



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Febrero 2005



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## SUBSECRETARIO LJUBETIC

## LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES EN MATERIA LABORAL: DE LA REDUCCION DE JORNADA A LA REFORMA DE LOS TRIBUNALES

*El abogado Yerko Ljubetic Godoy fue jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales en la Dirección del Trabajo entre los años 1994-95, posteriormente se desempeñó como jefe del Departamento de Fiscalización, cargo que ocupó hasta marzo del año 2000. Desde entonces funge como Subsecretario del Trabajo, cargo desde el cual ha impulsado las importantes reformas del gobierno que en materia laboral le han cambiado el rostro al mundo del trabajo y de las cuales adelanta algunos pormenores.*

– **¿Cuál es el espíritu que originó la Ley de la rebaja de jornada?**

Claramente se origina y tiene su sentido principal en la intención de modificar positivamente las condiciones de vida de los trabajadores por la vía de afectar un nivel central de la relación laboral como es la jornada de trabajo.

El amplio consenso generado en torno a la iniciativa se explica precisamente porque había una percepción generalizada de que ésta era una medida orientada a beneficiar a la mayor parte de los trabajadores en el país, sobre la base de innumerables estudios que ponían a Chile y en particular a Santiago como uno de los países y la ciudad donde en el mundo se tenían jornadas laborales más extendidas.

El tema de la productividad y estos otros aspectos que se incorporan después de la discusión tienen que ver más bien con



"Estoy convencido de que efectivamente nuestra institucionalidad laboral requiere niveles de flexibilidad, pero que la condición básica para que se trate de flexibilidad y no de precarización del empleo es que esto pase por elevar los niveles de negociación entre las partes en el país".

acreditar que, tal como pensábamos al momento del origen del proyecto, esto no debía significar bajo ninguna circunstancia una reducción, un deterioro de las capacidades productivas de la comunidad chilena o una reducción de los niveles de las unidades productivas de las empresas.

Lo que se ha hecho en esta primera época de aplicación de la ley confirma que hay un amplio espacio para que por la vía de la productividad las distintas empresas del país mantengan sus niveles no obstante la reducción de jornada, sino que incluso se incrementen y es por eso que siempre nos pareció una medida que al mismo tiempo de ser muy justa,

era muy consonante y armónica con las capacidades productivas de la economía. Y por lo tanto no iba a significar, como no ha significado, un trastorno económico para el país ni mucho menos y creo que nadie podría sostener seriamente que esto ha significado un menoscabo, un perjuicio o un deterioro de las actividades productivas.

- **A pesar de los consensos, los empresarios han realizado una serie de cuestionamientos al tenor, entre otras cosas señalan que entre el 60 al 70% del día laboral en sus empresas es trabajo efectivo y que el resto se "da la vuelta", esto correspondería a lo que se ha dado en llamar la "cultura del zapatillas con clavos" y que la ley de rebaja de jornada en consecuencia vendría a beneficiar estas prácticas. ¿Cuál es su opinión al respecto?**

La situación dista mucho de ser ésa. Lo que hay en este país, no obstante la reducción de la jornada, es la característica de los sectores productivos de una alta intensidad de trabajo, incluso una alta intensidad de jornada, de hecho por eso nos estamos encontrando con muchas formas de burlar las normas sobre ésta.

Esto por ejemplo es una característica grave en torno a la actividad de los trabajadores del transporte interurbano de carga o de pasajeros, lo que tenemos ahí son excesos de jornada mucho más allá de lo que la norma legal establece con los serios riesgos que eso conlleva, pero esa situación se puede apreciar en prácticamente todos los sectores productivos del país en donde uno encuentra situaciones en las que por una u otra vía las normas sobre el límite de jornada, tanto la anterior de 48 horas como la actual de 45, es eludida o se intenta permanentemente eludirla.

Eso está avalado por las propias cifras de la Dirección del Trabajo en que un

porcentaje mayoritario de infracciones que se detectan están relacionadas con cuestiones relativas a la jornada. Entonces yo diría que la situación desde las cifras y de la experiencia nuestra es justamente la contraria a la que se afirma, más bien es una situación de sobreexplotación de los trabajadores chilenos de un modo que hace que éste sea un tema normalmente prioritario para la actividad de fiscalización de la Dirección del Trabajo. Por último en los casos en que así ocurriera, en la que existan prácticas como el "sacar la vuelta" es responsabilidad del empleador y por tanto si esto ocurre es más imputable a las debilidades de las empresas y sus formas de organización del trabajo y la jornada que a la ley o los propios trabajadores.

- **Entonces, ¿podríamos quizá hablar con más vehemencia de una cultura de la evasión de las normas?**

Si nos remitimos a las cifras históricas de la Dirección del Trabajo éstas dan cuenta de que al menos el 70% de las infracciones detectadas están vinculadas con jornada de trabajo, ya sea porque no se dispone registro de asistencia, porque está implementada de una forma ilegal o porque no se pagan las horas extras, siempre va a haber conceptos ligados al uso abusivo de la jornada de trabajo que es agravado por los bajos niveles remuneracionales o de estructuras remuneracionales asociadas que hacen que el propio trabajador sea parte de esta comisión para eludir la norma.

Hay una vinculación muy estrecha entre los bajos niveles salariales del país, particularmente en sectores altamente intensivos como la construcción o la agricultura con este fenómeno de elusión de las normas y limitaciones de la jornada de trabajo, lo cual nos confirma que no basta con la reducción de la jornada sino

que lo que es menester es incrementar y potenciar la fiscalización de la Dirección del Trabajo para el cumplimiento de estas nuevas disposiciones. Por otro lado promover una cultura de respeto de estas normas que son de orden básico. En definitiva, el desafío permanente es que en Chile se trabaje menos, pero mejor.

- **Algunos parlamentarios sostienen que tras sus estudios se ha revelado la existencia de la cultura del resquicio de la ley. ¿Qué es lo que va a pasar a nivel legislativo para impedir que se le den lecturas e interpretaciones diferentes a la legislación laboral?, ¿tiene el Ministerio alguna propuesta para el Ejecutivo o el Legislativo?**

En el mundo del trabajo la solución de los problemas muchas veces no tiene que ver con aspectos legislativos o con normas legales, no sólo porque cualquier empleador tiene legítimo derecho a tener su propia interpretación de las normas y los organismos fiscalizadores tienen la responsabilidad de hacerlas cumplir en los términos en los que efectivamente fueron aprobadas, sino porque en lo cotidiano de las relaciones laborales y los procesos productivos las situaciones de vulneración pueden ser infinitas, así que siempre va a resultar insuficiente la existencia de la norma y la existencia de organismos fiscalizadores que estén llamados a velar por el cumplimiento de éstas.

Hay al menos dos elementos fundamentales que tienen que contribuir para que esto ocurra y que son los más débiles en esta perspectiva: una cultura del cumplimiento laboral que en Chile no existe y la inexistencia o la existencia en términos muy reducidos de organizaciones sindicales. Y estos son los elementos coadyuvantes de la fiscalización del cumplimiento de la ley, en los sectores donde hay una mayor presencia de organización sindical y mayor representatividad

de las organizaciones los niveles de cumplimiento normativo son más elevados que los del promedio.

Desgraciadamente esta condición, es decir la existencia de organizaciones sindicales representativas, es la excepción dentro de la regla general en el trabajo cuya tasa de afiliación sindical apenas supera el 10%. Podemos tener una muy buena ley, como yo creo que fue la reducción de jornada y tener un organismo fiscalizador potenciado como la Dirección del Trabajo, pero evidentemente todos los recursos humanos y materiales de que se puedan disponer para velar por el cumplimiento de la norma en un universo de millones de trabajadores y de cientos de miles de empresas siempre van a ser insuficientes y por lo tanto tiene que existir una capacidad de elevar estos niveles desde el punto de vista de una cultura de cumplimiento de la norma y desde la excepcional y precaria existencia de organizaciones sindicales. Esto nos obliga a redoblar los esfuerzos de la Dirección del Trabajo para hacernos cargo de esta función.

- **¿Sería posible que se le entregaran nuevas atribuciones a la Dirección del Trabajo para que siga operando en forma más eficaz?**

En la Dirección del Trabajo hemos cumplido con las dos tareas principales, perfeccionamos sus normas quizá no todo lo que hubiéramos querido pero sí de una forma sustantiva hemos incrementado sus capacidades fiscalizadoras desde el punto de vista de sus recursos y dotación, si consideramos lo realizado durante los tres gobiernos de la Concertación es una institución que se ha potenciado enormemente.

Creo que lo que falta es un esfuerzo propio de la Dirección del trabajo, lo cual hemos discutido con su equipo directivo en vías de tomar medidas para imple-

mentar y potenciar su capacidad fiscalizadora, me refiero a que tenemos que mejorar la relación entre el personal fiscalizador y particularmente el de terreno en conjunto con el resto del personal. Ahí hay un tema de rediseños internos de gestión que se tienen que emprender a la brevedad para que tengamos una potencia fiscalizadora más incrementada, con los recursos humanos y materiales disponibles se puede hacer algo muy importante en esa línea y tener logros muy fundamentales.

