señalados efectos, el lugar en que deban desempeñar los trabajadores del contratista.

Es así, como en el Boletín N° 2.493-13, de 16.05.06, que contiene el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la H. Cámara de Diputados, en tercer trámite constitucional, se transcribe la intervención del Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social, la que, en lo que interesa, señala:

"3-2 Respecto a la amplitud del concepto de subcontratación.

"c) En tercer término, se ha cuestionado el trabajo en régimen de subcontratación aprobado por la Honorable Cámara de Diputados, en tanto presentaría problemas en su aplicación práctica derivado de la afirmación normativa en el sentido de que las labores respectivas deberían desarrollarse en las instalaciones físicas de la empresa mandante o dueña de la obra, en circunstancias que existen situaciones en que las labores desarrolladas por el trabajador subcontratado no se ejecutan en instalaciones físicas del mandante.

"Tal afirmación no es exacta, pues ella supone una interpretación restrictiva que no encuentra fundamento en el texto legal aprobado por la Honorable Cámara de Diputados, ni tampoco en las decisiones de la jurisprudencia legal o administrativa sobre la materia.

"En efecto, no existe fundamento legal ni jurisprudencial para circunscribir la empresa o la faena a un ámbito espacial o físico determinado. Lo anterior resulta evidente de aplicar el concepto legal de empresa, ya sea aquel considerado en el artículo 3° del Código del Trabajo o aquél incorporado, específicamente a propósito del trabajo en régimen de subcontratación, en el texto le-

gal aprobado por la Honorable Cámara de Diputados. En aplicación de ambos conceptos resulta plenamente posible que las labores desarrolladas por un trabajador en régimen de subcontratación se ejecuten en instalaciones ajenas al dueño de la obra o faena o empresa mandante, no obstante lo cual tales actividades laborativas deben ser consideradas como desarrolladas en régimen de subcontratación para este último, en tanto se trata de actividades que pertenecen a su organización y que se encuentran sometidas a su dirección".

De ello fluye entonces, que lo verdaderamente sustancial en este aspecto es que la empresa principal sea la dueña de las respectivas obras o faenas en las que deban desarrollarse los servicios o ejecutarse las labores subcontratadas, independientemente del lugar físico en que éstas se realicen.

En otros términos, estaremos en presencia de trabajo subcontratado, en tanto se trate de actividades pertenecientes a la organización de la empresa principal, aun cuando los trabajos, tareas o labores que implique la ejecución de la o las obras o servicios, se desarrollen en recintos o instalaciones ajenos a la empresa principal, dueña de la respectiva obra, empresa o faena.

Atendido todo lo expuesto no cabe sino reiterar que para los efectos de determinar la existencia de trabajo en régimen de subcontratación, sólo cabe atender, a si la empresa principal es dueña de la respectiva obra, empresa o faena, resultando irrelevante para estos efectos, el lugar o recinto donde deban desempeñarse los trabajadores del contratista.

En relación con el mismo requisito, cabe señalar que la exigencia de que la empresa principal deba ser dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que éstas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección, debiendo por lo tanto, excluirse de tal aplicación, a aquellas que no cumplan tal exigencia.

De esta suerte, en opinión de esta Dirección, no quedarían regidas por la normativa que regula la subcontratación, las labores prestadas por los trabajadores de una empresa encargada de recoger y repartir correspondencia o encomiendas a diversos clientes, en cuanto las actividades de la misma sean ejecutadas con autonomía y sin exclusividad, respecto de quien contrata el servicio, atendido que en tal caso se trata de actividades ajenas a la organización de la o las empresas que utilizan dichos servicios y en cuya realización carecen de toda injerencia.

Tampoco podrían considerarse trabajo en régimen de subcontratación las asesorías jurídicas o contables, en la medida que exista autonomía funcional respecto del cliente y cuenta con sus propias oficinas desde las cuales se desarrolla el servicio. En la misma situación pueden encontrarse servicios de bodegaje y/o almacenamiento, cuando la empresa que ofrece este servicio cuenta con sus propias instalaciones y organización. En ambos casos, será importante considerar el que no exista exclusividad respecto del cliente.

En cuanto al *requisito previsto en la letra c)* precedente, cabe señalar que conforme al texto legal en estudio

resulta imprescindible para la existencia de subcontratación la presencia de un acuerdo contractual entre contratista y empresa principal, en virtud del cual, la primera se obliga a ejecutar para la segunda, obras o servicios en las condiciones que la misma disposición señala y que se han analizado en párrafos anteriores.

Ahora bien, en opinión de este Servicio, el acuerdo contractual a que alude la ley debe materializarse en un contrato, sea éste de carácter civil o mercantil, cuyas cláusulas deben ajustarse a las normas que en estos ámbitos regulan la materia, no correspondiendo a esta Dirección fijar pautas o procedimientos al respecto, por no constituir dicha relación un vínculo contractual de naturaleza laboral.

Otra de las exigencias a que alude la letra c) precedente es que el contratista ejecute las obras o servicios encargados por la empresa principal, por su cuenta o riesgo, esto es recayendo sobre él los resultados económicos favorables, menos favorables o adversos de su gestión, toda vez que tiene la facultad para adoptar las decisiones que involucra el desarrollo y realización de las obras, faenas o servicios encomendados por la empresa principal.

Finalmente el *requisito consignado en la letra d)* exige que las obras o servicios que ejecuta el contratista para la empresa principal, deben ser realizadas con trabajadores de su dependencia.

En otros términos, la prestación de servicios de los trabajadores del contratista debe ejecutarse bajo un vínculo de subordinación y dependencia respecto de éste, el cual,

conforme a la doctrina y jurisprudencia administrativa vigente, se traduce, entre otros aspectos, en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores, y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas.

De esta suerte, en el régimen de subcontratación que nos ocupa, es el contratista, en su carácter de empleador, el que estará dotado de la facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñen en las obras o servicios que realiza para la empresa principal, como asimismo, para impartirles las instrucciones que estime pertinentes y ejercer los controles necesarios para tales efectos, sin que corresponda a la empresa principal injerencia alguna al respecto.

Finalmente, en relación a esta materia, debe advertirse que la concurrencia de los requisitos que se consignan en las letras a), b), c) y d) precedentes, debe ser analizada caso a caso, a fin de determinar si en una situación concreta se está o no en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, teniendo presente los antecedentes de que se disponga sobre el particular.

1.3. Efectos que se derivan de la prestación de servicios sin sujeción a los requisitos previstos en el punto 1.2. o si ésta se limita a la intermediación de trabajadores.

Al respecto, cabe tener presente que el inciso 2º del artículo 183-A del Código del Trabajo, preceptúa:

"Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos se-

ñalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478".

Como es dable apreciar, la norma legal anotada contempla dos situaciones distintas que escapan del ámbito de la subcontratación, a saber:

- 1) Cuando la prestación de servicios se realiza sin sujeción a los requisitos establecidos en el inciso 1º del artículo 183-A del Código del Trabajo, y
- 2) Cuando los servicios prestados por la persona natural o jurídica que aparece como contratista, se limiten a la intermediación o colocación de trabajadores para la empresa principal, sin cumplir los requisitos ni revestir el carácter de empresa de servicios transitorios en los términos del párrafo 2º, del Título VII, del Libro Primero del Código del Trabajo.

De esta forma, preciso es convenir que dándose las situaciones descritas en los numerales 1) y 2) precedentes no estaremos en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, sino frente a un suministro ilegal de trabajadores, sancionado como tal por la nueva normativa que regula la materia.

El mismo precepto señala el efecto que se deriva de la prestación de servicios realizada en las condiciones ya descritas, cual es, el de considerar como empleador de los trabajadores que ejecutan las respectivas obras o servicios, a la per-

sona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, esto es, a la empresa principal.

Asimismo, la norma en análisis establece consecuencias y responsabilidades respecto al suministro ilegal de trabajadores, las que se encuentran expresamente establecidas en el nuevo inciso 1° del artículo 478 del Código del Trabajo, que fuera sustituido por el artículo 6° de la Ley N° 20.123, disposición legal, que junto con hacer aplicable una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 U.T.M. a aquellos empleadores que simulen la contratación de trabajadores a través de terceros, los hace directamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores objeto de la simulación, como también, del pago de todas las prestaciones que a éstos pudieren corresponder.

Armonizando todo lo expuesto, posible es convenir que dándose las situaciones previstas en los números 1) y 2) precedentes, el legislador asigna expresamente el carácter de empleador de los trabajadores involucrados a la empresa principal, lo cual la obliga a asumir todas las obligaciones que correspondan a los trabajadores afectados, sean éstas laborales o previsionales.

2) Responsabilidad solidaria de la empresa principal y del contratista

El artículo 183-B del Código del Trabajo, dispone:

"La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corres-

pondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

"En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a los subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

"La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

"El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

"En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural".

De la disposición legal anotada se infiere que el legislador hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista, de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a contratistas y a los subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral.

De la citada norma se infiere, asimismo, que la aludida responsabilidad se encuentra limitada o circunscrita al lapso de tiempo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal, como también, que esta última deberá responder de las mismas obligacio-

nes que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad de su empleador directo.

Del mismo precepto se colige que el trabajador podrá demandar tanto a su empleador directo, como a todos aquellos que de conformidad a las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, estén obligados a responder de sus derechos.

Finalmente de la señalada disposición legal se desprende que la responsabilidad que en ella se establece no procede en los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, siempre y cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Precisado lo anterior, corresponde determinar que debe entenderse *por obligaciones laborales y previsionales de dar* a que alude el precepto en análisis, como también, el alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa principal y del contratista en relación con las indemnizaciones por término de contrato y los límites en el tiempo de la misma.

En lo que dice relación con las aludidas obligaciones, debe señalarse que mediante Dictamen N° 544/ 32 de 2.02.04, en sus N°s. 1) y 2), esta Dirección fijó el alcance de las expresiones "obligaciones laborales y previsionales" contenidas en el hoy derogado artículo 64 del Código del Trabajo, cuyas conclusiones resultan plenamente válidas a la luz de las nuevas disposiciones contempladas en el artículo 183-B de dicho cuerpo legal.

Conforme al punto 1) del citado pronunciamiento jurídico, constituyen obligaciones laborales para los fines previstos en el referido artículo 64, todas aquellas que emanan de los contratos individuales o colectivos de trabajo de los dependientes del contratista o subcontratista, según el caso, ocupados en la ejecución

de la obra, empresa o faena, como asimismo, las que deriven del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

A su vez el punto 2) del mismo pronunciamiento, establece que revisten el carácter de obligaciones previsionales para los señalados efectos, las relacionadas con el integro de las cotizaciones de seguridad social y con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales respecto de los mismos trabajadores.

Armonizando todo lo expuesto, resulta dable afirmar que la responsabilidad solidaria que asiste a la empresa principal y al contratista por las *obligaciones laborales de dar* en favor de los trabajadores del contratista o subcontratista, según corresponda, alcanzará a todas aquellas obligaciones que, derivando de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, consistan en el pago de una suma de dinero determinada.

Por lo que respecta a las *obligaciones previsionales*, cabe señalar que la circunstancia que el artículo 183-B, en comento, haya circunscrito la responsabilidad de la empresa principal o del contratista sólo a las obligaciones de dar, no así a las de hacer, carácter que revisten las obligaciones de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se alude en el Dictamen N° 544/32, precedentemente citado, forzoso es convenir que a la luz de la nueva normativa que se contiene en el citado artículo 183-B, la responsabilidad solidaria de la empresa principal y el contratista sólo alcanzará al pago de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores de que se trata.

La conclusión anterior no significa, que el legislador no haya contemplado responsabilidad alguna de la empresa principal o del contratista, en materia de higiene y seguridad respecto de los tra-

bajadores afectos a un régimen de subcontratación. Por el contrario, el artículo 183-E del Código del Trabajo dispone expresamente que sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, del contratista o subcontratista, en orden a adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus propios trabajadores de conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del mismo Código, establece una responsabilidad directa sobre la materia para la empresa principal, quien debe asumir tales obligaciones respecto de todos los trabajadores que laboren en su obra, empresa o faena, cualquiera que sea la dependencia de éstos, ya sea, en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de acuerdo al artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

A continuación, se hace necesario precisar las *indemnizaciones por término de contrato*, de cuyo pago es solidariamente responsable la empresa principal o el contratista, en su caso.

Al respecto, debemos tener presente que del propio tenor literal del artículo 183-B, antes transcrito, aparece que la aludida responsabilidad sólo corresponde hacerla efectiva tratándose de las eventuales indemnizaciones legales que procedan por tal concepto, excluyéndose así, aquellas de carácter convencional.

De este modo, en opinión de este Servicio, la responsabilidad de que se trata sólo procederá respecto de las indemnizaciones que corresponde pagar cuando el término de la relación laboral se produce por aplicación de alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio escrito del empleador, comprendiéndose en ellas, la in-

demnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, prevista esta última en los incisos 2° del artículo 161 y 4° del artículo 162 del mismo Código.

Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección, la responsabilidad solidaria que asiste tanto a la empresa principal como al contratista, debe hacerse extensiva a las indemnizaciones que, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, debe fijar el juez que conoce del reclamo por despido, en caso de que habiéndose puesto término al contrato de trabajo del afectado por aplicación de causales distintas a las anteriormente consignadas, declare que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

Por lo que concierne al *período en que debe hacerse efectiva la responsabilidad solidaria* que nos ocupa, cabe señalar que el inciso 2° del artículo 183-B regula expresamente la materia, al señalar que ella estará limitada al tiempo o período en que los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal o para el contratista, según sea el caso.

Acorde a ello, forzoso es concluir que la empresa principal o el contratista deberán responder solidariamente por el pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar, incluidas las indemnizaciones legales por término de contrato precedentemente señaladas, que correspondan exclusivamente al período durante el cual los respectivos trabajadores les prestaron servicios en régimen de subcontratación.

3) Responsabilidad subsidiaria de la empresa principal y el contratista

El artículo 183-D del Código del Trabajo, dispone:

"Si la empresa principalriere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a los subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

"Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificado por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente".

Por su parte, el artículo 183-C, del mismo cuerpo legal, establece:

"La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas".

"El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales

les a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores".

"En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o de aquéllos, el monto de que es responsable de conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora".

"En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

"La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anteriormente transcritas se

colige, que la empresa principal o el contratista, según corresponda, serán subsidiariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas y a los subcontratistas en favor de sus trabajadores, en los siguientes casos:

- 1) Cuando la empresa principal o el contratista hicieren efectivo el derecho de información y de retención contemplados en el artículo 183-C, y,
- 2) Cuando la empresa principal o el contratista hicieren efectivo el derecho de retención a que alude el inciso 3° del artículo 183-D.

En lo que respecta a la situación a que se refiere el numeral 1°, precitado, es necesario hacer presente que el *derecho de información* que nos ocupa se traduce, para la empresa principal, en la facultad de exigir que se acredite el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, tanto de los trabajadores de sus contratistas, como de los dependientes de los subcontratistas, y, para el contratista, en la misma facultad respecto de los trabajadores de sus subcontratistas.

De conformidad a lo establecido en el inciso 2° del artículo 183-C, ya transcrito, el monto y estado de cumplimiento de dichas obligaciones debe ser acreditado mediante certificados expedidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien a través de otros medios idóneos que establezca el reglamento a que en dicha disposición se alude.

Por su parte, *el derecho de retención* que asiste a la empresa principal y al contratista, opera cuando este último o el subcontratista, en su caso, no acrediten en forma oportuna y en los términos precedentemente señalados, el íntegro cumplimiento de las obligaciones labora-

les y previsionales de sus trabajadores, y se traduce, para la empresa principal, en *la facultad de retener* de las sumas que ésta adeude al contratista por la ejecución de las obras o servicios subcontratados, los montos correspondientes a las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de éstos, de los que es solidariamente responsable, y en la obligación de pagar dichos montos directamente a los afectados o a la institución previsional acreedora.

Igual facultad y la misma obligación corresponden al contratista respecto de los trabajadores de sus subcontratistas.

Como es dable apreciar, el derecho de retención en análisis, genera para quien lo hace efectivo, la obligación de pagar con las sumas retenidas, directamente a los trabajadores o a la entidad previsional acreedora, los montos correspondientes a las obligaciones laborales y previsionales adeudadas por los contratistas o subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos.

Armonizando todo lo expuesto, no cabe sino concluir que habiéndose ejercido por la empresa principal o el contratista, en su caso, el derecho de información y de retención y cumplido la obligación de pago a que se refiere el número 1) en los términos señalados en párrafos precedentes, aquélla y éste serán subsidiariamente responsables, lo cual significa que estarán obligados a asumir el pago de las obligaciones laborales y previsionales de que se trata, sólo en el evento de que habiéndose requerido a los principales obligados, vale decir, a los contratistas y subcontratistas, en su caso, éstos no efectúen dicho pago.

En otros términos, no procederá requerir de pago a la empresa principal o al contratista, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, según corresponda.

2) Otro caso en que la empresa principal o el contratista responden en forma subsidiaria, es el contemplado en el inciso final del artículo 183- D del Código del Trabajo, vale decir, cuando hicieren efectivo el derecho de retención previsto en el inciso 3° del artículo 183-C, una vez notificados por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional constatadas en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas y subcontratistas, respectivamente.

Cabe hacer presente que al igual que en el caso anterior, el derecho de retención implica para quienes lo hicieren efectivo, la obligación de pagar con las sumas retenidas, directamente a los trabajadores o a la entidad de previsión acreedora, los montos correspondientes a las obligaciones laborales y previsionales adeudadas por los contratistas o subcontratistas a sus trabajadores.

Finalmente debe señalarse que resulta aplicable respecto de la responsabilidad subsidiaria que nos ocupa, el alcance de la expresiones obligaciones laborales y previsionales de dar, el de responsabilidad solidaria de la empresa principal y del contratista en relación con las indemnizaciones por término de contrato, como también, el relativo a los límites en el tiempo de dicha responsabilidad, fijado en párrafos precedentes, con ocasión del análisis del artículo 183-B del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de los artículos 183-A, 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, incorporados a su texto por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16 octubre de 2006, es el fijado en el cuerpo del presente informe.

COMISION. DERECHO. NACIMIENTO.

143/006, 11.01.07.

No resulta jurídicamente procedente que la empresa Servicios Generales Tobalaba Limitada descuente las remuneraciones o anule las comisiones del personal de vendedores por motivos diversos, tales como devolución del producto por el comprador; cambio del artículo u otras modificaciones de la venta en su forma de pago, etc.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 42, letra c).

Concordancias: Ordinarios N°s. 4.516/277, de 1.09.93 y 6.468, de 18.08.89.

Mediante la presentación del antecedente ... esa organización sindical solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia jurídica que la empresa Servicios Gene-

rales Tobalaba Limitada descuente las remuneraciones o anule comisiones del personal de vendedores por motivos diversos, tales como devolución del producto por el comprador; cambio del artículo u otras modificaciones de la venta en su forma de pago, etc.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 42, letra c) del Código del Trabajo dispone:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la remuneración puede ser calificada de comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el precio de las ventas, compras u otras operaciones del empleador realizadas con la colaboración del trabajador.

A la luz de lo expresado es posible afirmar que efectuada por el trabajador la venta, compra u otra operación convenida, le nace el derecho al pago de la retribución o comisión correspondiente.

En otros términos, y tal como se ha pronunciado reiterada y uniformemente esta Dirección, entre otros, en Dictamen N° 4.516/277, de 1° de septiembre de 1993 y Oficio N° 6.468, de 18 de agosto de 1989, el trabajador tiene derecho a percibir de su empleador retribución por la labor realizada en la medida que preste el servicio para el cual fue contratado, agregándose que el derecho al pago de la remuneración nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como obligación pura y simple, sin que pueda afectarle limitación o condición alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita al cumplimiento de una modalidad ajena a la prestación misma, como podría ser el caso de una condición suspensiva, esto es, un hecho futuro e incierto, el cual mientras no se produzca suspende la adquisición de un derecho, o bien resolutoria, por la cual producido el hecho, se extingue el derecho.

En la especie, los casos por los cuales se consulta, de devolución del producto por

parte del cliente, cambio del mismo u otra modificación de la venta en su forma de pago, etc., constituirían imponer una condición resolutoria del derecho a la remuneración, aún más, dependiente del hecho o conducta de un tercero, ajeno completamente a la relación laboral y prestación de los servicios, que una vez cumplida haría que se extinguiera el derecho al pago de la comisión, lo que no es posible conforme a Derecho, si la venta ya está efectuada.

De esta manera, no resulta procedente que la empresa Servicios Generales Tobalaba Limitada deje si efecto el pago de comisiones a vendedores por ventas en las que con posterioridad a la operación el cliente devuelve o cambia el artículo comprado o se modifica su forma de pago.

En el mismo sentido, tampoco sería factible que si la venta está hecha, la comisión le sea denegada al vendedor que la realizó y sea pagada al que interviene en el cambio de la mercadería, o en las condiciones de su pago, por cuanto respecto del primero se ha cumplido con la prestación de los servicios convenida, sin que pueda alterarse sus condiciones posteriores, o la retribución que el empleador pueda acordar con el vendedor que interviene después de la venta original.

La conclusión precedentemente anotada se corrobora si se aplica a la situación en consulta lo dispuesto por el artículo 7° del Código del Trabajo, precepto que define el contrato de trabajo en los siguientes términos:

"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".

Del precepto legal preinserto se colige que del contrato de trabajo se deriva para el dependiente la obligación de prestar servicios y para el empleador la de pagar la remun-

neración acordada por tales servicios, sin que la norma en comento deje sujeta esta última a condición alguna que no sea el cumplimiento de la prestación de los servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que no

resulta jurídicamente procedente que la empresa Servicios Generales Tobalaba Limitada descuenta las remuneraciones o anule las comisiones del personal de vendedores por motivos diversos, tales como devolución del producto por el comprador; cambio del artículo u otras modificaciones de la venta en su forma de pago, etc.

FERIADO BASICO. IMPUTACION FERIADO CONVENCIONAL. PROCEDENCIA. CONTRATO INDIVIDUAL. INTERPRETACION. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

144/007, 11.01.07.

- 1. El feriado anual establecido en el artículo 67, inciso 2º, del Código del Trabajo, puede imputarse a aquellos pactados en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.**
- 2. Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio del feriado anual, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, conocido doctrinariamente como "regla de la conducta".**
- 3. La interpretación general establecida en el cuerpo del presente informe, no resulta aplicable en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de feriado anual contenido en la cláusula contractual respectiva sería entregado independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 67, inciso 2º.

Concordancias: Ordinarios N°s. 5.081/125, de 9.11.2005 y 5.781/133, de 21.12.2005.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de imputar el

feriado anual establecido en el artículo 67, inciso 2º, del Código del Trabajo a aquel pactado en el contrato individual de trabajo de un grupo de dependientes que se desempeñan en un Hogar de niños administrado por la Fundación de Ayuda al Niño Limitado –COANIL– en la ciudad de Punta Arenas, quienes aproximadamente desde el año 2000 ya gozaban de un feriado anual de veinte días que habría sido otorgado en considera-

ción a las especiales condiciones climatológicas de la región.

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

El Código del Trabajo en su artículo 67, inciso 2º, dispone:

"Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles".

De la disposición legal antes transcrita, aparece que el legislador ha establecido en favor de los trabajadores que laboran o prestan servicios en las localidades allí establecidas, vale decir, en las regiones undécima, duodécima y en la provincia de Palena un feriado especial equivalente a 20 días hábiles.

Como es dable apreciar, la normativa que nos ocupa sólo exige que el trabajador preste servicios en las localidades señaladas, por lo que basta tal circunstancia para que éstos tengan derecho al beneficio que ella regula.

En relación a lo expuesto, es necesario precisar que del inciso 1º del artículo 67, en comento, se desprende que el trabajador devenga el derecho a gozar de feriado anual al cumplir un año de servicios para su empleador, beneficio que de acuerdo a lo allí establecido será otorgado en la forma que establece el reglamento y que le da derecho a percibir remuneración íntegra durante el respectivo período.

Ahora bien, si los contratos individuales o colectivos de trabajo establecen un feriado anual de igual naturaleza al previsto en el artículo 67, inciso 2º del Código del Trabajo, analizado precedentemente, este beneficio en cuanto a su número de días, remuneración u otras modalidades especiales, se rigen

por las normas que se hayan convenido, sin perjuicio de que lo pactado no puede ser inferior al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecidos por el legislador de acuerdo a la norma del artículo 5º del mismo texto legal.

De este modo, resulta lícito concluir que el feriado anual que establece el artículo 67, inciso 2º, del Código del Trabajo, puede imputarse a aquellos pactados en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, cabe señalar que en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio que nos ocupa, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final, del Código Civil, disposición conforme a la cual las cláusulas contractuales pueden ser interpretadas por la "aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

En efecto, de acuerdo al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Por último, tampoco regirá la conclusión general establecida en el cuerpo del presente

informe, en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de feriado anual contenido en la cláusula contractual respectiva se entregará independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud., lo siguiente:

1. El feriado anual establecido en el artículo 67, inciso 2º, del Código del Trabajo, puede imputarse a aquellos pactados en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.
2. Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, en el evento que la cláusula

convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio del feriado anual, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, conocido doctrinariamente como "regla de la conducta".

3. La interpretación general establecida en el cuerpo del presente informe, no resulta aplicable en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de feriado anual contenido en la cláusula contractual respectiva sería entregado independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia.

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. GARANTIA PERMANENTE. ALCANCE.

265/008, 17.01.07.

Complementa Ordinario N° 4.786/090, de 2-11-2006, de este Servicio, que interpreta los incisos 1º al 4º del artículo 183-J del Código del Trabajo, en la forma que se señala en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 183-J, incisos 1º al 4º y 6º.

Concordancias: Ordinario N° 4.786/090, de 2.11.2006.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la factibilidad de incorporar las pólizas de seguro y depósitos en unidades de fomento como

"instrumentos de similar liquidez" para la constitución de garantías para Empresas de Servicios Transitorios.

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

Previamente es necesario recordar que en conformidad a lo previsto en los incisos 1º al 4º del artículo 183-J del Código del Trabajo, (agregado por la Ley N° 20.123,

publicada en el Diario Oficial del día 16-10-2006) toda empresa de servicios transitorios se encontrará obligada a constituir una garantía de carácter permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto básico deberá ser de 250 unidades de fomento, cantidad que aumentará en la forma que establece el inciso 1° de la señalada disposición, dependiendo del número de trabajadores transitorios contratados.

La misma norma establece que la garantía estará destinada en forma preferente a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, que se devenguen con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias y para responder, igualmente, por las multas que pudieren aplicárseles por infracción a las normas del Código del Trabajo.

En ella se dispone, además, que la caución en referencia se deberá constituir a través de una *boleta de garantía u otro instrumento de similar liquidez*, a nombre de la Dirección del Trabajo, tener un plazo de vencimiento no menor a 120 días, la que será restituida dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

Ahora bien, este Servicio estudiando la referida disposición legal, a través del Ordinario N° 4.786/090, de 2-11-2006, y sobre la base de los fundamentos en él analizados, ha precisado que "*boleta de garantía*" es una caución que garantiza el fiel cumplimiento de una obligación contraída ya sea por el tomador de la misma o por un tercero, a favor del beneficiario. Este instrumento se constituye por un banco, a petición de su cliente o tomador, previo depósito de la suma de dinero correspondiente o con cargo a un crédito otorgado al tomador.

Se señaló, a la vez, cuales eran, a juicio de esta Dirección, las características esenciales de este documento, mencionando como tales: 1) que esta boleta debe ser pagada por el banco a solo requerimiento del beneficia-

rio, y 2) que esta obligación de pago para la institución bancaria, no está sujeta a condición alguna.

De esta suerte, se concluyó en definitiva que esta caución es un activo transformable, fácilmente y sin mayor trámite, en dinero efectivo y, por ende, se ha sostenido que por la expresión "*instrumento de similar liquidez*", empleada en el inciso 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo, debe entenderse todo aquel documento que, al igual que la boleta de garantía, sea de análoga facilidad de ser transformable de inmediato en dinero efectivo.

Teniendo como fundamento lo expuesto anteriormente y luego de analizar, respecto de una póliza de seguro de las existentes en la actualidad, las normas legales que rigen esta materia, contenidas en el Código de Comercio, en el D.F.L. N° 251, de 1931, Ley de Seguros y en el D.S. N° 863, de 1989, Reglamento de los Auxiliares del Comercio de Seguros, se concluyó que aquella no podía ser estimada como un instrumento de similar liquidez a la boleta de garantía, en los términos previstos en la citada disposición legal, toda vez que dicha póliza carece del requisito esencial que caracteriza a ésta, cual es su liquidez inmediata.

A través de la presentación del antecedente, según se ha señalado, se ha solicitado a este Servicio, se estudie la factibilidad de considerar la póliza de seguro como un instrumento "idóneo" dentro del concepto de la Ley N° 20.123 como "otro instrumento de similar liquidez", a través del cual se cumpla con la obligatoriedad de constituir garantías permanentes a nombre de la Dirección del Trabajo, si ella cumple con el requisito de liquidez inmediata.

Para ello, se señala en la presentación, que la forma de liquidar una póliza es una materia que puede ser estudiada y ser resuelta financieramente por las propias compañías de seguros, a través de una póliza especialmente diseñada para cumplir con este

objetivo, en atención a las obligaciones que ésta busca resguardar o asegurar.