- **No obstante la rebaja de jornada, el país está bastante lejos de los estándares internacionales, especialmente respecto a Europa que tiene una jornada laboral en promedio de 35 horas semanales, ¿podrán los trabajadores chilenos aspirar en lo futuro a que la jornada se pueda reducir aún más?, luego ¿será posible que en estas condiciones pueda también producirse el “crecimiento con equidad”?**

Desde el punto de vista de nuestra realidad económica y de nuestras características como sociedad, un estándar de 45 horas es en estos tiempos algo que puede estar dentro de lo razonable.

El punto es cómo hacer que estas normas se cumplan. Cuando tengamos estándares de cumplimiento adecuados entonces uno podrá pensar que esta norma es la más adecuada o habrá que reducirla, pero claramente falta mucho para que lleguemos a esa situación.

En segundo lugar creo que hay otros tópicos propios del mundo del trabajo que son prioritarios, los niveles salariales como promedio, especialmente en los sectores de más alta tasa de contratación y donde más trabajadores se desempeñan, vienen siendo extremadamente bajos y en relación con esto la inexistencia de mecanismos efectivos y una real vigencia de la negociación colectiva

como un elemento clave para mejorar los indicadores de distribución de la riqueza en el país. Y este es un tema de una enorme importancia y que no ha sido valorado ni ponderado en toda su magnitud.

Los instrumentos de los que los países disponen para mejorar la distribución de la riqueza son las reformas a las estructuras tributarias y los procesos de la negociación colectiva. A través de la negociación colectiva los trabajadores pueden allegarse mayores niveles de equidad y de justicia, aquí la distribución del ingreso es un instrumento muy subutilizado que tiene muchas trabas y limitaciones para desarrollarse y la prueba está en esta cifra de que no más del 10% de los trabajadores está cubierto por contratos colectivos.

Aquí como país estamos perdiendo una oportunidad muy importante, esto puede llegar a ser un problema muy serio porque nuestra estrategia de desarrollo abierta a la economía mundial impone enormes desafíos de productividad y de eficacia en las empresas y tiene que tener en correspondencia la capacidad de distribuir los beneficios entre todos los que lo hacen posible.

Ahí se juega gran parte de la legitimidad la estrategia de desarrollo por la cual hemos optado, si elevamos nuestra productividad y tenemos un gobierno extremadamente eficaz en materia de abrir mercados para las actividades productivas de Chile y esto no tiene ningún efecto positivo en los millones de trabajadores que están asociados a este proceso, claramente habrá la percepción de que no tiene ninguna utilidad.

El tema del crecimiento colectivo en el mundo del trabajo tiene una expresión concreta que es la capacidad de distribuir de mejor manera los beneficios, las utilidades y rentabilidades a las que con-

curren empresarios y trabajadores, eso se hace en los países civilizados a través de procesos modernos de negociación colectiva de los que desgraciadamente en este país tenemos un déficit enorme. Este sí me parece un tema de mayor prioridad que va ligado a los temas de equidad, de un desarrollo con legitimidad social.

- **Pareciera entonces que los conglomerados de empresarios que se han manifestado por la implementación de esta ley, estarían tratando de resguardarse de tratar estos otros temas medulares para no asumir la responsabilidad social que les compete...**

La discusión que muy marginalmente hay sobre el tema de la jornada se refiere más bien a cuestiones específicas de su aplicación, básicamente a lo de orden técnico, por otro lado los trabajadores chilenos ya están muy posicionados respecto a que hemos reducido la jornada de trabajo.

Los sectores empresariales más importantes son mucho más directos para enfrentarse a este tema, por ejemplo al llamado de la negociación colectiva ellos son francamente reacios, reticentes y opositores de que se amplíen.

En el país prima un modelo de negocios que no concibe la organización de los trabajadores, esa es una regla general pero como todas ellas admiten excepciones importantes y hay sectores que han demostrado su eficacia por ejemplo la minería, pero la regla general es que los empresarios chilenos sin ambigüedad de posición alguna son contrarios a cualquier forma de organización.

- **Si este es el tema medular a futuro, entonces el gobierno estaría en un serio predicamento y los trabajadores también, debido a esta oposición notable ¿cuáles van a ser entonces las alternativas de**

### **los trabajadores para, en primer lugar, poder organizarse?**

Este no es solamente un tema del gobierno sino claramente de la política nacional, es muy concreto, en las reformas laborales del año 2001 en el proyecto que impulsó el Ejecutivo iban normas importantes de promoción de la negociación colectiva, las más importantes de las cuales no contaron con la aprobación de la mayoría en el Senado y por tanto no fue posible avanzar en ese proyecto y tuvimos que priorizar otros aspectos.

Entonces no es un tema del gobierno exclusivamente y como todos los grandes temas lo que debiera ocurrir es que en las instancias políticas definidas a estos efectos como lo es el Parlamento, las cosas se dieran de tal manera que la mayoría compartiera estas consideraciones y llevara adelante con el Ejecutivo proposiciones legislativas que ampliaran los niveles de negociación colectiva. Pero eso pasa por un tema político de correlaciones de fuerzas parlamentarias, es así de simple, este no es un tema misterioso. Desafortunadamente existe una hegemonía política senatorial muy reacia a este tipo de innovaciones y seguramente vamos a tener que reponerlas en el momento en que seamos capaces de revertirlas.

- **¿Cómo podemos convivir en este terreno del crecimiento acelerado y la cultura de trasgresión de las normas?, ¿tiene noticias de cómo estamos en los estándares internacionales en esta materia?**

Hay diversos factores en el entorno que van a contribuir a que vayamos reduciendo los niveles de trasgresión, yo creo que es posible pensar que hay modificaciones importantes de esta cultura y que podemos avanzar en estos procesos como el diálogo social que contribuyen a incrementar una cultura comprensiva de las normas laborales como un tema cen-

tral, no sólo de efectos productivos sino que para mejorar la calidad de vida de la inmensa mayoría de los chilenos. Este año vamos a intensificar nuestros esfuerzos en pos del diálogo social y ello va a ser una enorme contribución en ese sentido.

Una segunda cuestión que me hace ser optimista en esta línea a largo plazo es el impacto de los acuerdos económicos internacionales que Chile ha suscrito particularmente en figuras como la del capítulo laboral del TLC con Estados Unidos, donde se expresa una cuestión que ya es generalizada en el mundo: los países empiezan a exportar y a competir ya no sólo con la calidad de sus productos sino por la calidad de los procesos que les dieron origen, de ahí que las dimensiones laborales y medioambientales van a ir logrando creciente importancia.

El TLC supone procedimientos concretos en casos de incumplimientos permanentes en el tiempo que imponen una cierta obligación y abren perspectivas de consecuencias económicas que van a ser fundamentales a la hora de elevar los niveles de cumplimiento laboral, para decirlo en términos simples: para los empresarios chilenos que estén interesados en competir en el mundo va a resultar cada vez más relevante acreditar que cumplen con las leyes laborales.

- **¿No han pensado en establecer al respecto alguna suerte de certificación?**

Se están desarrollando instrumentos que están claramente orientados en ese sentido, así como las certificaciones medioambientales o el sello verde, estamos en el desarrollo y diseño de instrumentos de fiscalización y supervisión laboral que sean consistentes con esta lógica de un desarrollo orientado hacia la exportación.

La Dirección del Trabajo tiene una experiencia interesante en carácter de plan

piloto con algunos sectores agrícolas y de la industria de salmones, en los que el tema está cobrando creciente importancia. Va a resultar muy positivo, pues al final contaremos con un conjunto de factores que contribuyan a elevar los niveles de cumplimiento normativo.

Los estándares en materia del incumplimiento nos tienen totalmente insatisfechos, aunque no obstante en comparación con otros países latinoamericanos pudiera parecer no tan grave. Los niveles de informalidad en nuestro país son bastante menores y por tanto eso explica que los niveles de incumplimiento resulten mucho más evidentes porque hay un universo fiscalizable de trabajadores con relación laboral. En otros países probablemente exista una enorme cantidad de trabajadores que están en una condición de absoluta informalidad, por lo tanto los estándares son desconocidos, inmedibles, eso hace que no sean muy comparables los nuestros con los del resto, pero vistos desde nosotros mismos y desde el tipo de sociedad que quisiéramos tener son insatisfactorios y hay que seguir trabajando para mejorarlos.