Ahora bien, si la póliza de seguro que se pretenda incorporar para estos fines al Depósito de Pólizas, que al efecto mantiene la Superintendencia de Valores y Seguros, en conformidad a lo dispuesto en la letra e) del artículo 3° del D. F. L. N° 251, de 1931, es de aquellas de ejecución inmediata, vale decir, no tenga un procedimiento de liquidación y se pague contra el solo requerimiento del asegurado o beneficiario de la misma, que en este caso sería la Dirección del Trabajo, este Servicio es de opinión que no existiría inconveniente en considerarla como instrumento idóneo para los efectos que se han indicado.

En relación a esta materia, no se puede dejar de tener en consideración que el hacer efectiva la garantía implica necesariamente el transcurso de cierto lapso de tiempo, toda vez que en conformidad al inciso 6° del artículo 183-J en comento, es necesario una sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsorias adeudadas, o una acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, o una resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, requiriéndose, en cualesquiera de estos casos, una resolución del Director del Trabajo que ordene los pagos a quien corresponda.

De esta suerte, prolongar aún más el pago pertinente con una garantía que no sea

de liquidez inmediata, desvirtuaría el objetivo tenido en vista por el legislador al dictar la norma en análisis.

Con respecto a la factibilidad de considerar dentro de los instrumentos idóneos para los efectos que nos ocupa, los depósitos bancarios, específicamente, según lo señala el recurrente, el depósito a plazo tomado en unidades de fomento, cabe señalar que en conformidad con la normativa que regula la materia, entre otras, la Recopilación de Normas sobre Captaciones e Intermediación emanada del Banco Central de Chile y Recopilación de Normas de Bancos y Financieras, de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, los citados depósitos, ya sea, a plazo fijo, a plazo renovable o a plazo indefinido, no presentan inconvenientes para su liquidez.

Finalmente, en cuanto a lo solicitado en la presentación del antecedente, respecto a la glosa y/o título que debería tener la boleta bancaria, cabe manifestar que esta Dirección estima innecesario preestablecerlo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa indicada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que se complementa el Ordinario N° 4.786/090, de 2.11.2006, de este Servicio, que interpreta los incisos 1° al 4° del artículo 183-J del Código del Trabajo, en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. SERVICIOS HIGIENICOS.**266/009, 17.01.07.**

Debe exigirse la aplicación del artículo 25 del Decreto Supremo N° 594, del año 1999, a la empresa Transuniversal Estibas S.A., de Punta Arenas, encargada de la venta de tarjetas de estacionamiento, pues sus trabajadores deben contar con servicios higiénicos dignos, salubres y expeditos a no más de 75 metros de su área de trabajo.

Fuentes: Constitución Política, artículo 19 N° 4. Código del Trabajo, inciso 1° del artículo 184. D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico del Servicio, inciso 1° del artículo 28. Decreto Supremo N° 594, de 1990, Título VII y artículos 24 y 25.

Concordancias: Dictamen N° 2.284/93, de 17.04.96.

Por el Ordinario del antecedente ..., se consulta sobre la exigibilidad del artículo 25 del Decreto Supremo N° 594, de 15.09.99, a la empresa y dependientes que se individualizan, que laboran en el giro de ventas de tarjetas de estacionamiento para el Municipio de Punta Arenas, y que establece que los servicios higiénicos deben instalarse a una distancia máxima de 75 metros del área de trabajo.

En efecto, la referida disposición prescribe:

"Los servicios higiénicos y/o letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria".

Ahora bien –específicamente– en las "faenas temporales" de acuerdo al artículo 24, y en las "actividades primarias agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto" del Título VII, ambos del Decreto Supremo N° 594, el empleador se encuentra obligado por la *autoridad administrativa* a proporcionar servicios higiénicos a sus dependientes. En tan-

to, por regla general, y como se verá enseguida, el empleador se encuentra obligado por *el legislador* a poner a disposición de sus dependientes servicios higiénicos en la forma y condiciones que el reglamento establece, según se infiere del tenor literal del inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo y del inciso 1° del artículo 28 del D.F.L. Orgánico N° 2, de 1967, de esta Dirección.

La primera de estas disposiciones prescribe:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades".

Enseguida, el D.F.L. Orgánico del Servicio en la referida disposición establece:

"En ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral".

Se infiere de ambas disposiciones, la valoración que el legislador hace de la *vida y salud* del trabajador, otorgando a su vez instrumentos especiales a los Inspectores del Trabajo para su protección, pudiendo éstos or-

denar en casos calificados –incluso– *"la suspensión inmediata de las labores"*.

En este orden y como se dejó establecido por Dictamen N° 2.284/93, de 17.04.93, esta Dirección estimó conforme a derecho instruir, entre otros conceptos, *"que a los trabajadores se les proporcione servicios higiénicos"*, pronunciamiento que se fundó en las disposiciones de jerarquía legal trascritas precedentemente.

A mayor abundamiento y sin perjuicio de la legislación precedente, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, reiteradamente, ha dejado establecida la doctrina de que la investidura de trabajador dependiente que se adquiere con la suscripción de un contrato de trabajo, no priva a la persona involucrada de sus atributos esenciales, los que *constitucionalmente* se expresan en el elenco de garantías y derechos fundamentales a los que el ordenamiento jurídico en su conjunto debe sujeción.

Y en este caso específico, que duda cabe, no contar con servicios higiénicos en su área de trabajo, menoscaba la dignidad de

la persona del trabajador, su intimidad, vida privada y honra amparados por el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política del Estado, e incluso una situación como la descrita, eventualmente daña la salud física y síquica del dependiente.

Como sostiene la Unidad especializada sobre la materia –UCYMAT– dependiente del Departamento de Inspección del Servicio, antecedente 2), la empresa Transuniversal Estibas S.A. deberá contratar baños químicos, o bien, como es de ordinaria ocurrencia en estos casos, la señalada empresa podrá contratar un servicio de baños apropiado con los locales comerciales del sector.

En consecuencia, sobre la base de las normas constitucionales, legales y reglamentarias invocadas, y jurisprudencia administrativa citada, debe exigirse la aplicación del artículo 25 del Decreto Supremo N° 594, del año 1999, a la empresa Transuniversal Estibas S.A., de Punta Arenas, pues los trabajadores deben contar con servicios higiénicos dignos, salubres y expeditos a no más de 75 metros de su área de trabajo.

RESOLUCION Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- RESOLUCIÓN

35, exenta, 11.01.07.

Dirección del Trabajo

Modifica y sistematiza resolución que crea División de Estudios, las Unidades y Comité que indica.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 5º, 11, 12, 31, y 32 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo establecido en los artículos 4º, 2º letra d) 5º letras a), f) y p) y 17 del D.F.L. Nº 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de 1967;

Lo dispuesto en la Ley Nº 19.240 de 1993;

Las Resoluciones Nºs. 55 de 24.01.92 y 520 de 15.11.96, ambas de la Contraloría General de la República;

La Resolución exenta Nº 2.200, de 30.10.95, de la Dirección del Trabajo y sus modificaciones posteriores.

Considerando:

1. Que, el proceso de modernización de la gestión pública en que se encuentra empuñado el Supremo Gobierno requiere estructurar funcional y orgánicamente

las actividades desarrolladas por las distintas Divisiones, Departamentos y Oficinas de la Dirección del Trabajo, a fin de entregar una mejor prestación de sus servicios y productos a la comunidad.

2. Que, por tanto, sus estructuras internas deben dar cuenta de tal especialidad y competencias, de modo que las políticas que ha de impulsar estén radicadas en unidades que se hagan responsables de la ejecución de las mismas, de su control funcional y de sus estados de avance.
3. Que paralelamente, es necesario que dichas estructuras permitan generar las condiciones de trabajo en equipo fomentando progresivos estándares de excelencia en las prestaciones hacia los usuarios en las materias propias de su función investigativa y estadística del mundo del trabajo.
4. Que, en este contexto se requiere un ente coordinador que facilite, por una parte, trabajo en equipo y por otra, el seguimiento y control de su gestión interna.
5. Que la gestión del conocimiento y desarrollo de las estadísticas institucionales,

requiere de una estructura especializada que contribuya al quehacer operativo de la Dirección del Trabajo.

6. Que la producción de los datos que provienen del quehacer operativo del servicio (registros administrativos) con los que se elaboran los diferentes estadígrafos atraviesa diferentes niveles y departamentos del servicio, se hace necesaria una labor de coordinación de todo el proceso que permita resguardar la calidad de los datos en cada una de las etapas, entendiendo la producción de estadígrafos como un proceso sistémico que involucra a todo el servicio.

Resuelvo:

1. *Modifícase:* el N° 6 de la Resolución exenta N° 2.200, de 30.10.95 y se reemplaza su texto por el siguiente:

"6) La Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Información a que alude el D.F.L. N° 2, artículo 17 se denominará "División de Estudios".

2. *Modifícase:* el N° 7 de la Resolución exenta N° 2.200 de 30.10.95, y se reemplaza su texto por el siguiente:

"7) La División de Estudios estará a cargo de un Jefe que dependerá jerárquicamente del Director del Trabajo y deberá conducir, planificar, coordinar y controlar el funcionamiento de las actividades internas, como asimismo autorizar y gestionar las tareas e iniciativas que se desarrollen, asumiendo la responsabilidad última de sus actuaciones".

3. *Modifícase:* el N° 8 de la Resolución exenta N° 2.200 de 30.10.1995, y se reemplaza su texto por el siguiente:

"8) La Misión de la División de Estudios será *"realizar diagnósticos, investigaciones, sistematización y análisis de la realidad laboral del país, que contribuya a la*

elaboración de políticas públicas, a la acción del Servicio y, a la divulgación entre los diversos actores vinculados al mundo del trabajo".

4. *Modifícase:* el N° 9 de la Resolución exenta N° 2.200 de 30.10.1995, y se reemplaza su texto por el siguiente:

"9) Los Objetivos Estratégicos de la División de Estudios serán los siguientes:

1. *Analizar, evaluar e investigar permanentemente las transformaciones en las condiciones de trabajo, para promover su mejoramiento.*
2. *Analizar y evaluar las transformaciones en la organización de la producción y en el empleo con vistas a la adopción de medidas que limiten su precarización.*
3. *Evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, el estado de las relaciones laborales y los estándares de trabajo con miras al cumplimiento de la misión de la Dirección del Trabajo.*
4. *Analizar el comportamiento social de los actores laborales y desarrollar el concepto de ciudadanía laboral, contribuir a su aplicación y desarrollo, promoviendo un cambio cultural en las relaciones laborales: autonomía, equilibrio y autorregulación de las partes.*
5. *Proveer de información estadística relevante, confiable, pertinente, oportuna y de interés público sobre los procedimientos operativos de la Dirección del Trabajo y sobre el sistema de relaciones laborales del país, a los diversos usuarios internos del servicio, así como a la ciudadanía en general y a los diversos actores, públicos y privados, vinculados al mundo del trabajo"*.

5. *Establécese* que la División de Estudios se estructurará internamente en tres áreas: Unidad de Investigación, Unidad de Análisis Estadístico y Unidad de Extensión y Gestión, con las funciones básicas que en cada caso se describen:

A. UNIDAD DE INVESTIGACION

La Unidad de Investigación, estará a cargo de realizar, todas aquellas investigaciones e informes vinculados a dar respuesta tanto a iniciativas propias al Servicio como a requerimientos de actores inmersos en el mundo del trabajo, que respondan a la Misión y Objetivos de la División.

B. UNIDAD DE ANALISIS ESTADISTICO

La Unidad de Análisis Estadístico, estará a cargo de analizar y producir información estadística sobre los procedimientos operativos de la Dirección del Trabajo que sean de interés público y sobre el sistema de relaciones laborales del país. Para ello se establecerá una secuencia de acciones, sistemática, organizada y objetiva cuyo propósito es contribuir a la provisión de información cuantitativa confiable, a partir de bases de datos de registros administrativos y otras fuentes de información internas o externas.

La producción de dicha información se orientará permanentemente por estándares acordes a las normas de la calidad internacional vigentes, poniendo especial énfasis en la transparencia de sus procesos de producción, así como en el apego irrestricto a criterios científicos y técnicos. Asimismo, la Unidad de Análisis Estadístico se hará cargo

de la labor de coordinación de las diferentes etapas que involucra el proceso de producción de estadígrafos públicos en el servicio, cautelando de este modo los estándares de calidad requeridos para cada una de sus fases. Dicha labor, en lo concerniente a los estadígrafos elaborados con datos provenientes del quehacer operativo del servicio (registros administrativos), recaerá en un Coordinador Nacional Estadístico, quien será un miembro de la Unidad de Análisis Estadístico, y que será asistido en sus funciones por un Comité Estadístico de carácter interdepartamental.

Las funciones del Coordinador Nacional Estadístico se determinarán en el capítulo "Del Coordinador Nacional Estadístico" de la resolución exenta que se dictará al efecto, la cual creará el Comité Estadístico.

C. UNIDAD DE EXTENSION Y GESTION

La Unidad de Extensión y Gestión, será la encargada de la difusión, seguimiento y generación de acciones que permitan que los productos y subproductos elaborados por la División puedan aportar a la elaboración de políticas públicas en materia laboral y a nivel institucional en las áreas operativas. Además estará a cargo del control y coordinación de la gestión interna del Departamento.

6. *Establécese*, que el Director del Trabajo, determinará a qué jefatura de unidad le será asignada la tarea de subrogancia del Departamento, la que para todos los efectos tendrá el carácter de Subjefe de Departamento.

7. *Créase*, un *Comité de Gestión* de la División, el cual estará presidido por el Jefe

de la División, e integrado por el Subjefe y los Jefes de las Unidades descritas. Este Comité constituirá una instancia de coordinación entre las Unidades, y de consulta y apoyo a la labor del Jefe de la División en materias de planificación, seguimiento y evaluación de las tareas propias del área.

8. *Déjase sin efecto* toda normativa que sea contraria a lo establecido en esta resolución exenta.

Anótese y comuníquese,

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

2.- ORDEN DE SERVICIO

3, 26.12.06

División Inspección

Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a las Empresas de Servicios Transitorios (EST), contenidas en la Ley N° 20.123, que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios y su incidencia en el proceso de fiscalización.

Atendido que con fecha 14 de enero de 2007, entrará en vigencia la Ley N° 20.123 (publicada en Diario Oficial de fecha 16 de octubre de 2006), que incorpora un nuevo Título VII, al Libro I, del Código del Trabajo, que regula, en su Párrafo 2°, *las empresas de servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición de trabajadores y el contrato de trabajo de servicios transitorios*, se ha estimado pertinente impartir las presentes instrucciones administrativas, a objeto de clarificar y homogeneizar las actuaciones que corresponde realizar al Servicio y a sus funcionarios.

En este sentido, teniendo en cuenta el ámbito de las nuevas gestiones, se considerarán, en forma separada cada una de ellas y se analizarán algunas de sus disposiciones legales a objeto de sistematizar el contenido de la citada ley.