- **Puesto que las críticas van orientadas en el sentido que por lo bajas, las multas no causan ninguna merma en las empresas trasgresoras, ¿cuál sería el camino que debería tomar la Dirección del Trabajo para abordar este tema, la imposición de multas draconianas o la sustitución de multas por capacitación?**

Hoy día tenemos la posibilidad de que la Dirección del Trabajo aplique multas infinitamente mayores que las que podía aplicar antes de la reforma laboral, que pueden llegar a ser de una enorme magnitud aunque probablemente haya muchas empresas en que dados sus niveles de rentabilidad o de flujo de recursos podrían parecer como menores. La Dirección del Trabajo para casos graves y

calificados está en posibilidad de imponer sanciones claramente disuasivas, por lo tanto hemos mejorado en ese aspecto en modo notable.

Ahora bien, no hay tal dicotomía entre la lógica sancionatoria y la lógica pedagógica en la fiscalización, es más bien una combinación virtuosa. La Dirección del Trabajo no puede en ningún concepto abandonar su capacidad sancionatoria, ya que sigue siendo su instrumento fundamental.

En algunos sectores me parece muy razonable la sustitución de multas por capacitación, a través de las normas que incorporó la reforma laboral en empresas con menos de diez trabajadores, pues se hace cargo del hecho de que hay miles de microempresas que no cuentan con asesoría y uno puede presumir que parte importante de sus incumplimientos tienen que ver con desconocimiento más que la voluntad.

La tarea de la Dirección del Trabajo es continuar ejerciendo sus facultades fiscalizadoras, aplicar las sanciones cuando correspondan con los criterios que la propia ley le admite y por el otro lado realizar una función pedagógica importante. De hecho, la Dirección del Trabajo cumple más allá de su facultad legal con actividades de capacitación y difusión de la norma laboral muy importantes.

No soy partidario, como se han levantado algunas opiniones este último tiempo, de tener normas que eximan a un determinado sector de empresas pequeñas o medianas o microempresas del cumplimiento de las normas laborales, creo que ese no es el camino, el camino es que junto a la fiscalización se despliegue la actividad pedagógica que permita que se cumpla con la ley. La infracción a la norma laboral debe ser sancionada sea cual fuese el tamaño de la empresa.

- **¿Es posible que creamos que las empresas chilenas están en la vía de la flexibilidad cuando aún se incumplen normas mínimas de la legislación laboral?**

Muchas empresas tienen esa lógica de flexibilización y que está caracterizada por dos cosas: el incumplimiento de las normas laborales y la imposición ilegal a sus trabajadores de determinadas condiciones que puedan ser legales o no, esa lógica que en el fondo no lleva a la flexibilidad sino que conduce a la precarización es precisamente lo que a mí me hace decir que la Dirección del Trabajo ni por un instante puede ya abandonar la que es su vocación principal, la de la fiscalización y sanción en el caso del incumplimiento, la institución va a seguir siendo un organismo fundamental en la consecución de estos objetivos.

- **El Sernam hace unas semanas denunció que en Chile cerca de cien mil mujeres trabajaban en faenas agrícolas de temporada sin contrato, adicionalmente que están expuestas a una serie de riesgos como agentes agroquímicos ¿qué medidas tiene pensadas implementar el Ministerio al respecto?**

El sector de trabajadores agrícolas de temporada es uno de los más vulnerables del mundo del trabajo en Chile y por tanto amerita realizar modificaciones normativas y de fiscalización que apunten a mejorar el nivel de cumplimiento, precisamente porque éste envuelve situaciones graves a los efectos, ya ni siquiera de jornada sino que en las que claramente se da una suerte de peligro inminente para la vida y la integridad física de esos trabajadores.

En esta línea se han realizado avances significativos, un paso importante que se dio en la reforma laboral tuvo que ver con la formalización de los enganchadores, aunque no obstante tenemos que



seguir desarrollando estas líneas de trabajo pues faltan más normas, de tal manera que haya una efectiva profesionalización y terminemos con estos agentes inescrupulosos e improvisados que una vez que colocan a sus trabajadores se quedan con los recursos y los trabajadores quedan abandonados a su suerte.

Por otro lado hemos intensificado los niveles de coordinación entre los organismos del Ministerio involucrados, hay una mesa permanente en la que participan además del Ministerio del Trabajo, el SERNAM, el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Salud y sus distintos organismos, en un tema muy importante que es la coordinación y el pronunciamiento de las distintas facultades e instrumentos que tenemos para la fiscalización de los distintos aspectos que por sus competencias les toca conocer. Hay que profundizar en esa dirección. Lo que se ha realizado con el SERNAM en la instalación de salas cuna y jardines infantiles en temporada de verano para los efectos de atender a los hijos de madres trabajadoras, ha sido también una experiencia muy importante y que indica también un camino que tenemos que seguir recorriendo, hemos tenido avances pero tenemos que seguir buscando el perfeccionamiento de los instrumentos normativos.

Este es un sector donde deberían existir fenómenos territoriales de negociación que permitieran establecer las condiciones y estándares mínimos para el desempeño de los trabajadores, pero falta avanzar en el nuevo esquema de organización sindical que estableció la reforma laboral y que permite la organización sindical incluso por territorio, esta norma sienta las bases para la articulación apropiada para los trabajadores agrícolas de temporada.

Por lo tanto para garantizar el cumplimiento de la ley, la existencia o no de

las organizaciones sindicales es determinante, es un camino que el gobierno debe recorrer en conjunto con éstas de manera que pudiéramos multiplicar experiencias como la de Anamuri y otras organizaciones de mujeres o trabajadores agrícolas en general.

Soy testigo de la forma en que los trabajadores son escondidos o desplazados cuando llegan los inspectores del trabajo a fiscalizar en un predio, esta cuestión es muy difícil de impedir porque a pesar de los recursos desplegados es imposible cubrir todo lo que hay en esta materia si eso no es acompañado de organizaciones sindicales poderosas y representativas que contribuyan en esta línea y hagan valer sus derechos. Así, esta afirmación de que la organización sindical es un determinante para el cumplimiento de la norma, resulta mucho más evidente en este sector productivo que en el resto del país.

– **¿Estamos en la vía de conseguir el estatus de trabajo decente?**

El mercado de trabajo en Chile se caracteriza por tener todavía un bajo nivel de informalidad, ya que la mayor parte de sus trabajadores está en condiciones laborales, es decir, que tienen contrato de trabajo y acceso a las prestaciones sociales asociadas a la relación laboral; por lo tanto el cumplimiento de las condiciones básicas están dadas.

Sin embargo el concepto del trabajo decente en el caso de países como el nuestro tiene que aspirar a cumplir con estándares mayores que los que puedan ser exigibles, por ejemplo a otros países subdesarrollados donde el concepto de trabajo está relacionado con la informalidad e incluso con situaciones que lindan en la esclavitud, no obstante no vamos a darnos por satisfechos puesto que en comparación nuestra situación sea mejor. En Chile debiéramos

aspirar a un concepto de trabajo decente, más ambicioso que el simplemente cumplir con ciertas condiciones formales del mercado.

Hay otras cuestiones que también nos ocupan, entre ellos elevar los niveles salariales del país para que se pueda cumplir el objetivo central del trabajo decente y que en consecuencia el acceso a los beneficios sea real, más efectivo.

– **¿Cuáles han sido los avances de las condiciones laborales desde el término de la dictadura hasta el advenimiento de la democracia?**

No cabe duda de que ha habido una mejoría ostensible y esto se expresa en hitos muy claros. Durante el gobierno del Presidente Aylwin se realizaron reformas laborales cuyos efectos pusieron merma al elemento más grueso de la inequidad laboral impuesto por la dictadura. En tanto las reformas laborales del Presidente Lagos incorporan los nuevos fenómenos del mundo del trabajo, mayores niveles de equidad en las relaciones laborales y establecen nuevas formas de protección y contratación. Los hitos de ambas administraciones demuestran que hemos avanzado sustantivamente.

No obstante quienes nos desempeñamos en la institucionalidad del mundo del trabajo no tenemos razón todavía para darnos por satisfechos con estos avances, todavía falta por hacer, falta mucho camino por recorrer.

Estoy convencido de que efectivamente nuestra institucionalidad laboral requiere niveles de flexibilidad, sin embargo la condición básica es que esto pase por elevar en el país los niveles de negociación entre las partes y que estén en condición de desequilibrio, por lo tanto para que esta negociación sea

equilibrada tiene que haber organización de los trabajadores e instrumentos eficaces de la negociación colectiva. Esa es la flexibilidad moderna y democrática en la que tenemos que avanzar y probablemente sea un tema de los que tendremos que abordar próximamente.

Otro tema son las nuevas formas de protección social en función de los cambios que ha habido en el mundo del trabajo, es decir cómo hacemos para concebir y diseñar nuevas formas de protección en un contexto en el que, lo que antes constituían tradiciones, ahora son excepciones a reglas generales muy diversas y que por lo tanto obligan a replantearse estas normas.

Asimismo, el seguro de desempleo y otras modalidades son las que van a caracterizar la discusión del futuro próximo, sin considerar la cuestión de la previsión social que es otro capítulo completo de los cambios en el mundo laboral. Actualmente tenemos que enfrentar fenómenos emergentes al mismo tiempo que hacernos cargo de los problemas no resueltos que se arrastran del pasado, muchos de los cuales se han mencionado aquí.

Desde el punto de vista de los derechos colectivos es francamente inaceptable la realidad, me refiero a las organizaciones sindicales en un país que quiere modernizarse y desarrollarse con equidad y en este tenor estamos perdiendo como país una enorme oportunidad de tener una modernización productiva que sea democrática.

Asimismo, parece moralmente inaceptable que en contraparte los sectores clave en nuestra estrategia de desarrollo que están orientados hacia las exportaciones como son el trabajo agrícola de temporada, tengan los estándares laborales que muestran hoy en día.

- **¿Para cuándo y qué materias contendrá la reforma a la justicia laboral anunciada por el Presidente de la República el pasado 12 de enero?**

Este es un aspecto clave en todo lo que hemos conversado, este problema relativo al incumplimiento de la norma no se da sólo por las dificultades de fiscalización para allegar a los lugares o de las insuficiencias que pueda tener la ley. Cuando los asuntos llegan a los tribunales, los trabajadores pierden todas las expectativas, pues están sujetos a un sistema dilatorio y que por lo tanto le está negando en términos reales el acceso a la justicia.

En la medida en la que el tercer eslabón de una cadena virtuosa falla –la instancia judicial–, resulta evidente que todos los avances en materia de legislación y fiscalización pueden volverse esfuerzos inútiles.

Por ese motivo es que hemos dado una prioridad central al tema de la reforma a la justicia laboral, porque queremos completar este círculo virtuoso: tribunales del trabajo que estén en condiciones de resolver rápida, eficaz y oportunamente los problemas que se presenten.

Esta reforma integra tres proyectos: uno que modifica sustancialmente los procedimientos de cobranza previsional, lo que va a significar despejar los tribunales de todo lo que son las cobranzas ejecutivas y que en algunos casos llegaban a constituir el 80% de sus ingresos. Los trámites van a procesarse a través de procedimientos modernos y mucho más rápidos, en consecuencia van a permitir mucho más tiempo y disponibilidad para abocarse a los temas de fondo.

El segundo proyecto amplía el número de tribunales laborales y previsionales, que hoy en día están en una condición

crítica. Actualmente tenemos 20 tribunales del trabajo a lo largo de Chile que son casi los mismos que teníamos al año 1973. Para hacer frente a esta insuficiencia dramática vamos a duplicar el número de tribunales laborales especializados, cobertura que además va a ser completada con los tribunales de letras reforzados donde se aplicará el procedimiento, en caso de que no exista tribunal laboral en la zona. Así se crearán nueve o diez entidades nuevas de cobranzas regionales en las principales ciudades del país.

Y el tercer proyecto modifica radicalmente el actual procedimiento ordinario laboral. La idea es que los procedimientos sean orales en una sola instancia, en la que no hay posibilidades de instrucción por parte del juez a subalternos. Este es un procedimiento que suprime cualquier posibilidad de resquicios o recovecos procesales que pudieran dilatar el tratamiento de las causas y que incluso le da atribuciones al juez para llevar adelante causas de oficio. Asimismo, el procedimiento restringe en forma importante y hace mucho más selectivo el paso a segunda instancia, es decir vamos a tener mayor calificación de esos asuntos, pues el objetivo es que la mayor parte de éstos puedan quedar resueltos en la primera instancia.

Se trata de un procedimiento que contempla a su vez la tutela de derechos fundamentales para el caso de los trabajadores que se vieran vulnerados en ellos. Así, el trabajador va a ser tramitado a través de procesos aún más rápidos y extremadamente protectores por parte del tribunal.

En síntesis, este proyecto va a significar un cambio esencial a la lógica, a la forma y a los procedimientos laborales que hasta ahora hemos conocido y la combinación de estos tres proyectos van a significar en el corto plazo un cambio

muy significativo en el rostro del mundo laboral chileno en materia del incumplimiento.

Todos los problemas en cuanto al incumplimiento tienen, gracias a este proyecto, una perspectiva de mejoría sustancial, hoy en día los trabajadores aceptan que se les vulneren sus derechos, entre otras razones porque no les asiste ninguna esperanza de que los tribunales resuelvan en forma expedita. Esa percepción va a cambiar notablemente y vamos a poder completar este

triángulo: ley-Dirección del Trabajo-tribunales.

Los dos primeros proyectos, el que crea los procedimientos de cobranza y el orgánico que aumenta los tribunales, ya están en su última fase en el Senado, en tanto el de procedimientos, que es mucho más contundente y de mayor magnitud, está por salir de la Comisión de Constitución y Justicia y es posible que en marzo el proyecto sea aprobado en la Cámara de Diputados y sea tramitado en el Senado lo más aceleradamente posible.

# SISTEMA DE EVALUACION DOCENTE DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION DEL SECTOR MUNICIPAL

**Blanca Dervis E. (\*)**  
**Inés Viñuela S. (\*)**

## I. EVALUACION DE LA FUNCION DOCENTE DE AULA

En el Diario Oficial de 12 de febrero de 2004, fue publicada la Ley N° 19.933, que en su artículo 12, letra d), contempla un sistema de evaluación para los profesionales de la educación que cumplen funciones de docencia de aula en el sector municipal, sustituyendo el artículo 70 de la Ley N° 19.070.

Conforme con el artículo 6° de la Ley N° 19.070, se entiende por docencia de aula, la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo.

Luego, con fecha 14 de agosto de 2004, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 19.961, sobre evaluación docente, que modificó el artículo 70 del Estatuto Docente, Ley N° 19.070.

De acuerdo a la nueva normativa legal se establece obligatoriamente, cada cuatro años, para los referidos profesionales de la educación una evaluación de su desempeño profesional.

Cabe hacer el alcance, que durante los años 2003 y 2004, se realizó una evalua-

ción voluntaria en aquellas comunas que se incorporaron al referido sistema, la que de acuerdo con el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.933, se validó para todos los efectos, encontrándose pendiente la dictación de la correspondiente resolución del Ministerio de Educación para el año 2004.

Como resultado final de este nuevo sistema de evaluación el docente puede acceder a alguno de los siguientes niveles de desempeño: *destacado; competente, básico o insatisfactorio.*

El resultado de la evaluación incidirá en las siguientes materias:

- a) *Como antecedente para los concursos públicos*, regulados en el Título III, del Estatuto Docente para los profesionales de la educación que ingresan a una dotación municipal en calidad de titulares, quedando vinculados al ente empleador por un contrato de trabajo de carácter indefinido.
- b) *Para acceder al pago de la Asignación Variable por Desempeño Individual*, en la medida que el desempeño del docente sea calificado como destacado o competente.

La Asignación Variable por Desempeño Individual, contemplada en el artículo 17 de la Ley N° 19.933, tiene por objeto mejorar el nivel de remun-

(\*) Abogados del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

neraciones de los docentes de aula en consideración a la calidad de desempeño en sus funciones.

Tienen derecho a este beneficio, los profesionales de la educación que, habiendo obtenido el nivel de evaluación antes referido aprobaren una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos que debe rendirse dentro de los doce meses siguientes a la publicación de los resultados de la evaluación, obteniendo en la misma un nivel de logro destacado o competente.

Se paga a partir del año siguiente al de la rendición y aprobación de la prueba de conocimientos, con el carácter de imponible y tributable, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, por el período de cuatro años.

Sus montos serán de:

- 25% de la remuneración básica mínima nacional para los profesionales de la educación que habiendo alcanzado un nivel de desempeño destacado en su evaluación, obtuvieren en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro también destacado.
  - 15% de la remuneración básica mínima nacional para los profesionales de la educación que habiendo alcanzado un nivel de desempeño destacado o competente en su evaluación, obtuvieren en la prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos un nivel de logro competente.
- c) *Para optar a cupos o becas* en actividades de perfeccionamiento o estudios de post-grado;

d) Para financiar *proyectos individuales de innovación*;

e) En general, en *todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales*.

### Proceso de Evaluación

El Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP, tendrá a su cargo la coordinación técnica del sistema, para el logro de la adecuada aplicación de los procesos de evaluación.

La evaluación del desempeño del docente de aula se realizará sobre la base de los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el referido Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP.

Dicho Centro asume, además, las siguientes nuevas funciones vinculadas al proceso de evaluación del desempeño docente:

- Asesorar técnicamente a los diversos actores del sistema;
- Revisar en forma continua los instrumentos de evaluación del desempeño docente; y
- Acreditar y capacitar a los evaluadores pares.

### Comisiones Evaluadoras

Además de las facultades que la ley le otorga al Ministerio de Educación en el proceso de evaluación, existirán Comisiones Comunales de Evaluación Docente, responsables de aplicar localmente el sistema de evaluación.