Asimismo, es importante señalar que para efectos metodológicos y de tratamiento ad-

ministrativo y sancionatorio, se considerarán separadamente:

- Requisitos de constitución y habilitación de funcionamiento de una EST;
- Requisitos de funcionamiento de las EST: la Puesta a Disposición; y
- Condiciones de trabajo de los trabajadores de servicios transitorios.

ANTECEDENTES GENERALES

Tal y como se señaló en los fundamentos del Mensaje presidencial con el cual se inició la tramitación del proyecto de ley (Proyecto Boletín 2493-13) que en definitiva se convirtió en la Ley N° 20.123, "la utilidad y necesidad de regular la actividad de las Empresas de Servicios Transitorios, aparece manifiesta ante la constatación

práctica de que las empresas se proveen crecientemente de mano de obra a través de terceras empresas o personas que ponen a disposición de aquellos trabajadores contratados por éstas. Así, la relación de subordinación y dependencia se configura respecto de un empresario distinto del empleador formal, dando lugar a relaciones no reguladas en nuestra legislación laboral vigente. Estas prácticas que en muchos casos se han prestado para abusos, requieren de un marco jurídico que combine la necesaria flexibilización de las relaciones laborales con los adecuados resguardos que eviten su precarización".

El objetivo de la regulación, en lo que a EST se refiere apunta a dar cabida normativa a ciertos casos calificados de frecuente ocurrencia en las empresas, en donde resulta conveniente disponer de mano de obra temporal a fin de enfrentar los distintos y cambiantes eventos de la producción.

Asimismo, se argumenta que la regulación del suministro de trabajadores a través de las Empresas de Servicios Transitorios es una *figura de excepción*, única forma en que la empresa privada accede a la intermediación en el mercado de trabajo en el convencimiento que un adecuado marco regulatorio favorecerá las posibilidades de empleo de trabajadores desocupados.

De allí, que toda la interpretación y aplicación de la ley ha de hacerse con un claro e inequívoco carácter *restrictivo*, de manera tal de no perder de vista que el rasgo distinto de esta figura es la *transitoriedad* de los supuestos en que resulta lícita la puesta a disposición de trabajadores.

Dicho de otra forma, uno de los efectos que busca la regulación precisamente apunta a hacerse cargo del suministro permanente de trabajadores, que claramente constituye una figura de fraude laboral (simulación). Es decir, el reconocimiento legal del suministro

de trabajadores, en una modalidad acotada y restringida, es una forma de enfrentar los procesos de externalización de trabajadores que se verifican de forma fraudulenta.

I. DEFINICIONES

De conformidad a la ley los sujetos o actores que intervienen en el ámbito del trabajo en empresas de servicios transitorios son: la *empresa de servicios transitorios (EST)*; la *empresa usuaria* y el *trabajador de servicios transitorios*, cuya definición se contiene en el artículo 183-F, del Código del Trabajo, a saber:

- a) *Empresa de Servicios Transitorios (EST)*: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.
- b) *Usuaria*: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concorra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.
- c) *Trabajador de Servicios Transitorios*: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla.

II. REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION Y HABILITACION DE FUNCIONAMIENTO DE UNA EST

Diversas disposiciones establecen requisitos y restricciones para la constitución de las EST y las sanciones a que están expuestas si ello no se cumpliera.

En función de esto y de lo que corresponde realizar al Servicio se tiene:

- Inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST); y
- Constitución de Garantía.

Los pasos que se deben realizar en los procesos de inscripción y constitución de garantía serán secuenciales e independientes, es decir, primero se deberá iniciar la solicitud de inscripción en el registro y, sólo una vez que dicho trámite esté completo y conforme, es decir, que se haya practicado la inscripción en el Registro, procederá dar curso al trámite de constitución de la garantía.

1. Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-K, las empresas de servicios transitorios para funcionar como tales deberán estar inscritas en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo, el que se denominará *Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)*.

Corresponderá a la Inspección del Trabajo respectiva la administración del Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST), recayendo esta función en la *Unidad de Fiscalización*. Ello, sin perjuicio, de lo dispuesto en el número 1.2 de este acápite sobre la revisión del cumplimiento de los requisitos de inscripción.

1.1 Procedimiento de inscripción

La solicitud de inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) deberá efectuarse a través del formulario especial que se habilitará para tal efecto (*Formulario Solicitud de Inscripción en Registro EST*) e ingresarse en la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentre ubicado el domicilio de la casa matriz. En la solicitud deberán acompañarse la siguiente documentación, autenticada ante ministro de fe si se tratan de copias o fotocopias:

- Escritura Pública de Constitución;
- Rol Único Tributario de la EST;
- Certificado de representación o administración y copia de Inscripción de sociedad y sus modificaciones si las hubiere, otorgado por el Conservador respectivo; y
- Rol Único Tributario del o los representantes legales.

A partir de la documentación indicada se deberá determinar si se cumple o no con los requisitos legales que la habilitan para funcionar como EST, a saber:

- La calidad de persona jurídica;
- Su objeto social exclusivo. Para verificar este requisito se deberá estar a la propia definición de EST que establece la ley;
- La individualización del o sus representantes legales. Normalmente deberían estar estable-

- cidos en la misma escritura social de constitución. Si ello no ocurre o existe modificación, se deberá acreditar mediante otra escritura pública; y
- Que su nombre o razón social incluya la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

1.2 De la revisión del cumplimiento de requisitos de inscripción

Corresponderá al abogado(a) de la respectiva Inspección o al Jefe(a) de la misma, si no contara con éste profesional, efectuar la revisión de los antecedentes aportados por la empresa y hacer las observaciones si faltare o no se cumpliera con algunos de los requisitos indicados.

a) *Inadmisibilidad de la solicitud*

De conformidad a la ley las EST deberán ser personas jurídicas de forma tal que la solicitud presentada por persona natural deberá ser declarada inadmisibile.

b) *Observaciones a la solicitud*

Recibida la solicitud de inscripción la Inspección del Trabajo dispondrá de un plazo de **60 días** para *observar* si falta de alguno de los requisitos exigidos para constituirse como EST, señalados en número 1.1 de este acápite.

Tales observaciones se notificarán al interesado en forma personal, mediante acta de notificación de observaciones, o

mediante correo certificado, dirigido al domicilio registrado en la solicitud.

b) *Inscripción de EST*

Si de la revisión practicada se comprueba el cumplimiento de los requisitos se procederá a la inscripción inmediata de la EST en el *Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)*. Igual efecto se producirá si transcurrido el plazo de 60 días no se hubieren formulado observaciones.

Con todo, es necesario hacer presente que la inscripción por sí sola no habilita a la EST para iniciar sus actividades hasta que no deposite la garantía y ésta sea aprobada.

1.3 Del cumplimiento a las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo o de su impugnación

Una vez formuladas las observaciones, la empresa solicitante tiene las siguientes alternativas:

a) *Subsana observaciones*

Si la EST subsana las observaciones dentro del plazo legal (60 días) *se procederá a la inscripción inmediata* de la EST en Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST).

b) *No subsana observaciones*

Transcurrido el plazo de 60 días sin que se hubieren subsanado las observaciones formuladas se entenderá *desistida* su solicitud de inscripción por el solo ministerio de la ley.

Igual efecto se producirá la regularización de las observaciones fuera del plazo señalado.

c) Impugnación de observaciones

Las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo pueden ser objeto de los siguientes procedimientos de impugnación:

- **Impugnación administrativa: reposición**

El solicitante podrá reclamar de las observaciones dentro del plazo general de 5 días⁽¹⁾, la que deberá ser resuelta por el Jefe(a) de Oficina en un plazo máximo de 30 días⁽²⁾, acogiendo o denegando la reposición.

- **Impugnación judicial:**

Dentro de los *15 días siguientes* a la fecha de notificación de las observaciones el solicitante podrá reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

Este trámite judicial es de única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse

parte en el respectivo procedimiento.

1.4 Formación de expediente de registro de la EST

A partir de la solicitud de inscripción, se formará un expediente por cada Empresa de Servicios Transitorios, al cual se agregarán todos los documentos que se recepcionen o que se emitan (certificados) hasta la constitución de la garantía conforme. Una vez concluido los trámites de inscripción y constitución de garantía conforme, esto es, cuando se certifique que la EST está habilitada para funcionar se procederá luego a su archivo mediante Providencia de Archivo.

2. La Garantía: constitución, características y objetivos

Uno de los requisitos de la esencia para el funcionamiento de las EST es la *constitución de garantía a favor de la Dirección del Trabajo*, disposición que se encuentra regulada en el artículo 183-J, del Código del Trabajo.

A partir de lo anterior, se desprende lo siguiente:

2.1 Procedimiento de constitución de la garantía

a) Objetivo de la garantía:

La garantía, por constituir un *patrimonio de afectación* a los fines establecidos por la ley, está excluida del derecho de prenda general de otros acreedores para solventar deudas distintas a la indicadas.

(1) Al no contemplarse un plazo especial de reposición se aplica la Ley N° 19.880, de Bases de Procedimiento Administrativo (LBPA).

(2) Misma LBPA.

La garantía estará destinada preferentemente a responder:

- En primer lugar, de las *obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios*, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, como remuneraciones, cotizaciones de previsión, indemnizaciones no controvertidas y cualquier otro beneficio que se adeude al trabajador y que conste fehacientemente; y
- En segundo término, y luego de la preferencia anterior, de las *multas* que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

b) Tipo de garantía:

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez⁽³⁾, a nombre de la Dirección del Trabajo.

c) Plazo de vigencia de la garantía:

La garantía que se otorgue no podrá tener un plazo de vencimiento inferior a 120 días.

A este respecto y en relación con el plazo de ajuste de la garantía (cada 12 meses), es necesario tener presente que podría darse la situación de que

el plazo de vencimiento (vigencia) fuese inferior al plazo de ajuste, lo que acontecerá cuando dicho plazo de vencimiento sea inferior a los 12 meses, produciéndose aparentemente un contrasentido, ya que habría un período con una garantía vencida. Pues bien, para evitar que se produzca esta contradicción hay que entender que si tiene una garantía vencida no se cumple con el requisito de tener constituida garantía conforme lo exige la ley, de forma tal que debería cancelarse la inscripción de la EST. De allí, que en términos prácticos las EST debiesen otorgar garantía con plazos de vencimientos tales que cuadren con la renovación de la garantía, de modo que la garantía esté siempre vigente.

d) Monto de la garantía:

El monto básico de la garantía será de *250 UF*, aumentada en:

- 1 UF por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores y hasta 150;
- 0,7 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores y hasta 200; y
- 0,3 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

Para estos efectos se deberá considerar el número de trabajadores contratados al momento de efectuar la constitución de la garantía, acreditado me-

(3) Ver Dictamen N° 4.786/090, de 1.11.2006 que se pronuncia sobre los instrumentos de similar liquidez que la boleta de garantía.

diante el Libro Auxiliar de Remuneraciones del mes inmediatamente anterior al de la constitución. En el caso de no tener trabajadores al momento de constituir garantía, deberá acreditar este hecho mediante declaración jurada.

En relación a lo montos de la garantía es necesario señalar, en primer lugar, que *el monto básico de 250 UF corresponde cualquiera sea el número de trabajadores contratados o, incluso, en caso de no tener trabajadores contratados.*

En segundo término, para calcular el aumento de la *garantía se deberá segmentar cada uno de los tramos, aplicando el monto de UF correspondiente en forma progresiva por cada uno de los tramos.* Así, en el caso de una EST que tenga *210 trabajadores* contratados el monto de la garantía será de *338 UF*, cantidad que se desglosa de la siguiente forma:

Monto básico:	250 UF	250 UF
Por los trabajadores adicionales del 101 a 150:	50 x 1 UF	50 UF
Por los trabajadores adicionales del 151 a 200:	50 x 0,7 UF	35 UF
Por los trabajadores adicionales del 201 a 210:	10 x 0,3 UF	3 UF
Total:		338 UF

Con el objeto de facilitar la determinación de la garantía, se confeccionará una tabla con las combinaciones posibles, la que estará a disposición de los usuarios en la página WEB institucional.

e) Custodia de la garantía

La garantía, constituida a través de *una boleta de garantía, u otro documento de similar liquidez*, será custodiada por

una Institución Financiera con la que el Servicio suscriba contrato para tal gestión.⁽⁴⁾

Una vez constituida la garantía la respectiva institución financiera certificará tal circunstancia, lo que deberá ser acreditado a la Inspección del Trabajo en donde se encuentre inscrita la EST.

1.2 De la revisión del cumplimiento de los requisitos de la garantía

El solicitante deberá presentar a la Inspección del Trabajo donde se encuentre inscrita la EST la certificación emitida por la institución financiera junto a una declaración jurada sobre el número de trabajadores contratados, a fin de que se proceda a su revisión.

Corresponderá al abogado(a) de la respectiva Inspección o al Jefe(a) de la misma, si no contara con éste profesional, efectuar la revisión de la garantía a fin de determinar si faltare o no se cumplieren con algunos de los requisitos indicados.

a) Garantía no cumple con requisitos

Si la Garantía que se debe constituir para comenzar a operar por parte de la EST no cumple con los requisitos legales, se le comunicará al solicitante (EST) esta situación, señalándole que deberá constituir una nueva, debiendo retirar la que ha depositado en el Banco donde se encuentra en custodia. Para

(4) Con fecha 22.12.2006, mediante Resolución exenta N° 1.507, se adjudicó el servicio de custodia al BANCO DEL ESTADO.

estos efectos, como la garantía está a nombre de la Dirección del Trabajo, sólo se procederá a la devolución previo aviso al Banco en donde se señale la persona que realizará dicho trámite, pudiendo ser el representante legal o persona nominada a ese efecto por aquél, mediante poder simple, en el que se señale expresamente dicha facultad.

Sólo en ese momento, esto es, cuando sea posible identificar en el sistema quién retirará la Garantía vigente que se encuentra en custodia en el Banco y que hay que devolver se registrará este evento en el sistema informático.

b) *Constitución de la Garantía conforme*

Si de la revisión practicada se comprueba el cumplimiento de los requisitos de la garantía se procederá a emitir el *Certificado de Garantía constituida conforme a la ley*, lo que habilitará a la EST para funcionar.

2.3 *Procedimiento de ajuste del monto de la garantía: renovación*

El monto de la garantía se deberá ajustar *cada 12 meses*, considerando para el cómputo de este plazo, la fecha de depósito de la misma, y su monto dependerá de la cantidad de trabajadores que se encuentren contratados a la fecha del ajuste.