La composición y funciones de las citadas Comisiones se establecerán por un decreto reglamentario que deberá dictarse

en el plazo de 120 días, contado desde la fecha de publicación de la Ley N° 19.961, en el Diario Oficial.

Estas Comisiones deberán estar integradas, a lo menos, por el Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación Municipal respectiva, según corresponda, y los evaluadores pares de la comuna correspondiente.

Para estos efectos, se entiende por evaluadores pares a los docentes de aula que se desempeñen en el mismo nivel escolar, sector del currículo y modalidad del docente evaluado, independientemente que laboren en un establecimiento educacional distinto de aquel en que presta servicios el profesional de la educación evaluado.

La forma de selección nombramiento, requisitos, inhabilidades y obligaciones a que estarán sujetos los evaluadores pares en el ejercicio de esa función, deberán fijarse en el reglamento que se dicte para tales fines.

A los evaluadores les asistirá el derecho a percibir un pago por las funciones que desempeñen en tal calidad; para ello se dictará un Decreto Supremo del Ministerio de Educación que deberá llevar, además, la firma del Ministro de Hacienda que determinará anualmente el monto de los recursos que se transferirá a cada Municipalidad. Para dichos efectos se fijan \$ 24.480, por cada docente evaluado.

#### **Resultados de la evaluación**

Tal como ya se expresara anteriormente, los niveles de evaluación del docente en su desempeño profesional, pueden ser de destacado, competente, básico o insatisfactorio.

Si el resultado de la evaluación del docente fuere insatisfactorio, deberá someterse

a una nueva evaluación al año siguiente, conforme a los planes de superación profesional que determine el reglamento.

Si en la segunda evaluación el resultado nuevamente es insatisfactorio, el docente dejará el curso para dedicarse durante el año a su plan de superación profesional, no teniendo derecho a percibir por esta capacitación el beneficio de la asignación de perfeccionamiento previsto en el artículo 49 de la Ley N° 19.070.

La asignación de perfeccionamiento es el beneficio en dinero, de carácter mensual, imponible y tributable a que tiene derecho el profesional de la educación que ha aprobado cursos programas o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en Instituciones de Educación Superior que gozan de plena autonomía dedicadas a estos fines o, en otras Instituciones Públicas o Privadas que estén debidamente acreditados ante dicho Centro.

En la situación indicada, corresponderá al ente empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en el aula.

Posteriormente, al año siguiente, el docente debe ser sometido a una tercera evaluación. Si una vez más su evaluación es insatisfactoria el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente, en virtud de la causal prevista en la actual letra f) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, esto es "*Por aplicación del inciso 7° del artículo 70*" sustituyendo la causal "*Por calificación en lista de demérito por dos años consecutivos*".

Dicha sustitución de causal sólo regirá a contar del 1° de enero de 2006, conforme lo señala el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.961, modificado por el artículo único de la Ley N° 19.997, publicado en el Diario Oficial de 25.01.04.

Es del caso hacer presente que esta causal opera sin derecho a indemnización por años de servicios.

Asimismo, el resultado de la evaluación tendrá incidencia en la causal de terminación del contrato de trabajo prevista en la letra i) del artículo 72, esto es, "*supresión total de la carga horaria de un profesional de la educación por ajustes en la dotación*", en cuanto a que el empleador deberá proceder a desvincular al docente, observando el siguiente orden de precedencia:

- a) Se afectará, en primer lugar, a los profesionales de la educación que tengan la calidad de contratados;
- b) En segundo lugar a los titulares que en igualdad de condiciones tengan una inferior evaluación;

#### **Contenido del Reglamento de la Ley N° 19.961**

La ley entrega la regulación de las siguientes materias a un reglamento que deberá dictarse al efecto:

- a) Forma de selección, nombramiento y requisitos, inhabilidades y obligaciones a que se sujetarán los evaluadores pares en el ejercicio de su función.
- b) Composición y funciones de las Comisiones Comunales de Evaluación Docente.
- c) Procedimientos, periodicidad, plazos y demás aspectos técnicos del sistema de evaluación docente.
- d) Planes de superación profesional a los que deberán sujetarse los docentes de aula.
- e) Normas objetivas que permitan a los profesionales de la educación, a los municipios respectivos y a los equi-

pos de gestión de los establecimientos educacionales tomar conocimiento detallado de la evaluación docente.

- f) Procedimientos a que deben someterse los profesionales de la educación para interponer los recursos respecto de los resultados de su evaluación.

## **II. EVALUACION DE LA FUNCION DOCENTE DIRECTIVA Y TECNICO-PEDAGOGICA**

El numerando 10 del artículo 5° de la Ley N° 19.979 (publicada en el Diario Oficial de 6.11.04), incorpora al Estatuto Docente el artículo 70 bis, acorde con el cual se crea el sistema de evaluación docente de los profesionales de la educación que desarrollan funciones docente-directivas y técnico-pedagógicas.

De acuerdo al artículo 7° de la Ley N° 19.070, la función docente directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Por su parte y de acuerdo al artículo 8° del mismo cuerpo legal, la función técnico-pedagógica es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupa respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento



docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

#### **Evaluación de los directores**

Tratándose de este personal, la evaluación deberá considerar:

- a) El cumplimiento de los objetivos y metas institucionales del establecimiento educacional;
- b) Los objetivos y metas de desarrollo profesional establecidos anualmente mediante compromisos de gestión, de acuerdo con los estándares de desempeño de directores, definidos por el Ministerio de Educación.

Dichos compromisos de gestión deben constar por escrito y ser acordados por el Director y el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o, el Jefe de Educación de la Corporación, según sea el caso.

#### **Evaluación de los profesionales de nivel superior**

Tratándose de los profesionales de la educación de nivel superior que cumplen funciones docente directivas y técnico-pedagógicas, la evaluación deberá considerar:

- a) El cumplimiento de los objetivos y metas acordadas con el Director, con relación a su aporte a los objetivos y metas del establecimiento;
- b) Su desarrollo profesional establecido en los compromisos de desempeño, que deberán constar por escrito.

#### **Resultados de la evaluación**

Si el director o el profesional de la educación de nivel superior que cumple funciones docentes directivas y técnico-peda-

gógicos, obtiene una primera evaluación insatisfactoria, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o, el Jefe de Educación de la Corporación, según corresponda, deberá establecer en conjunto con el Director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y ajustar, además, las metas de desarrollo profesional y personal de cada uno.

Si por segunda vez consecutiva el resultado de la evaluación es insatisfactorio, el Concejo podrá, si cuenta con el acuerdo de los dos tercios de sus miembros, remover de su función al profesional de que se trata.

### **LEY N° 19.961 SOBRE EVALUACION DOCENTE**

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

Proyecto de ley:

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

- a) Agréganse en el artículo 70, a continuación de inciso primero, los siguientes incisos segundo, tercero y cuarto, nuevos:

"Corresponderá al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación.

La evaluación del desempeño profesional se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Además, existirán Comisiones Comunales de Evaluación Docente

con la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación.

La Evaluación estará a cargo de evaluadores pares, es decir, profesores de aula que se desempeñen en el mismo nivel escolar, sector de currículo y modalidad del docente evaluado, aunque en distintos establecimientos educacionales que los docentes evaluados. El reglamento determinará la forma de selección y nombramiento, los requisitos, inhabilidades, incompatibilidades y obligaciones a que estarán sujetos los evaluadores pares en el ejercicio de esa función."

- b) Intercálase, en el artículo 70, a continuación del actual inciso tercero que ha pasado a ser sexto, los siguientes incisos séptimo, octavo y noveno, nuevos:

"Los profesionales de la educación que resulten evaluados con desempeño insatisfactorio, deberán someterse a nueva evaluación al año siguiente conforme a los planes de superación profesional que determine el reglamento. Si en la segunda evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente dejará la responsabilidad de curso para trabajar durante el año en su plan de superación profesional, debiendo el empleador asumir el gasto que representa el reemplazo del docente en el aula. Dicho docente será sometido al año siguiente a una tercera evaluación. Si el desempeño en un nivel insatisfactorio se mantuviera en la tercera evaluación anual consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente.

Un reglamento, que deberá dictarse en el plazo de 120 días contados desde la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial, establecerá la composición y funciones de las Comisiones Comunales de Evaluación Docente, las que estarán integradas, a lo menos, por el Jefe del Departamento de Administración Municipal de

Educación o el Director de la Corporación Municipal respectivo y los evaluadores pares de la comuna correspondiente; fijará los procedimientos, la periodicidad, los plazos y los demás aspectos técnicos del sistema de evaluación docente y los planes de superación profesional a los que deberán someterse los profesionales de la educación con resultados básicos e insatisfactorios; y las normas objetivas que permitan a los profesionales de la educación, a los municipios respectivos y a los equipos de gestión de los establecimientos educacionales tomar conocimiento pormenorizado de la evaluación.