El trámite mismo lo inicia la propia EST en la institución financiera con

la que el Servicio mantendrá convenio de resguardo y depósito de la garantía. En tal caso el trámite interno a seguir es el siguiente:

- La EST hace el depósito de la nueva garantía en la institución financiera;
- La institución financiera entregará un comprobante de depósito, en que se indica, entre otros antecedentes, el monto de la garantía. Este comprobante se debe exhibir en la Inspección del Trabajo donde esté registrada;
- Recibido el comprobante de depósito de la nueva garantía, se debe revisar que sus datos estén debidamente consignados: nombre del beneficiario de la misma, esto es, Dirección del Trabajo, y monto de la garantía, que debe ser concordante con la cantidad de trabajadores con que cuenta a esa fecha la EST (dato que se debe acreditar como ya se ha dicho con el Libro Auxiliar de Remuneraciones y/o Declaración Jurada);
- Revisado el depósito y estando conforme el ajuste se certificará la acreditación de la garantía ajustada conforme a la ley; y
- Por último, se deberá dar aviso a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Gestión Financiera de la Dirección del Trabajo quién a su vez informará a la institución financiera para que proceda a la devolución de la garantía anterior.

2.4 Devolución de la garantía

Cuando corresponda hacer devolución de la garantía, se deberá dar aviso a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Gestión Financiera de la Dirección del Trabajo el que, a su vez, informará a la institución financiera para que proceda a la devolución de la garantía.

La garantía otorgada por las EST a la Dirección del Trabajo podrán ser devueltas en los siguientes supuestos:

a) *Para el caso de empresas que renuevan su garantía:*

En tal caso, la garantía anterior que ha perdido vigencia, le será devuelta dentro de los *10 días siguientes* a la presentación de la nueva boleta.

b) *Por término de la empresa de servicios transitorios:*

Sólo procederá tal devolución cuando se acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes. Para estos efectos, se deberá requerir la documentación necesaria (finiquitos y cotizaciones previsionales) y practicar la correspondiente revisión, asegurándose que a dicho momento no existan puestas a disposición de trabajadores que se estuvieran desarrollando (contratos de puesta a disposición).

El plazo de devolución en la garantía en este evento será dentro de los *6 meses*, conta-

dos desde el término de la empresa.

Dentro de esta situación se encuentran las EST a las que se les ha cancelado su inscripción por haber incurrido en alguna causa legal que tenga contemplada tal sanción.

2.5 Resolución que ordena hacer efectiva garantía y hacer pagos que correspondan

Corresponderá al Director(a) del Trabajo dictar la resolución para hacer efectiva la garantía y proceder al pago a quien corresponda con las preferencias ya indicadas (ver número 2.1 a) de este acápite) en los siguientes casos:

- *Sentencia ejecutoriada* que ordene el pago de remuneraciones (a los trabajadores acreedores) y/o cotizaciones previsionales adeudadas (a las instituciones previsionales acreedoras);
- *Acta suscrita ante el Inspector del Trabajo* en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones (a los trabajadores acreedores); y
- *Resolución de Multa Administrativa ejecutoriada* (a la Tesorería General de la República).

De conformidad a la ley, contra dicha resolución que ordena el pago no procederá recurso alguno.

Para los efectos de hacer efectiva la garantía y cuando ello sea procedente se informará por parte de la Inspección del Trabajo, Dirección Regional del Trabajo o División de

Inspección, según corresponda, a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Gestión Financiera de la Dirección del Trabajo el que, a su vez, iniciará los trámites para hacer efectiva la garantía⁽⁵⁾, previa resolución del Director(a) del Trabajo.

3. Autorización para operar como EST

Una vez comprobada la conformidad de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) y de la constitución de la garantía, todo ello según lo prescrito en los acápites anteriores, la EST estará habilitada para funcionar como tal, hecho que se materializará a través de la certificación de garantía constituida conforme a la ley.

4. Sanción por actuación como EST sin ajustar su constitución a la ley

La actuación de una persona natural o jurídica como EST sin ajustar su constitución (inscripción y constitución de garantía) a la ley trae aparejada sanciones tanto para la EST como para la empresa usuaria:

a) Sanciones para empresa que actúa como EST:

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-L, toda persona natural o jurídica que actúe como EST sin ajustar su constitución (inscripción y constitución de garantía) a las exigencias de la ley, será sancionada con una *multa a beneficio fis-*

cal de 80 a 500 UTM, aplicada mediante resolución fundada del Director(a) del Trabajo⁽⁶⁾, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

En este caso, naturalmente no procede la cancelación ya que se trata de una empresa que precisamente no ha cumplido con los requisitos para funcionar como tal y, por lo tanto, no se encuentra habilitada para ello.

b) Sanciones para la Usuaria:

Del mismo modo, según lo dispone el artículo 183-AA, la usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas sobre EST. En consecuencia, *el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria*, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado.

5. Prohibición de vinculación con Usuarías

De acuerdo al artículo 183-I, las empresas de servicios transitorios

(5) El Departamento de Administración y Gestión Financiera en conjunto con la División de Inspección y Jurídica regularán los procedimientos y trámites administrativos para hacer efectiva la garantía.

(6) Se delegarán las facultades en los fiscalizadores.

no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a esta prohibición será sancionada, mediante resolución fundada del Director(a) del Trabajo, con:

- Cancelación de inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios; y
- Multa a la empresa Usuaría de 10 UTM por cada trabajador contratado.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá solicitar reposición al Director(a) del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Desde el punto de vista de la fiscalización se trata de situaciones que se presentarán o detectarán con ocasión de la puesta a disposición de trabajadores por parte de la EST, que serán normalmente de difícil detección.

Por esta razón, ante cualquier denuncia en tal sentido, interpuesta por trabajadores, organizaciones sindicales o cuando producto de las labores de fiscalización se detectaren indicios de vinculación, deberá activarse el correspondiente procedimiento de investigación. Para tales efectos, teniendo presente que las EST deben ser siempre personas jurídicas, se revisarán las escrituras sociales públicas de éstas y de las supuestas empresas usuarias rela-

cionadas o personas naturales empleadoras, según se trate.

Con todo, si la infracción a la prohibición de relacionamiento obedece, según se compruebe en la fiscalización, a una forma normal de funcionamiento de la EST y/o Usuaría de que se trate, *con el objetivo de encubrir una relación de trabajo permanente con ésta*, sería plenamente aplicable el artículo 183-U, que establece una sanción especial: se entenderá que existe una figura de fraude laboral y se excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. En consecuencia, *el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria*, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan (ver acápite III.1.4.1. a)).

6. Cancelación de inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)

2.1 Causales de cancelación

El registro de la EST podrá cancelarse cuando a su respecto se configure alguna de las causales establecidas en el artículo 183-M o la causal prevista en el artículo 183-I, cuestión que deberá ser declarada por el Director(a) del Trabajo mediante resolución fundada:

- a) *Por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional:*

Se entenderá por *incumplimientos reiterados* cuando una EST ha sido objeto de 3 o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obli-

gaciones legales, en el plazo de 1 año.

Por su parte, se considerarán *incumplimientos graves* todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II (*Trabajo de Menores*), V (*Remuneraciones*) y VI (*Protección de las Remuneraciones*) del Título I, del Libro I y las cometidas a las normas del Título II (*Protección a la Maternidad*), del Libro II, todas ellas del Código del Trabajo.

Para una mejor orientación y, a la brevedad, se especificarán en detalle en el *Tipificador de Infracciones* aquellas infracciones que se considerarán como incumplimientos graves para los efectos de aplicar la cancelación del Registro.

Por último, es del caso hacer presente que del tenor de la norma legal, se colige que la ocurrencia de los incumplimientos han de verificarse de manera *copulativa*, esto es, tanto reiterados como graves.

b) *Por quiebra de la empresa de servicios transitorios:*

Esta causal requiere que la quiebra de la EST sea declarada por sentencia judicial.

Sin embargo, declarada su quiebra y decretada la conti-

nuidad de giro, no procederá la cancelación del registro de la EST.

En consecuencia, cuando se tome conocimiento de una quiebra de una EST se deberá proceder a realizar las averiguaciones del caso a fin de constatar fehacientemente tal circunstancia (solicitar certificación de la quiebra al tribunal correspondiente) y dar curso, en caso afirmativo, al procedimiento de cancelación de la inscripción en Registro.

c) *Por tener relación patrimonial o societario entre EST y Usuarías:*

Como se señalara en el número 5 de este acápite, corresponde la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios en los casos de infracción a la prohibición de vinculación (artículo 183-I).

En caso de estimarse pertinente, el Director(a) del Trabajo podrá pedir pronunciamiento a la Superintendencia de Valores y Seguros a fin de aclarar si se dan los supuestos de vinculación entre la EST y la Usuaría.

Además, en este caso procede la aplicación de *multa administrativa a la empresa usuaria de 10 UTM* por cada trabajador contratado, la que será aplicable por el Director(a) del Trabajo conjuntamente con la Resolución que decreta la cancelación de la inscripción en el Registro.

6.2 Procedimiento de Cancelación

El procedimiento de cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios se activará a petición de parte o de oficio, cuando concurren las causales que ameriten la cancelación.

El procedimiento de investigación a fin de determinar la procedencia de la cancelación estará a cargo del abogado(a) de la respectiva Inspección o al Jefe(a) de la misma, si no contara con este profesional, el que de conformidad al mérito de los antecedentes propondrá la procedencia de la cancelación.

En caso de estimarse procedente la aplicación de la cancelación, el Jefe(a) de Inspección procederá a remitir el expediente de cancelación a la DRT, que deberá visar la propuesta proveniente de la Inspección del Trabajo, debiendo remitir el expediente a la División de Inspección para su análisis y elaboración de propuesta de resolución al Director(a) del Trabajo.

De conformidad a la ley la resolución que decreta la cancelación puede ser impugnada administrativamente y de la resolución que rechace la reposición se puede recurrir judicialmente.

En tal caso, existiendo impugnación administrativa o judicial pendiente la cancelación decretada quedará suspendida hasta que la resolución que la decretó quede totalmente ejecutoriada, esto es, se resuelvan los recursos interpuestos o transcurra el plazo para interponerlos.

a) *Impugnación Administrativa: Recurso de Reposición*

El Recurso de Reposición deberá ser presentado en el pla-

zo de 5 días ante la misma autoridad que dictó la Resolución de Cancelación la que deberá resolverla en base al mérito de los antecedentes aportados por el recurrente.

Este recurso de reposición es aplicable a cualquiera de las 3 causales de cancelación precedentemente tratadas.

b) *Impugnación Judicial: reclamación ante Corte de Apelaciones*

La resolución que niegue lugar a la reposición será reclamable, dentro del plazo de 10 días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

Con todo, tratándose de la causal de prohibición de vinculación (artículo 183-I), el plazo de reclamación ante la Corte de Apelaciones será de 5 días.

III. REQUISITOS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS EST: LA PUESTA A DISPOSICION

Diversas disposiciones establecen requisitos y restricciones para el *funcionamiento* de las EST y las sanciones a que están expuestas, tanto las EST como las usuarias, si ello no se cumpliere.

Se trata de normas relativas a la forma de operación de la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, tanto en lo referido a los supuestos como a los plazos de la puesta a disposición, y que se contienen en las normas del Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo. Normas que en definitiva apuntan a evitar las figuras de fraude laboral.

De allí, la naturaleza drástica y perentoria de las sanciones asociadas, tanto

para la EST (multa de 80 a 500 UTM) como para la usuaria (asignación de calidad de empleador).

En consecuencia, corresponde diferenciar en lo referido a sanciones y procedimientos de fiscalización aplicables, estas normas de funcionamiento de aquellas referidas a la constitución de una EST (tratadas en el acápite II.) y de aquellas referidas al cumplimiento de obligaciones normales en toda relación laboral (tratadas en el acápite IV).

En función de ello y de lo que corresponde realizar al Servicio se tiene:

1. La Puesta a Disposición

Conforme se establece en el artículo 183-Ñ, del Código del Trabajo, procede la puesta a disposición de trabajadores de una EST a una empresa usuaria sólo en los casos taxativamente citados en la norma y por los plazos máximos señalados en el artículo 183-O, de donde se concluye que cualquier otra situación, de darse, correspondería a una infracción que se deberá sancionar.

1.1 Causales de Puesta Disposición Ilícitas

Tales supuestos o causales en que se permite la contratación de los servicios de trabajadores transitorios son:

- a) Suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;
- b) Eventos extraordinarios, tales como la organización de con-

gresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

- c) Proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;
- d) Período de inicio de actividades en empresas nuevas;
- e) Aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o
- f) Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

1.2 Plazo de la puesta a disposición

Como se apuntó, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-O, la puesta a disposición de trabajadores bajo esta modalidad está sujeta a plazos máximos de duración:

- Causal a): *por el tiempo que dure la ausencia del trabajador reemplazado;*
- Causales b) y e): *90 días;*
- Causales c) y d): *180 días, no siendo susceptible de renovación. Con todo, tratándose de trabajadores con discapacidad este plazo será susceptible de renovación (artículo 183-AC); y*
- Causal f): *por el tiempo que dure el trabajo urgente.*

Con todo, tratándose de las causas establecidas en las letras b), c), d) y e), si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo (para el evento de que el plazo haya sido menor al máximo permitido) subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, *se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.*

1.3 Supuestos de puesta a disposición prohibidos

Sin perjuicio de que la puesta a disposición en eventos o supuestos distintos a los señalados en el artículo 183-Ñ constituye una infracción, la ley en el artículo 183-P estableció expresamente supuestos prohibidos de puesta a disposición:

- Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
- Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o
- Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

1.4 Sanciones por infracciones a las normas sobre puesta a disposición

En materia de infracciones a las normas sobre puesta a disposición, éstas dicen relación tanto con la puesta a disposición en supuestos distintos a los permitidos, no respetar los plazos máximos de puesta a disposición y la puesta a disposición en supuestos prohibidos:

1.4.1 Sanciones a la Usuaria

En todos los casos, el factor común es *que la usuaria pasa a ser empleador del trabajador* asumiendo todas las obligaciones que de ello se deriven:

- a) *Sanciones por puesta a disposición en supuestos distintos a los legales o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria*

El artículo 183-U, dispone que los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, *se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria*, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

- b) *Sanciones por infracción a las normas sobre plazos de la puesta a disposición*

De conformidad a lo prescrito en el artículo 183-T, en caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo de servicios transitorios (se atiende a la fecha del contrato y no al plazo máximo de duración, ya que el pri-

mero puede ser menor), *éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador* y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Igual efecto, ha de entenderse cuando se pacte un plazo superior al legal.

c) *Sanción por puesta a disposición en supuestos prohibidos*

El propio artículo 183-P, establece una sanción especial para la contravención, esto es, cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos, consistente en *excluir a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST y, en consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria*, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, y en esto se diferencia de los casos anteriores, se establece una sanción especial: la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado.

1.4.2 Sanciones a la EST

En este caso, se trata de un incumplimiento de normas de funcionamiento de las EST y por lo tanto se debe sancionar a la EST en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-L, esto es, multa de *80 a 500 UTM*.

Con todo, tratándose de la infracción contemplada en el artículo 183-T, la que desde el punto de vista de la Usuaria fuera tratada en el apartado 1.4.1. b) precedente, *es necesario hacer presente que dicha norma no se aplica en relación a la EST*, es decir, que su infracción no generará la sanción del artículo 183-L para la EST.

2. Del Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores

Corresponde al contrato que se debe suscribirse entre la EST y la empresa usuaria, mediante el cual la primera pone a disposición de la segunda trabajadores de servicios transitorios.

2.1 Requisitos y cláusulas mínimas del contrato de puesta a disposición

El contrato de puesta a disposición debe cumplir con los siguientes requisitos, de conformidad al artículo 183-N:

- a) Constar por escrito. La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá verificarse en los siguientes plazos:
 - dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, si la prestación de servicios es de 5 ó más días.
 - dentro de los 2 días de iniciada la prestación de servicios cuando la duración del mismo sea inferior a 5 días.

- b) Indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ;
- c) Indicar expresamente los puestos de trabajo para los cuales se realiza;
- d) Indicar la duración de la puesta a disposición;
- e) Indicar el precio convenido por los servicios;
- f) Señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria;
- g) La individualización de las partes (EST y usuaria) que deberá hacerse con:
 - indicación del nombre.
 - domicilio.
 - número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes y
 - en el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar al o los representantes legales. Se refiere a la usuaria, puesto que la EST debe ser siempre una persona jurídica.
- h) Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato (artículo 183-Q).

Por otra parte, es necesario tener presente que es posible que las EST acuerden con las usuarias contratos en los que se obliguen a poner a disposición trabajadores en caso de darse los supuestos de puesta a disposición contemplados en la ley. Es decir, un contrato inicial (especie de *contrato marco*) que genere la obligación para la EST de poner a disposición trabajadores de servicios transitorios en el futuro cada vez que lo solicite la usuaria.

A este respecto, y como una forma de facilitar la operatoria del sistema de puesta a disposición, deberá darse por cumplida la obligación legal, en la medida que este contrato marco de puesta a disposición contemple las menciones señaladas en la letra g) y se le adicione cada vez que se ponga a disposición trabajadores, por la vía de anexos y en los plazos de escrituración legales, las cláusulas contenidas en las letras b), c), d), e) y f) a que se ha hecho mención en el numeral anterior.

Así, cada vez que se ponga a disposición trabajadores en una usuaria, deberá anexarse al contrato de puesta a disposición —marco—, las cláusulas exigidas por la ley para cada puesta a disposición.

Por último, es probable también que la puesta a disposición no sólo involucre a 1 trabajador sino que a varios y en algunos casos llegando a cantidades importantes. De allí, que tampoco existirá problema para que en el contrato de puesta a disposición (sea un contrato por cada puesta a disposición o anexos a un contrato de puesta a disposición marco) se contemplen más de 1 trabajador, pero en la medida que respecto de cada uno se contemplen las cláusulas mínimas exigidas.

De esta forma entonces, será posible listar los trabajadores con las cláusulas correspondientes respecto de cada uno o respecto de un grupo o de todos si se les aplican las mismas cláusulas.

2.2 Sanción por no escrituración del contrato de puesta a disposición

2.2.1 Sanciones a la Usuaría

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. En consecuencia, *el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria*, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme al Código del Trabajo (inciso final, artículo 183-N).

2.2.2 Sanciones a la EST

En este caso, se trata de un incumplimiento de normas de funcionamiento de las EST y por lo tanto se debe sancionar a la EST en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-L, esto es, multa de *80 a 500 UTM*.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS

En este acápite se tratan una serie de normas, contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, que regulan normas relativas al contrato de trabajo de servicios transitorios, remuneraciones, registro de asistencia, feriado, fuero maternal, etc., y que pueden agruparse bajo el título *condiciones de trabajo de los trabajadores de servicios transitorios*.

Se trata en definitiva de normas cuya inobservancia debe sancionarse conforme a las reglas generales, no estableciéndose una sanción especial ni para la EST ni para usuaria.

1. Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios

De conformidad con lo establecido en el artículo 183-R, el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

1.1 Requisitos y cláusulas mínimas del contrato de trabajo de servicios transitorios

El contrato de trabajo de servicios transitorios debe cumplir con los siguientes requisitos, de conformidad al artículo 183-R:

- a) Constar por escrito. La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá verificarse en los siguientes plazos:
 - dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, si la prestación de servicios es de 5 ó más días.
 - dentro de los 2 días de iniciada la prestación de servicios cuando la duración del mismo sea inferior a 5 días.
- b) Contener las cláusulas mínimas exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo;

- c) Una copia del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios. Ello, sin perjuicio naturalmente de la obligación de entregar copia del contrato al trabajador;
- d) En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido (artículo 183-Z), salvo la compensación por concepto de feriado (artículo 183-V);
- d) El plazo del contrato de trabajo de servicios transitorios será el que dure la puesta a disposición, de forma tal que deberá existir concordancia entre ambos contratos en cuanto al plazo de la prestación de servicios del trabajador para la usuaria.

1.2 Sanción por no escrituración

A diferencia de la falta de escrituración del contrato de puesta a disposición, en que la sanción por no escrituración es que la usuaria asume la calidad de empleador, tratándose del contrato de trabajo de servicios transitorios la ley no contempló dicho efecto, *por lo que debe entenderse que se trata de una infracción que sólo es susceptible de sancionarse respecto de la EST.*

Ahora bien, como se trata de un caso en que no se prevé una sanción especial para la EST en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, se sigue que han de aplicarse las reglas genera-

les en materia de no escrituración de contrato de trabajo: *aplicabilidad del artículo 9º del Código del Trabajo*, es decir, se consideran multas de 1 a 5 UTM (siendo susceptible de duplicarse o triplicarse, según el artículo 477, del Código del Trabajo, ya que se trata de una sanción especial). Considerando en este caso el plazo especial para escrituración (5 días o 2 días según duración del contrato), de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, del artículo 183-R.

Con todo, si la falta de contrato obedece, según se compruebe en la fiscalización, a una forma normal de funcionamiento de la EST y/o usuaria de que se trate, *con el objetivo de encubrir una relación de trabajo permanente con ésta*, sería plenamente aplicable el artículo 183-U (ver acápite III. 1.4.1 a)) que establece, una sanción especial: se entenderá que existe una figura de fraude laboral y se excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. En consecuencia, *el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria*, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan

2. Facultad de empresa Usuaria de organizar y dirigir el trabajo del trabajador de servicios transitorios

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-X, la usuaria tendrá la facultad de:

- Organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios;

- Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código;
- Asimismo, la usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos;
- Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32, del Código del Trabajo; y
- *Sistema Especial de Control de Asistencia:* corresponderá a la usuaria la obligación de controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios, teniendo, además, la obligación de poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo (artículo 183-W). El sistema de registro de asistencia del trabajador sujeto a un contrato de servicios transitorios puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control u otro sistema análogo a éste y que cumpla, en tal caso, con los requisitos establecido en la jurisprudencia del Servicio, debiendo además cumplir con los

siguientes requisitos adicionales:

- Indicar el nombre y apellido del trabajador;
- Indicar el nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios;
- Indicar el nombre o razón social y domicilio de la empresa usuaria; y
- Registrar diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador de servicios transitorios.

3. Del derecho a feriado

Conforme se señalara en el número 1. d), de este acápite, la regla general contenida en el artículo 183-Z, es que en la remuneración convenida entre la EST y el trabajador de servicios transitorios han de entenderse incorporados todos los estípidos que se devenguen en proporción al tiempo servido (gratificaciones, indemnizaciones, etc.).

Sin perjuicio de lo anterior, en la ley se contemplan normas de excepción en lo relativo a la compensación por feriado.

a) *Procedencia*

El artículo 183-V, establece que los trabajadores de servicios transitorios *tendrán derecho a una indemnización compensatoria del feriado*, cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que hayan prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno

o más contratos de trabajo, celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, y

- Que dicha prestación de servicios hubiere sido, a lo menos, de 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato.

Establece asimismo que, por cada nuevo período de doce meses contados desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá nuevamente derecho a esta indemnización si se cumplen, en esta nueva anualidad, los mismos requisitos ya indicados.

b) Monto de la compensación por feriado

El monto de la indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad, debiendo para su cálculo estarse al procedimiento establecido por el Servicio para las situaciones de la legislación común.

Conforme lo anterior, la proporcionalidad es de 1,25 días por cada 30 trabajados, a los cuales hay que sumar el valor de cada día por sobre los ciclos de 30, en una proporcionalidad de 0,004167 por día, resultado que se debe multiplicar por el valor de la remuneración diaria. Para el cálculo del total de días se debe considerar de lunes a viernes como días hábiles, más los días fes-

tivos, sábado y domingo del respectivo total de días hábiles que resulten por aplicación del tiempo servido.

La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días *efectivamente trabajados*. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración. En tal caso se dividirá lo devengado por el total de días efectivamente trabajados para obtener el promedio diario.

4. Derechos fundamentales de trabajadores de servicios transitorios

El artículo 183-Y, reconoce expresamente la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores transitorios al interior de la empresa usuaria, entendiéndose que dichas garantías constitucionales constituyen límites a las facultades de organización y dirección de la empresa usuaria.

Agrega, además, la citada disposición que la usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

5. Fuero maternal: procedencia

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-AE, las trabajadoras contratadas bajo el régimen de servicios transitorios, *gozarán del fuero maternal* señalado en el inciso

primero del artículo 201 del Código del Trabajo, *cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria*. En consecuencia, llegado el plazo de término de la puesta a disposición no se requerirá de la autorización judicial para ponerle término al contrato.

Asimismo, si por alguna de las causales ya vistas, se asignare la calidad de empleador a la empresa usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del Código del Trabajo.

V. RESPONSABILIDAD DE LA USUARIA

Dependiendo de si se trata de obligaciones laborales y previsionales o de higiene y seguridad, el tipo de responsabilidad de la usuaria para con los trabajadores de servicios transitorios será distinta. Tratándose de las primeras (laborales y previsionales) responde subsidiariamente, y respecto de las de higiene y seguridad su responsabilidad es directa.

1. Responsabilidad Subsidiaria de la Usuaria: obligaciones laborales y previsionales

Sin perjuicio de las responsabilidades directas de la EST en *materia laboral y previsional, la empresa usuaria será subsidiariamente responsable* de las *obligaciones laborales y previsionales* que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas (inciso primero, artículo 183-AB).

2. Responsabilidad directa de la Usuaria: higiene y seguridad

La ley establece una serie de obligaciones y responsabilidad de la empresa usuaria para con los trabajadores de servicios transitorios en el

ámbito de la higiene y seguridad, en un modelo similar al utilizado en el trabajo en régimen de subcontratación respecto de la empresa principal.

a) Responsabilidad directa en materia de higiene y seguridad

La empresa usuaria tiene *responsabilidad directa* en el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo de los trabajadores de servicios transitorios (inciso segundo, artículo 183-AB), la que comprende:

- Las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos; y
- La constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia, incluyendo en consecuencia a los trabajadores de servicios transitorios.

Lo anterior supone, que en caso de incumplimiento en esta materia ha de sancionarse a la

empresa usuaria como infractor directo.

b) Obligación de denunciar y notificar accidentes

Tratándose de los trabajadores de servicios transitorios la usuaria deberá denunciar todo accidente grave o fatal, o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, al organismo administrador de la Ley N° 16.744 al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios.

Asimismo, la usuaria también deberá notificar todo accidente grave o fatal o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, a la empresa de servicios transitorios a la que pertenece el trabajador de servicios transitorios accidentado.

c) Obligación de la EST de constatar estado de salud compatible

La EST deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará en la empresa usuaria de que se trate.

VI. OBLIGACION DE CAPACITACION DE LA EST

Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al *10% de los trabajadores* que pongan a

disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la Ley N° 19.518 (artículo 183-AD). La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de esta obligación.

Dado que se trata de una obligación centrada en un año calendario, para determinar a lo menos el 10% de los trabajadores que se pongan a disposición por una EST, se deberá verificar este % a partir de revisión de los contratos de puesta a disposición y contratos de trabajo de servicios transitorios y Libro Auxiliar de Remuneraciones así como cualquier otro documento idóneo, comprobando a continuación, mediante la certificación respectiva, otorgada por la propia EST si la capacitación se ha realizado en forma interna, o por la empresa de capacitación si ello se ha hecho en forma externa, validado por el Comité Bipartito de Capacitación, que se ha dado cumplimiento a la obligación legal.

VII. DE LAS SANCIONES

En función de lo analizado es posible establecer, desde el punto de vista de los sujetos infractores y del tipo de sanciones, la siguiente clasificación de las sanciones:

1. Sanciones para la EST

De conformidad a la ley, es posible clasificar las sanciones posibles de aplicar a la EST cuando ésta se transforma en sujeto infractor, del siguiente modo:

a) Cancelación de inscripción en Registro de EST

Como se señaló procede la cancelación de la inscripción en el Registro de EST cuando a su respecto se configure la cau-

sal prevista en el artículo 183-I o alguna de las establecidas en el artículo 183-M, cuestión que deberá ser declarada por el Director(a) del Trabajo mediante resolución fundada (ver acápite II. 6).

b) *Multas administrativas*

- *Infracciones sancionadas por artículo 183-L, del Código del Trabajo:*

Procede aplicación de la sanción administrativa especial contemplada en el artículo 183-L, esto es, multa de *80 a 500 UTM* cuando se incumplan las normas de *constitución y funcionamiento* de las EST, aplicada mediante resolución fundada del Director(a) del Trabajo.⁽⁷⁾

Estas sanciones podrán reclamarse ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

Es necesario tener presente que las infracciones que han de sancionarse por el artículo 183-L, sólo son aquellas relacionadas a la constitución y funcionamiento de las EST, debiendo entenderse que se trata exclusivamente de las infracciones a las normas referidas en los acápite II y III de esta Orden de Servicio.

En consecuencia, del análisis de la norma en comento (artículo 183-L), se concluye que pueden darse dos ámbitos de

supuestos infraccionales, los que además, corresponden exactamente a las infracciones en las que se asigna la calidad de empleador a la usuaria, salvo en lo referente a la infracción al artículo 183-T (cuando el trabajador de servicios transitorios continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo), a saber:

- *Infracciones a normas sobre constitución de EST:*

Se refiere a incumplimientos a las normas sobre *inscripción de EST y constitución de garantía*, contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo. En definitiva, se trata de una persona natural o jurídica que actúa como EST sin estar habilitada para ello (ver acápite II. 4. a)); e

- *Infracciones a normas de funcionamiento de una EST:*

Se trata en este caso de una EST legalmente constituida (con inscripción y garantía constituida), pero que incumple normas sobre *funcionamiento* de las EST contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, que como se señaló se refieren a la *puesta a disposición*:

- *Artículo 183-U:* Cuando se contrata a un trabajador de servicios transitorios en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de ca-

(7) Se delegarán las facultades en los fiscalizadores.

rácter permanente con la usuaria (ver acápite III. 1.4.2);

- *Artículo 183-P:* Cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos (ver acápite III. 1.4.2); y
- *Artículo 183-N, inciso final:* Cuando no se escriture el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios entre la EST y la Usuaria (ver acápite III. 2.2.2).
- *Infracciones sancionadas por normas generales:*

Toda infracción por parte de una EST, sea a normas contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, o a normas del Código del Trabajo o leyes complementarias, y *que no se hubiere dispuesto la sanción especial del artículo 183-L*, deberá ser sancionada conforme a las reglas generales, esto es:

- *Sanción especial* cuando se contemple (por ejemplo por el artículo 9º, del Código del Trabajo, en el caso de la no escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios).
- *Sanción por el artículo 477, del Código del Trabajo*, cuando no se contemple sanción especial.