Asimismo el reglamento establecerá los procedimientos para interponer los recursos contemplados en la ley, que les permitan a los profesionales de la educación ejercer su derecho a recurrir respecto de los resultados de su evaluación."

- c) Sustitúyese la letra f) del artículo 72 por la siguiente:

"f) Por aplicación del inciso séptimo del artículo 70".

- d) Sustitúyense, al final del inciso segundo del artículo 73, las palabras "menor calificación" por los vocablos "inferior evaluación".

**Artículo 2°.-** Los planes de superación profesional a que se refiere el inciso séptimo del artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996, modificado en la letra b) del artículo anterior, no darán derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento del artículo 49 de dicho decreto con fuerza de ley a los profesionales de la Educación que deban someterse a ellos.

**Artículo 3°.-** Agrégase el siguiente inciso segundo en el artículo 13 de la Ley N° 18.956:

"Le corresponderá, asimismo, coordinar los aspectos técnicos del procedimiento de

evaluación del desempeño docente. En especial, la asesoría técnica a los diversos actores del sistema, la revisión continua de los instrumentos de evaluación del desempeño docente y la acreditación y capacitación de los evaluadores pares".

**Artículo 4°.-** Mediante decreto supremo del Ministerio de Educación, que llevará además la firma del Ministro de Hacienda, se determinará anualmente el monto de recursos que se transferirá a cada Municipalidad con la finalidad de financiar los pagos que estas deban hacer a los evaluadores pares a que se refiere el inciso cuarto del artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio de Educación, de 1996.

El monto que para estos efectos se transfiera a las Municipalidades será de \$ 24.480 por profesional de la educación evaluado.

En la Ley de Presupuestos de cada año, se establecerá el número máximo de profesores a ser evaluado.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo 1°.-** Lo dispuesto en las letras c) y d) del artículo 1° de esta ley, regirá a contar del 1° de enero del año 2006.

**Artículo 2°.-** Durante el año 2004 se evaluará como máximo 14.000 profesionales de la educación."

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

Santiago, 9 de agosto de 2004.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María

Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaria de Educación.

MINISTERIO DE EDUCACION  
DEPARTAMENTO JURIDICO

#### IDENTIFICA COMUNAS QUE SE INCORPORARON AL SISTEMA DE EVALUACION DOCENTE DURANTE EL AÑO 2003

Santiago, 27.07.2004  
Exenta N° 10.015

Considerando:

Que el artículo 70 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, estableció un sistema de evaluación para los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de aula, de carácter formativo;

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

Que el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.933 declaró válida, para todos los efectos legales, la evaluación docente realizada durante el año 2003 en las comunas que voluntariamente se incorporaron a ella en dicho año y dispuso que dichas comunas debían identificarse por resolución del Ministerio de Educación, y

## Visto:

Lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.596, que reestructura el Ministerio de Educación y 19.933; D.F.L. de Educación N° 1, de 1996 y en la Resolución N° 520 de 1996 de la Contraloría General de la República y sus modificaciones,

## Resuelvo:

**Artículo único:** Declárase, para todos los efectos legales, que las siguientes comunas se incorporaron voluntariamente al sistema de evaluación docente en el Nivel de Primer Ciclo Básico durante el año 2003.

REGION	COMUNA	TOTAL COMUNAS
I		2
	Arica	
	Pozo Almonte	
II		2
	Mejillones	
	Taltal	
III		2
	Copiapó	
	Vallenar	
IV		7
	Illapel	
	La Serena	
	Montepatria	
	Ovalle	
	Punitaqui	
	Salamanca	
	Vicuña	
V		13
	Cartagena	
	Catemu	
	La Calera	
	Llay Llay	
	Olmué	
	Panquehue	
	Quillota	
	Quintero	
	San Antonio	
	San Felipe	
	Santa María	
	Santo Domingo	
	Villa Alemana	
VI		9
	Marchihue	
	Navidad	
	Pichilemu	

Continúa cuadro

REGION	COMUNA	TOTAL COMUNAS
	Rancagua	
	Rengo	
	San Fco. de Mostazal	
	San Vicente de Tagua Tagua	
	Santa Cruz	
	Chimbarongo	
VII		3
	Cauquenes	
	Molina	
	San Clemente	
VIII		2
	Coihueco	
	Los Angeles	
IX		3
	Angol	
	Temuco	
	Villarrica	
X		8
	Castro	
	Frutillar	
	La Unión	
	Osorno	
	Panguipulli	
	Puerto Montt	
	Puerto Varas	
	San Pablo	
XII		1
	Punta Arenas	
RM		11
	El Bosque	
	Estación Central	
	La Granja	
	Lampa	
	Lo Barnechea	
	Macul	
	Ñuñoa	
	Peñaflor	
	Pirque	
	San Joaquín	
	Vitacura	
País		63

Anótese, publíquese y comuníquese.

Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.

LEY N° 19.997  
(Diario Oficial de 25.01.04)

**MODIFICA LA LEY N° 19.961 SOBRE  
EVALUACION DOCENTE**

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

Proyecto de ley:

"Artículo único: Sustitúyese en el artículo 1° transitorio de la ley N° 19.961, la expresión "b) y c)" por "c) y d)".".

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

Santiago, 14 de enero de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente, Pedro Montt Leiva, Subsecretario de Educación (S).

LEY N° 19.979  
(Diario Oficial de 6.11.04)

**MODIFICA EL REGIMEN DE JORNADA  
ESCOLAR COMPLETA DIURNA Y OTROS  
CUERPOS LEGALES**

**Artículo 5°.-** Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, de la siguiente manera:

10) Intercálase, a continuación del artículo 70, el siguiente artículo 70 bis, nuevo:

"Artículo 70 bis.- La evaluación de los profesionales de la educación que realizan funciones docente-directivas y técnico-peda-

gógicas, a que se refieren los artículos 5° y 6°, se realizará de conformidad al procedimiento que se indica más adelante.

La evaluación de los directores considerará, por una parte, el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y educacionales del establecimiento y, por otra, los objetivos y metas de desarrollo profesional establecidos anualmente mediante compromisos de gestión, de acuerdo con los estándares de desempeño de directores, definidos por el Ministerio de Educación. Los compromisos de gestión, que deberán constar por escrito, serán acordados entre el Director y el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o el Jefe de Educación de la Corporación.

Los profesionales de la educación de nivel superior que cumplen funciones docente-directivas y técnico-pedagógicas serán evaluados por el cumplimiento de los objetivos y metas acordados con el Director, con relación a su aporte a los objetivos y metas del establecimiento y su desarrollo profesional establecidos en los compromisos de desempeño, los que deberán constar por escrito.

Si el Director u otro profesional de los señalados en el inciso anterior obtiene una evaluación insatisfactoria, el Jefe del Departamento de Administración Municipal o el Jefe de Educación de la Corporación deberá establecer, en conjunto con el Director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y ajustar las metas de desarrollo profesional y personal de cada uno de ellos. En la segunda oportunidad consecutiva en que se obtenga una evaluación insatisfactoria, el Concejo podrá, por los dos tercios de sus miembros, remover de su función al Director o profesional que cumpla funciones docente-directivas o técnico-pedagógicas."

## MEDIACION LABORAL (\*)

*La mediación laboral constituye un avance hacia relaciones laborales entre trabajadores y empresarios, que favorezcan el logro de objetivos comunes frente a los desafíos de modernización de las empresas y de mayor productividad y competitividad del país.*

La mediación laboral es una línea operativa que la Dirección del Trabajo implementa desde diciembre de 2001, cuyo objetivo es contribuir a mejorar las relaciones laborales del país, a través del uso del diálogo y la negociación para la prevención y/o solución de conflictos entre trabajadores y empleadores. Ello ha significado que a su tarea inspectiva y fiscalizadora, la Dirección del Trabajo ha debido sumar ahora un rol de facilitador del desarrollo armónico de las relaciones laborales.

Para trabajadores y empresarios, la mediación laboral implica una manera distinta de afrontar las diferencias y los problemas que se generan en los ambientes de trabajo. Tradicionalmente, la resolución de este tipo de conflictos se ha realizado con la intervención de una autoridad ajena a las partes involucradas, la cual determina la forma en que la controversia debe concluir. Este es el caso de problemas laborales abordados judicialmente, en los cuales es el juez quien decide cómo se resuelve la situación, demandando más tiempo y generando altos costos tanto para las partes como para el Estado.

En la mediación laboral, por el contrario, interviene un tercero imparcial que acerca posturas y colabora en la búsqueda de una solución aceptada por quienes sostienen la controversia. La posibilidad de soluciones negociadas de la discrepancia o el conflicto, con resultados satisfactorios para las partes, se basa en principios de respeto, buena fe, responsabilidad y crecientes niveles de confianza entre las partes sociales. Ello supone un

ejercicio de ciudadanía, ya que trabajadores y empleadores nunca pierden el control de la solución de sus propios problemas y el Estado participa potenciando la comunicación eficaz entre ellos, mediante un proceso eficiente y sin costo para ellos.