2. Sanciones a Usuaria

De conformidad con la ley, se pueden clasificar las sanciones susceptibles de aplicar a la usuaria, cuando ésta se transforma en sujeto infractor, del siguiente modo:

a) *Asignación de calidad de empleador*

La ley contempla diversas situaciones infraccionales en que la consecuencia, a modo de sanción para la usuaria, es la *asignación de la calidad de empleador*, excluyéndola de las normas sobre EST, la que en algunos casos lleva apareja una multa administrativa. Esta sanción especial se prevé en los siguientes supuestos infraccionales:

- *Artículo 183-AA:* Cuando se contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevarán la Dirección del Trabajo (ver acápite II. 4. b)). Además, tiene asignada multa especial de 10 UTM por cada trabajador contratado;
- *Artículo 183-U:* Cuando se contrate a un trabajador de servicios transitorios en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria (ver acápite III. 1.4.1 a));
- *Artículo 183-T:* Cuando el trabajador de servicios transitorios continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, transformándose, además, el con-

trato en indefinido (ver acápite III. 1.4.1 b))⁸;

- *Artículo 183-P:* Cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos (ver acápite III. 1.4.1 c)); y

Además, tiene asignada multa especial de 10 UTM por cada trabajador contratado;

- *Artículo 183-N, inciso final:* Cuando no se escriture el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios entre la EST y la usuaria (ver acápite III. 2.2.1).

b) *Multas administrativas*

- *Multas asociadas a la asignación de la calidad de empleador:*

A este supuesto corresponden los casos contemplados en los artículos: 183-AA y 183-P, tratados precedentemente, las que tienen asignada una multa especial de 10 UTM por cada trabajador contratado.

- Artículo 477, del Código del Trabajo.

Toda infracción por parte de una Usuaria que no lleve aparejada la asignación de la calidad de empleador o la multa asociada a ella, debe ser sancionada por el artículo 477, del Código del Trabajo.

(8) Esta es la única infracción en que se asigna la calidad de empleador a la Usuaria, que no lleva aparejada sanción a la EST.

VIII. DE LA FISCALIZACION

Sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que tanto el Código del Trabajo como las leyes y reglamentos complementarios reconocen a la Dirección del Trabajo, *el artículo 183-G, expresamente otorgó facultades a este Servicio para fiscalizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Párrafo 2º, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo*, que se refiere a las empresas de servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición de trabajadores y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Esta facultad, al tenor de la norma citada, incluye la facultad de fiscalizar tanto en el o los lugares de la prestación de los servicios (instalaciones de la usuaria), como en el domicilio de la empresa de servicios transitorios.

Asimismo, se establece que la facultad se extiende a la revisión de los contrato de servicios transitorios o puesta a disposición, entre la empresa Usuaria y la EST, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

En este sentido, lo dispuesto en el *artículo 183-H* que otorga competencia a los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, *ha de entenderse como una asignación de competencia a los tribunales de justicia que no obsta a la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo*, ya que se trata de competencias que se desarrollan en planos distintos (siempre las actuaciones administrativas son revisables por el órgano jurisdiccional, particularmente a través de la reclamación judicial de las multas administrativas). Es decir, el artículo 183-H no supone en

modo alguno una exclusión de competencias para esta Dirección, y en definitiva, tiene el mismo efecto que el actual artículo 420, del Código del Trabajo, que establece las competencias de los tribunales de justicia en materia laboral y previsional.

En consecuencia, los procedimientos y actuaciones que le corresponde a este Servicio de conformidad con la ley, pueden resumirse y clasificarse de la siguiente forma:

1. Actuaciones relativas a la constitución de una EST

Estas actuaciones corresponden a los trámites señalados en el acápite II. de esta Orden de Servicio y que se refieren al *Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)* (acápite II. 1), a la *Constitución de la Garantía* (acápite II. 2) y la *Autorización para operar como EST* (acápite II. 3), cuestiones todas que habilitan a una empresa para funcionar como EST y *que no suponen activación de un procedimiento de fiscalización.*

2. Actuaciones relativas a la cancelación de la inscripción en Registro EST

Las actuaciones sobre cancelación del Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) se encuentran reguladas en el acápite III. número 6, de esta Orden de Servicio y se refieren a las *Causales de Cancelación* (número 6.1) y al *Procedimiento de Cancelación* (número 6.2) y *que no suponen la activación de un procedimiento de fiscalización.*

Con todo, si para los efectos de analizar la procedencia de la cancelación se requiera la constatación

de hechos o antecedentes en terreno, se procederá a activar el correspondiente procedimiento de fiscalización general.

En especial, tratándose de la causal de cancelación relativa a la infracción a las normas de *prohibición de vinculación*, su investigación se verificará conforme a un *procedimiento especial*, el que se incorporarán a la brevedad a la Circular N° 88, por la División de Inspección.

3. Actuaciones de fiscalización

La actuación institucional de fiscalización, sea que ésta se inicie de oficio o por denuncia, se materializará a través de los procedimientos especiales o general, según corresponda:

3.1 *Procedimientos especiales por infracción a las normas sobre constitución y funcionamiento de una EST*

Como se ha podido apreciar del desarrollo de esta Orden de Servicio existen diversas situaciones en las que la ley prevé sanciones tanto para la EST como para la usuaria, frente al incumplimiento de normas sobre *constitución o funcionamiento* de una EST, *las que serán objeto de procedimientos de fiscalización especiales y diferenciados, según se trate de una fiscalización dirigida en contra de la usuaria o la EST*, los que se incorporarán a la brevedad a la Circular N° 88, por la División de Inspección.

a) *Tratamiento administrativo: cada empresa una comisión*

Como señaló al tratar de las sanciones, estamos ante un mismo hecho infraccional pero con más de un sujeto infractor

(Usuaria y EST), lo que supone desde el punto de vista administrativo *tratarlas como comisiones distintas*. Es decir, siempre que con motivo de una denuncia o una actuación de oficio, se constate la infracción de una EST y una o varias Usuarías deberán generarse comisiones distintas por cada una de las empresas involucradas.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá a la División de Inspección establecer parámetros de ponderación de las fiscalizaciones a fin de reflejar adecuadamente las cargas de trabajo que supongan el tratamiento conjunto de las comisiones.

b) *Obligación de extender la fiscalización*

Cualquiera sea la empresa en contra de la cual inicialmente se dirija la fiscalización, sea la EST o a la Usuaría, *deberá extenderse de oficio la actuación inspectiva a la usuaria o EST que correspondan*.

Ello generará, en concordancia con lo señalado en la letra a) precedente, *la activación de comisiones distintas por cada una de las empresas involucradas en la fiscalización*, las que en todo caso, como regla general, deberán ser tratadas por un mismo funcionario, salvo que por su número y complejidad amerite ser asignadas a más de un funcionario.

c) *Casos en que procede la aplicación de los procedimientos especiales*

Si bien los casos de infracciones a las normas sobre consti-

tución y funcionamiento han sido tratados a lo largo de esta Orden de Servicio, para una mejor comprensión se enumeran a continuación, haciéndose la referencia al acápite correspondiente en que fue analizado, tanto respecto de la EST como la usuaria:

- *Artículo 183-L:* Cuando una persona natural o jurídica actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución a las exigencias establecidas en este Código (sin estar habilitada como EST) (ver acápite II. 4. a)). En este caso, la infracción está determinada desde la óptica de la EST;
- *Artículo 183-AA:* Cuando se contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo (ver acápite II. 4. b)). Además, tiene asignada multa especial de 10 UTM por cada trabajador contratado. Este supuesto es la misma infracción que en el caso anterior (artículo 183-L) pero desde la óptica de la usuaria.
- *Artículo 183-U:* Cuando se contrate a un trabajador de servicios transitorios en su puestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la

usuaria (ver acápite III. 1.4.1. a) y 1.4.2).

- *Artículo 183-T:* Cuando el trabajador de servicios transitorios continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, transformándose, además, el contrato en indefinido (ver acápite II. 1.4.1. b) y 1.4.2)⁽⁹⁾;
- *Artículo 183-P:* Cuando se verifique una puesta a disposición en los casos expresamente prohibidos (ver acápite II. 1.4.1 c) y 1.4.2); y
- *Artículo 183-N, inciso final:* Cuando no se escribiera el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios entre la EST y la usuaria (ver acápite III. 2.2.1 y 2.2.2).

Se reitera que se trata de un mismo hecho infraccional con dos sujetos infractores (Usuaria y EST), pero que genera sanciones diferenciadas según se trate de uno u otro sujeto infractor.

3.1.1 Procedimiento Especial de Asignación de Calidad de Empleador a la empresa Usuaria

Este procedimiento especial naturalmente se dirige en contra de la empresa usuaria y tiene por objeto hacer efectiva la asignación de la calidad de empleador en los casos ya tratados.

(9) Se recuerda que este caso es la única infracción en que se asigna la calidad de empleador a la Usuaria, que no lleva aparejada sanción a la EST.

Características del Procedimiento Especial

Este procedimiento especial de fiscalización si bien será similar al procedimiento especial por informalidad laboral, supondrá algunas diferencias con aquél en cuanto a la tipificación de los hechos infraccionales:

- En primer lugar, la actuación inspectiva se orientará a la constatación del hecho infraccional, desde la óptica de la usuaria, que origina la consecuencia jurídica de asignación de la calidad de empleador para ella;
- Constata la ocurrencia del hecho y determinado el universo total de trabajadores afectados se procederá a levantar y notificar a la empresa usuaria Acta de Constatación de Hechos, en la que se requerirá a dicha empresa si se allana o no a formalizar la relación laboral de los trabajadores afectados, y *sólo frente a la respuesta afirmativa* se otorgará plazo (5 a 10 días) para que ello se materialice; y
- Si la empresa usuaria no se allana o haciéndolo incumple con la obligación de formalización laboral, se procederá a sancionar copulativamente, según corresponda:
 - Sanción por infracción al artículo 9º, del Código del Trabajo (igual que en informalidad laboral); y
 - Sanción específica que se pudiere contener en la norma infringida (artículos 183-

AA y 183-P: multa de 10 UTM por cada trabajador contratado).

3.1.2 Procedimiento Especial de Sanción a EST por artículo 183-L

Este procedimiento especial se dirige en contra de la EST y tiene por objeto aplicar la sanción contemplada en el artículo 183-L (multa de 80 a 500 UTM) en los casos ya tratados.

Características del Procedimiento Especial

Este procedimiento tendrá la calidad de especial en función de la materia infringida y fundamentalmente como una forma de diferenciarlo de las fiscalizaciones por infracciones comunes respecto de las cuales se aplicará el procedimiento de aplicación general.

En efecto, en cuanto a la forma en que se llevará a cabo la fiscalización no supone diferencias con un procedimiento común de fiscalización, esto es:

- En primer lugar, la actuación inspectiva se orientará a la constatación del hecho infraccional, esto es, la ocurrencia de los supuestos ya mencionados, ahora desde la óptica de la EST, que origina la aplicación de la sanción administrativa; y
- Constatada la ocurrencia del hecho infraccional se procederá a sancionar a la EST en virtud del artículo 183-L, esto es, multa de 80 a 500 UTM.

3.2 Procedimiento Especial por informalidad laboral de trabajadores de servicios transitorios (EST)

Se aplicará el procedimiento especial de informalidad laboral, contenido en la Circular N° 88, en los casos de falta de escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios (ver acápite IV. 1.2). Este procedimiento de fiscalización especial estará dirigido en contra de la EST.

En efecto, en este caso no se prevé una sanción especial en el Párrafo 2°, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, ni para la empresa usuaria ni para la EST, de donde se sigue que han de aplicarse las reglas generales en materia de no escrituración de contrato de trabajo, todo ello respecto de la EST, esto es, *aplicabilidad del artículo 9° del Código del Trabajo*, es decir, se consideran multas de 1 a 5 UTM (siendo susceptible de duplicarse o triplicarse, según el artículo 477, del Código del Trabajo, ya que se trata de una sanción especial).

3.3 Procedimiento Especial por separación ilegal de Trabajadora con fuero maternal

Según se analizó anteriormente (ver acápite VII. 6.), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-AE, las trabajadoras contratadas bajo el régimen de servicios transitorios, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201 del Código del Trabajo, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria. Es decir, gozan de fuero el tiempo que dure el contrato de trabajo de servicios transitorios.

De allí, que en caso de separación ilegal de trabajadora de servicios

transitorios amparada por fuero laboral, durante el plazo de duración del contrato de trabajo de servicios transitorios, deberá llevarse a cabo el *Procedimiento Especial por Separación Ilegal de Trabajador Aforado contenido en la Circular N° 88* en contra de la EST.

Del mismo modo, si por aplicación de alguna de las causales legales, ya tratadas, se asignare la calidad de empleador a la empresa usuaria donde desarrolla sus funciones una trabajadora de servicios transitorios amparada por fuero, deberá aplicarse el *Procedimiento Especial por Separación Ilegal de Trabajador Aforado contenido en la Circular N° 88* en contra de la empresa Usuaria, teniendo presente que el fuero maternal, en este caso, se extiende por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales.

3.4 Procedimiento de aplicación general

El procedimiento de aplicación general, contenido en la Circular N° 88, se aplicará en todos los casos en que exista una infracción, sea de la Usuaria o la EST, a las normas contenidas en el Párrafo 2°, del Título VII, del Código del Trabajo que regula el funcionamiento de las EST u otras disposiciones del mismo cuerpo legal o leyes complementarios, y *que no se hubiere dispuesto un procedimiento especial*.

Así, en relación a los sujetos infractores se aplicará este procedimiento general en los siguientes casos:

a) *Respecto de la EST*

Cuando se trate de infracciones de la EST a las normas contenidas en el Párrafo 2°, del Título VII, del Libro I, del

Código del Trabajo, o sobre otras disposiciones del mismo cuerpo legal o leyes complementarias, y *que no se hubiere dispuesto un procedimiento especial a su respecto* (ver 3.1; 3.2, y 3.3, de este acápite VIII).