### 1. TIPOS DE MEDIACION LABORAL

*Mediación a petición de parte:* Puede ser solicitada por cualquiera de las partes involucradas en la controversia. La concurrencia al proceso de mediación es voluntaria y requiere del acuerdo de los trabajadores y su empleador.

*Mediación de oficio:* Es un proceso que se ofrece a iniciativa de la Dirección del Trabajo a trabajadores y empleadores para contribuir a la prevención de conflictos, mejorar el clima laboral o hacer frente a un conflicto o controversia manifiesta o latente. Ello permite ayudar a potenciar la capacidad de diálogo de las partes en aquellas empresas donde se ha detectado un nivel crítico en las relaciones laborales, junto con facilitar el tratamiento preventivo de los conflictos diagnosticados (violación reiterada de la ley, prácticas antisindicales, problemas de clima laboral, etc.).

*Buenos Oficios:* La finalidad de esta modalidad es mediar en los conflictos que se suscitan durante la negociación colectiva de remuneraciones y condiciones de trabajo. En un proceso de negociación colectiva reglada y dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes puede solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo. El plazo para desarrollar esta actuación es de cinco días hábiles, prorrogables por acuerdo de las partes en cinco días corridos. Esta capacidad de mediación surge oficialmente con las Re-

(\*) Fuente: Agenda Laboral N° 19, octubre 2004, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

formas Laborales de 2001, ya que antes sólo se realizaba de manera informal.

## 2. ACTUACIONES DE MEDIACION

La existencia de Centros de Conciliación y Mediación de la Dirección del Trabajo en las regiones Metropolitana, Quinta, Octava y Novena permite fortalecer este servicio en cuatro regiones con alta concentración de trabajadores y actividades productivas, junto con hacer más visible este proyecto de solución alternativa de conflictos laborales, que busca desjudicializar el tratamiento de los problemas asociados al trabajo y potenciar la capacidad de interlocución y diálogo de los actores laborales, tanto individual como colectivamente.

Las actuaciones de mediación han aumentado con el tiempo, pasando de 268 en el 2002 a 430 en 2003. En el primer semestre de 2004 suman ya 230, lo que permite proyectar una cifra final que al menos duplique esa cantidad.

Aunque en el primer año de implementación (2002) la mediación bajo la modalidad de Buenos Oficios era la de mayor incidencia, concentrando un 61% de los casos, esta situación ha cambiado notablemente. Desde 2003, las mediaciones a petición de partes y especialmente las mediaciones de oficio han experimentado un aumento de su incidencia.

CUADRO 1

Actuaciones de mediación según tipo. 2002-2004\*

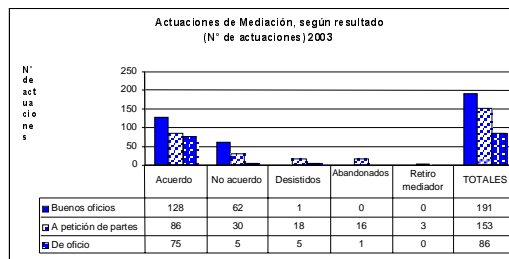
Año	Buenos oficios	A petición de partes	De oficio	Total
2002	163 (61%)	82 (31%)	23 (9%)	268 (100%)
2003	191 (44%)	153 (36%)	86 (20%)	430 (100%)
2004*	98 (43%)	92 (40%)	40 (17%)	230 (100%)

\* Al primer semestre de 2004.

Las mediaciones que terminaron en acuerdo en el año 2003 representaron el 67% del total (289 de 430), reflejando con ello un positivo y destacable resultado en el acercamiento entre empresarios y trabajadores en conflicto. Un 23% de estos procesos no logró concluir con acuerdo.<sup>(1)</sup> Para el primer semestre de 2004 este porcentaje es de 22%, mientras que un 64% terminó en acuerdo.

Las actuaciones que terminaron en acuerdo en 2003 fueron proporcionalmente mayores a través de la mediación de oficio, que logró dicho resultado en el 87% de los casos abordados. Este nivel de éxito se mantiene al primer semestre de 2004, ya que el 80% de los casos tratados de oficio lograron resolverse. Aunque con niveles menores de éxito, los resultados de la mediación de Buenos Oficios y a petición de las partes durante el 2003 consiguieron una solución pactada en el 67% y el 56% de los casos tratados, respectivamente.

GRAFICO 1



Fuente: Dirección del Trabajo.

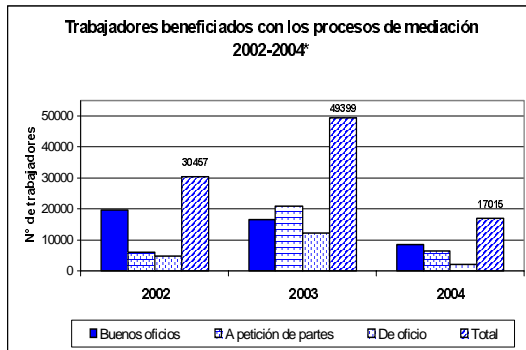
El ejercicio de la mediación ha sido dispar en las regiones. En 2003 se realizaron en la Región Metropolitana 153 actuaciones, correspondiendo al 35% del total del país. Después de la Región Metropolitana, las regiones VI, V y II concentraron las mayores cantidades de actuaciones con 73,

(1) El resto de los casos comprende las categorías "desistidos", "abandonados" y "retiro mediador".



40 y 36 respectivamente. En el resto de las regiones se realizaron menos de 30 actuaciones en el año.

**GRAFICO 2**



Fuente: Dirección del Trabajo.

\* Al primer semestre de 2004.

La Industria (104) y los Servicios (86) son los sectores que concentran la mayor cantidad de actuaciones ejercidas, seguidos por Comercio (68), Establecimientos Financieros (53), Construcción (46) y Transporte (42). La Minería (16) y la Agricultura (15) concentran la menor cantidad de actuaciones de mediación realizadas en 2003.

### 3. CONSIDERACIONES FINALES

La importancia de la mediación laboral se inscribe en un proceso de mejoramiento continuo de las relaciones laborales, en la perspectiva de una realidad económica y laboral cambiante que deriva en riesgos y desafíos para empresarios y trabajadores.

Los aumentos de productividad y competitividad de las empresas implican no sólo aspectos tecnológicos y estrategias de apertura y sostenibilidad de los mercados, sino también una gestión de recursos humanos de excelencia y ambientes laborales adecuados. Ello requiere de relaciones laborales equitativas y de mejor calidad, que permitan el logro de objetivos económicos en concordancia con el resguardo de los derechos laborales y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

La experiencia internacional ha demostrado que el diálogo y la conciliación de intereses juega un papel determinante para el logro de objetivos de crecimiento y bienestar social de los países.

Dirección del Trabajo  
Departamento de Estudios, Mintrab

# TRABAJADORA Y TRABAJADOR AGRICOLA DE TEMPORADA

## RECUERDA QUE:

1. Cuando comiences a trabajar en un predio, faena o packing, tu empleador tiene *5 días para escriturar el contrato de trabajo*.
2. Antes de firmar tu contrato, tienes que leerlo.
3. El contrato debe tener *tu nombre y apellido y el de tu empleador*, el tipo de *trabajo* que harás y el *lugar* donde lo realizarás, la jornada de trabajo (desde y hasta qué hora), cuánto te pagarán, *hasta cuándo durará* el contrato y cualquier *otro beneficio* que pacten.
4. Debes *quedarte con una copia* de tu contrato.
5. Debes marcar o firmar el registro de asistencia desde tu primer día de trabajo.
6. Si eres menor de edad, pero tienes más de 16 años, debes tener *autorización* de tu padre o madre o de quien te haya tomado a su cargo, para poder firmar el contrato. No puedes trabajar más de 8 horas diarias, ni realizar trabajos que requieran mucha fuerza, o que resulten peligrosas para tu salud (contacto con plaguicidas entre otros).

## AL TENER CONTRATO DE TRABAJO AUTOMATICAMENTE TENDRAS

1. *Previsión y Salud* en caso de enfermedad, embarazo y/o accidente laboral, incluyendo las ocurridas en el trayecto de ida y de regreso entre el lugar de trabajo y de habitación. Permite que puedas tener pago de tus licencias por los días no trabajados, en todos esos casos. Además con

60 días, continuos o discontinuos, de Contrato de Trabajo, tienes derecho a acceder tú y tus cargas por un año al sistema de libre elección de FONASA.