Tal sería el caso, entre otras infracciones: *cláusulas mínimas del contrato de trabajo de servicios transitorios; compensación del feriado; obligación de capacitación, infracciones referidas a cotizaciones previsionales, jornada de trabajo y descansos, etc.*

La sanción a aplicar dependerá de la norma infringida, esto es, si se contiene una sanción especial o se aplica la sanción residual del artículo 477, del Código del Trabajo.

b) *Respecto a la Usuaria*

Cuando se trate de infracciones de la usuaria a las normas contenidas en el Párrafo 2°, del Título VII, del Libro I, del Código del Trabajo, o sobre otras disposiciones del mismo cuerpo legal o leyes complementarias, y *que no se hubiere dispuesto un procedimiento especial a su respecto* (ver 3.1 de este acápite VIII).

Tal sería el caso, entre otras infracciones: *facultades de organización de la usuaria, higiene y seguridad (responsabilidad directa de la usuaria), etc.*

La sanción a aplicar dependerá de la norma infringida, esto es, si se contiene una sanción especial o se aplica la sanción

residual del artículo 477, del Código del Trabajo.

IX. TIPIFICADOR DE INFRACCIONES

Corresponderá a la División de Inspección incorporar al *Tipificador de Infracciones* el conjunto de tipificaciones posibles de los hechos infraccionales que se generan a partir de las normas sobre EST y que han sido tratadas en esta Orden de Servicio.

X. DELEGACION DE FACULTADES

De la lectura de la ley existen varias normas que asignan al Director(a) del Trabajo la facultad para dictar distintos actos administrativos, como por ejemplo: la aplicación de la sanción contemplada en el artículo 183-L.

Al respecto, a la brevedad, mediante la correspondiente delegación de facultades, se facultará a los funcionarios que corresponda en cada caso, a fin de que procedan a actuar en nombre del Director(a) del Trabajo, todo ello de conformidad a lo señalado en esta Orden de Servicio.

XI. ADECUACIONES AL SISTEMA INFORMÁTICO

Con el objeto de facilitar y homogenizar la actuación de la Dirección del Trabajo en lo que concierne al conjunto de obligaciones que la ley le entrega a este Servicio sobre normas relativas a EST, se realizarán las adecuaciones necesarias en los sistemas informáticos a fin de dar adecuada cuenta de las distintas actuaciones que corresponde realizar a los funcionarios, lo que corresponderá realizar al Departamento de Tecnologías de Información en conjunto con la División de Inspección.

En virtud de lo anterior, se incorporará en el sistema informático DTPlus un módulo especial denominado "*Módulo EST*", en el que se contendrán las aplicaciones necesarias para llevar a cabo, informatizadamente, las funciones que por mandato legal corresponde, particularmente aquellas que dicen relación con la constitución de las EST (Registro y Garantía).

Al momento de la liberación de este nuevo módulo, cada pantalla de la aplicación llevará una ayuda paso a paso incorporada, y de manera paralela y en formato tipo Manual, esta ayuda será publicada además en la Intranet.

En este módulo estarán la totalidad de los formularios que se utilizarán en los distintos trámites y actuaciones a que se ha hecho referencia en el acápite II, de esta Orden de Servicio, esto es, lo relativo al proceso de habilitación de una EST para funcionar (inscripción y constitución de garantía).

XII. PLAZO ESPECIAL PARA SOLICITAR INSCRIPCIÓN COMO EST

Sin perjuicio de lo señalado en esta Orden de Servicio y de conformidad a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, de la Ley N° 20.123: *Las empresas que a la fecha de publicación de la presente ley, desarrollen actividades reguladas por la misma, deberán presentar su solicitud de inscripción, dentro del plazo de 180 días a contar de su vigencia.*

Lo anterior implica, teniendo en cuenta que la Ley N° 20.123 fue publicada con fecha 16 de octubre de 2006, que todas aquellas empresas que a dicha fecha ya estuvieren prestando servicios como proveedoras de trabajadores, dispondrán de 180 días, a contar de la vigencia de la ley, esto es, desde el 14 de enero de 2007, para solicitar su inscripción de conformidad a ley. Ello significa, que en el plazo de 180 días, es decir, hasta el 13.07.2007, podrán funcionar como EST.

Por el contrario, toda empresa que no estuviere en la condición anterior deberá ajustarse en su totalidad a las nuevas exigencias, a partir del 14 de enero de 2007, es decir, sólo podrá funcionar como EST en la medida que cumpla con todos los trámites necesarios (inscripción y constitución de garantía).

Con todo, ello implica, *que en lo referido a las normas sustantivas de funcionamiento de las EST* (ej: supuestos lícitos

de puesta a disposición, contrato de puesta a disposición y contrato de trabajo de servicios transitorios, entre otras) *deberán ajustarse plenamente a lo prescrito en la ley desde el primer día de vigencia de ésta.*

Saluda atentamente a Uds.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

INDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Joaquín Cabrera Segura: "Las normas del trabajo deben ser un piso, no un techo"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• Algunas reflexiones acerca de los Derechos Fundamentales en la Institucionalidad Laboral chilena	7
CARTILLA	
• Campamentos en el sector forestal	36
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley N° 20.158. Establece diversos beneficios para profesionales de la Educación y modifica distintos cuerpos legales	40
• Ley N° 20.157. Concede beneficios al personal de la Atención Primaria de Salud y modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813	53
• Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813, y concede otros beneficios al personal de la Atención Primaria de Salud, boletín N° 4.639-11	59
• Ley N° 20.155. Modifica el artículo 36 de la Ley N° 20.143	60
• Ley N° 20.148. Declara feriado el día 16 de julio de cada año, en que se celebra y honra a la Virgen del Carmen, en reemplazo del feriado correspondiente a Corpus Christi	61
• Decreto N° 76, de 14.12.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica	62
• Decreto N° 319, de 13.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento del artículo 183-C inciso segundo del	

Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales	70
DEL DIARIO OFICIAL	77
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Procedencia de reclamo judicial en contra de resolución administrativa que rechaza reconsideración de multas. Cosa pedida. Oportunidad. Caducidad de la acción	81
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
Indice temático	84
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
5.415/095, 20.12.06.	
1) El empleador no sería responsable de hábitos personales del trabajador ejercidos fuera del ámbito de la empresa, como una alimentación inadecuada que le produjera obesidad, la que podría ser, previa calificación de organismos de salud, riesgosa para su desempeño laboral, en cuyo caso se debería adoptar las medidas necesarias para que esto no ocurriera.	
2) La obesidad en la situación planteada, no sería enfermedad profesional cubierta por la Ley N° 16.744	85
5.427/096, 22.12.06.	
Tratándose del sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, la Bonificación Proporcional corresponde a todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones docentes en establecimientos educacionales de dicho sector, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica que los une con dicho establecimiento, en los términos expuestos en el cuerpo del presente oficio	88
5.428/097, 22.12.06.	
No pueden ejercer los derechos y beneficios otorgados por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y sus leyes complementarias, como la Ley N° 19.813, los trabajadores que se desempeñan en los programas de salud implementados por el Ministerio del Ramo, para cubrir atenciones asistenciales de especialidades ambulatorias y transitorias como los Centros de Salud Mental (COSAM)	89



5.429/098, 22.12.06.

No existe inconveniente legal alguno para que la Corporación Municipal de Pirque pacte con un trabajador regido por las normas del Código del Trabajo, adicionar ocho años de antigüedad a la fecha de inicio de la relación laboral, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio

92

5.476/099, 28.12.06.

- 1) Las normas contenidas en el Párrafo 2º del Título VII, del Libro I del Código del Trabajo, incorporadas por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006, relativas a las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición y del contrato de trabajo de servicios transitorios, rigen a contar del 14.01.2007.
- 2) Las aludidas disposiciones rigen a partir de la misma fecha, respecto de las empresas que al 16.10.2006 estaban realizando actividades reguladas por dicho cuerpo legal, sin perjuicio de que tales empresas disponen de un plazo de 180 días contado desde el 14.01.2007 para solicitar la inscripción en el registro a que se refiere el artículo 183-K del Código del Trabajo

93

004/001, 3.01.07.

No le corresponde a esta Dirección determinar el número de Patrones, Motoristas, Marineros de Cubierta y Vigilantes que debe considerar la dotación comercial de los Remolcadores de Alta Mar.

La fijación de la dotación comercial de tales naves corresponde al armador o naviero, quien debe considerar para tales efectos un número de tripulantes superior a la dotación mínima de seguridad de la nave fijada por la Autoridad Marítima que permita dar cumplimiento a las normas legales que conceden derechos laborales irrenunciables a los trabajadores y a las garantías constitucionales indicadas en el cuerpo del presente informe

96

005/002, 3.01.07.

- 1) El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización por pérdida de la nave por naufragio contemplada en el artículo 123 del Código del Trabajo tratándose de trabajadores que se encuentran prestando servicios sujetos a contrato de plazo fijo. También resulta procedente pagarla en el evento que el trabajador tenga contrato a plazo fijo por dos meses y el siniestro ocurra restando un mes para su expiración, caso en el cual, aquél tendrá derecho a una indemnización que cubra únicamente este último período.
- 2) Si la nave es reflotada y reacondicionada no ha existido pérdida de la misma y en consecuencia en dicho evento el artículo 123 del Código del Trabajo resulta inaplicable

98

006/003, 3.01.07.

Procede que trabajador docente como de atención primaria de salud de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Colina, deba hacer devolución o reintegro de las remuneraciones percibidas por los días no trabajados incluidos en licencia médica de cuyo rechazo rehusó notificarse, por lo que quedó a firme, y en caso de no hacerlo, el empleador debería realizar los descuentos correspondientes en planilla de remuneraciones 101

006/004, 3.01.07.

Los establecimientos particulares subvencionados no se encuentran obligados a remunerar a su personal docente que participa en eventos deportivos, el tiempo que los mismos comprendan, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley N° 19.712, Ley de Deportes 103

141/005, 10.01.07.

Fija sentido y alcance de los artículos 183-A, 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006 105

143/006, 11.01.07.

No resulta jurídicamente procedente que la empresa Servicios Generales Tobalaba Limitada descunte las remuneraciones o anule las comisiones del personal de vendedores por motivos diversos, tales como devolución del producto por el comprador; cambio del artículo u otras modificaciones de la venta en su forma de pago, etc. 117

144/007, 11.01.07.

1. El feriado anual establecido en el artículo 67, inciso 2°, del Código del Trabajo, puede imputarse a aquellos pactados en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.
2. Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio del feriado anual, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, conocido doctrinariamente como "regla de la conducta".
3. La interpretación general establecida en el cuerpo del presente informe, no resulta aplicable en el evento que las partes hubieran convenido expresamente que el beneficio de feriado anual contenido en la cláusula contractual respectiva sería entregado

independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia	119
265/008, 17.01.07.	
Complementa Ordinario N° 4.786/090, de 2.11.2006, de este Servicio, que interpreta los incisos 1° al 4 ° del artículo 183-J del Código del Trabajo, en la forma que se señala en el cuerpo del presente informe	121
266/009, 17.01.07.	
Debe exigirse la aplicación del artículo 25 del Decreto Supremo N° 594, del año 1999, a la empresa Transuniversal Estibas S.A., de Punta Arenas, encargada de la venta de tarjetas de estacionamiento, pues sus trabajadores deben contar con servicios higiénicos dignos, salubres y expeditos a no más de 75 metros de su área de trabajo	124
 RESOLUCION Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	
1.- Resolución	
35 Exenta, 11.01.07.	
Modifica y sistematiza resolución que crea División de Estudios, las Unidades y Comité que indica	126
2.- Orden de Servicio	
3, 26.12.06.	
Imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a las Empresas de Servicios Transitorios (EST), contenidas en la Ley N° 20.123, que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios y su incidencia en el proceso de fiscalización	129



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 217
Febrero de 2007

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

- Joaquín Cabrera Segura: "Las normas del trabajo deben ser un piso, no un techo".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Algunas reflexiones acerca de los Derechos Fundamentales en la Institucionalidad Laboral chilena.

CARTILLA

- Campamentos en el sector forestal.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.158. Establece diversos beneficios para profesionales de la Educación y modifica distintos cuerpos legales.
- Ley Nº 20.157. Concede beneficios al personal de la Atención Primaria de Salud y modifica las Leyes Nºs. 19.378 y 19.813.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica las Leyes Nºs. 19.378 y 19.813, y concede otros beneficios al personal de la Atención Primaria de Salud, boletín Nº 4.639-11.
- Ley Nº 20.155. Modifica el artículo 36 de la Ley Nº 20.143.
- Ley Nº 20.148. Declara feriado el día 16 de julio de cada año, en que se celebra y honra a la Virgen del Carmen, en reemplazo del feriado correspondiente a Corpus Christi.
- Decreto Nº 76, de 14.12.06, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley Nº 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.
- Decreto Nº 319, de 13.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley Nº 20.123, sobre Acreditación de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Procedencia de reclamo judicial en contra de resolución administrativa que rechaza reconsideración de multas. Cosa pedida. Oportunidad. Caducidad de la acción.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

RESOLUCION Y ORDEN DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Gloria Vio Grossi	Jefa Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	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)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Claudia Inostroza Paredes	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Joaquín Cabrera Segura, jefe de la División de Relaciones Laborales, se refiere entre otros a la mediación; negociación colectiva, y a la nueva ley de subcontratación.

En Doctrina Estudios, y Comentarios, incluimos el artículo "Algunas reflexiones acerca de los derechos fundamentales en la institucionalidad laboral chilena" elaborado por Francisco Walker Errázuriz, abogado, Doctor en Derecho, Universidad de París, Profesor titular del Departamento de Administración de la Universidad de Chile y colaborador permanente de nuestra publicación.

La cartilla del mes, informa sobre las condiciones que deben ser cumplidas por los empleadores cuya actividad se desarrolla en campamentos forestales, a fin de brindar a sus trabajadores un ambiente grato, sano y libre de riesgos. Este documento ha sido elaborado por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (Ucymat) dependiente de la División de Inspección.

De la sección Normas legales y reglamentarias, destacamos las Leyes N°s. 20.158, que establece diversos beneficios para profesionales de la Educación y modifica distintos cuerpos legales, y la 20.157, que concede beneficios al personal de la Atención Primaria de Salud y modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813, además de los Decretos N°s. 76, de 2006, de la Subsecretaría de Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica, y el 319, de 2006, de la Subsecretaría del Trabajo, que aprueba el Reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

De la jurisprudencia institucional, destacamos el Dictamen N° 141/05, de 2007, que fija el sentido y alcance de los artículos 183-A, 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.123, publicada en el Diario Oficial de 16.10.2006.

Por último, de la normativa institucional destacamos la publicación de la Orden de Servicio N° 3, de 2006, de la División de Inspección, que imparte criterios de actuación e instrucciones para la aplicación de las normas referidas a las Empresas de Servicios Transitorios (EST), contenidas en la Ley N° 20.123, que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, y su incidencia en el proceso de fiscalización.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Subjefe División de Recursos Humanos

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

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

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Abogado
Jefa de División de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