2. *Medidas de seguridad* para proteger tu vida y tu salud.
3. *Condiciones adecuadas de higiene* en los lugares de trabajo, como por ejemplo: Agua potable, baños, duchas, comedores, casilleros y vestidores, entre otros.
4. *Implementos de protección gratuitos*, necesarios para evitar accidentes y enfermedades profesionales como por ejemplo guantes, mascarillas, botas entre otros.
5. *Dormitorios limpios*, con energía eléctrica, aislados de las condiciones climáticas externas, cada vez que te veas obligado/a a alojar en campamentos de la empresa.
6. *Sala cuna* cuando en los predios, faenas o recintos de empaque, trabajen 20 o más mujeres.
7. *Seguro de cesantía*. Tu empleador tiene la obligación de cotizar un 3% de tu remuneración imponible.

## En el transporte

1. El empleador te debe dar locomoción cuando exista una distancia igual o superior a 3 kilómetros, desde tu lugar de alojamiento hasta la faena y no exista transporte público. Este beneficio no puede cambiarse por dinero ni ser parte de tu salario.
2. El servicio de transporte entregado por el empleador *sólo puede realizarse en minibuses o buses* y con documentos al

- día. Todos las/os trabajadoras/es deben ir sentados.
3. El minibús o bus deberá portar un letrero con la leyenda *“Trabajadores/as Agrícola de Temporada”*, en letras negras y fondo amarillo.
  4. En ningún caso, este servicio se puede hacer en tractores, colosos, maquinaria agrícola y otros similares.

**ASEGURA TUS  
DERECHOS LABORALES.  
FIRMA TU CONTRATO DE TRABAJO**

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# CREA ASIGNACION DE ESTIMULO Y DESEMPEÑO Y PROPORCIONA NORMAS SOBRE CARRERA FUNCIONARIA PARA LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

LEY N° 19.994 (\*)

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

Proyecto de ley:

## "TITULO I

### Asignación de estímulo y desempeño

**Artículo 1°.-** Establécese, para el personal de planta y a contrata de la Dirección del Trabajo, con excepción del jefe superior del servicio, una asignación de estímulo y desempeño, asociada a la calidad de los servicios prestados a los usuarios de la institución y en su condición de servicio fiscalizador.

Corresponderá esta asignación permanente al personal que haya prestado servicios, sin solución de continuidad, en la Dirección del Trabajo, durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación, y que se encuentre, además, en servicio en dicha institución a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación.

**Artículo 2°.-** El monto mensual que corresponderá a cada funcionario por concepto de la asignación, podrá ser de hasta un 12% de la suma de las siguientes remuneraciones: sueldo base, asignación de fiscalización del artículo 6° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, y asignación única del artículo 4° de la Ley N° 18.717.

**Artículo 3°.-** Para efectos de otorgar la asignación señalada en los artículos precedentes, se aplicarán las reglas siguientes:

1. El Director del Trabajo, antes del 15 de octubre de cada año, propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión Social, un programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y la modalidad de cumplimiento de las mismas. Esta modalidad podrá ser institucional o por equipos de trabajo o considerando ambas modalidades simultáneamente.

Las metas deberán estar asociadas a indicadores representativos, de manera que

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 31.12.04.

permitan medir objetivamente su grado de cumplimiento.

2. En el proceso de fijación de las metas se deberá considerar mecanismos de participación, consulta e información a las asociaciones de funcionarios de la institución que se hayan constituido conforme a las normas establecidas en la Ley N° 19.296.
3. A más tardar el 30 de noviembre de cada año, el Director del Trabajo suscribirá con el Ministro del Trabajo y Previsión Social, un convenio en que se determinarán las metas con sus correspondientes indicadores y ponderadores y la modalidad en que se cumplirán las mismas. El convenio se aprobará mediante un decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República".
4. La evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas se efectuará por la Unidad de Auditoría Interna del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, creado por Decreto Supremo N° 12, de 1997, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Para estos efectos, se considerará la información que proporcione la Unidad de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo o aquella que cumpla tales funciones. Esta evaluación se formalizará en un decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la misma fórmula del numeral anterior, el que deberá dictarse a más tardar el 31 de enero del año calendario siguiente al que se cumplieron las metas.
5. Durante el mes de febrero del año siguiente al del cumplimiento de las metas, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", se fijarán los porcentajes a pagar en cada año por concepto de la

asignación de estímulo y desempeño, según sea el nivel de cumplimiento de los objetivos o metas comprometidas, los que podrán ser diferenciados entre las distintas plantas de personal o equipos de trabajo. En todo caso, el pago del beneficio no procederá de haberse cumplido menos del 75% de las metas fijadas, en el ámbito correspondiente a la modalidad de cumplimiento de ellas.

**Artículo 4°.**- La asignación de estímulo y desempeño se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será el valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual del porcentaje establecido en el numeral 5 del artículo anterior.

Esta asignación tendrá el carácter de imponible para pensiones y salud. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentre afecta, se distribuirá su monto en forma proporcional a los meses que comprenda el período que corresponda y los cocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

La asignación de estímulo y desempeño no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

**Artículo 5°.**- A contar del año 2006, los recursos que se destinarán al pago de la asignación de estímulo y desempeño será del 9,5% del producto que se obtenga de multiplicar por 12 la suma que por concepto de sueldo base, asignación de fiscalización del artículo 6° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, y asignación única del artículo 4° de la Ley N° 18.717, haya pagado la Dirección del Trabajo a sus funcionarios en el mes diciembre del año objeto de la evaluación, excluido el jefe superior del servicio y los funcionarios que no se hayan desempeñado en la institución durante a lo menos seis meses de ese mismo año.

Durante el mes de febrero de cada año, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, se fijará la cantidad máxima de recursos presupuestarios que anualmente se destinarán al pago de la asignación de estímulo y desempeño, conforme lo establecido en el inciso anterior.

**Artículo 6°.-** Dentro de los 60 días siguientes a la publicación de la presente ley, deberá dictarse un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que además deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda, que establecerá los procedimientos destinados a la definición de los objetivos o metas con sus correspondientes indicadores y ponderadores; los mecanismos necesarios para la implementación de la modalidad que se utilizará para el cumplimiento de las metas; los métodos que se utilizarán para la participación, consulta e información a las asociaciones de funcionarios; los procedimientos que permitirán conocer la opinión de los usuarios respecto de la calidad de los servicios que otorga la Dirección del Trabajo; los mecanismos de control, evaluación y verificación del cumplimiento de las metas que se hayan fijado con sus correspondientes indicadores y ponderadores; la forma de determinar los porcentajes a pagar anualmente; el cronograma de los procedimientos necesarios para el otorgamiento del beneficio, y toda otra norma pertinente para la adecuada aplicación de la asignación de estímulo y desempeño.

## TITULO II

### Concursos en la Dirección del Trabajo

**Artículo 7°.-** En los concursos internos de promoción a que se refiere el artículo 48 de la Ley N° 18.834, que se realicen en la Dirección del Trabajo para proveer en propiedad los cargos vacantes en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos, podrán participar los funcionarios de este Servicio, sean de

planta o a contrata, nombrados o contratados en algunos de los cinco grados inferiores al de la vacante convocada, cualquiera sea la planta a la que pertenezcan o estén asimilados, o en algún grado superior al de la vacante tratándose de funcionarios a contrata. Los funcionarios de planta o a contrata que postulen a los concursos de promoción deberán cumplir con los requisitos correspondientes para el desempeño del respectivo cargo y encontrarse calificados en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena. Además, en el caso de los empleos a contrata, se requerirá haberse desempeñado en tal calidad en dicha Dirección, a lo menos, durante cuatro años inmediatamente previos al concurso.

En lo no previsto en el inciso anterior, estos concursos de promoción se regularán por las normas establecidas para ellos en la Ley N° 18.834.

**Artículo primero transitorio.-** Durante el año 2005, por concepto de la asignación de estímulo y desempeño, se pagará al personal de planta y a contrata que haya prestado servicios sin solución de continuidad en la Dirección del Trabajo, durante a lo menos seis meses en el año 2004, y que se encuentre, además, en servicio en dicha institución a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación, una cantidad equivalente al 5% de la suma del sueldo base, la asignación de fiscalización del artículo 6° del Decreto Ley N° 3.551, de 1980, y la asignación única del artículo 4° de la Ley N° 18.717. Para estos efectos, y sólo por el año 2005, no se exigirá el cumplimiento de metas asociadas al mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios de la institución.

Esta asignación se pagará de conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la presente ley. El monto a pagar en cada cuota será el valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual del porcentaje señalado en el inciso anterior.

El artículo 2° de la presente ley entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2006.

**Artículo segundo transitorio.-** Para los efectos de conceder la asignación de estímulo y desempeño durante el año 2006, el convenio a que hace referencia el numeral 3 del artículo 3º, se celebrará dentro de los 90 días siguientes a la publicación de la presente ley.

**Artículo tercero transitorio.-** Durante los años 2005 y 2006, si como resultado de los concursos señalados en el artículo 7º de esta ley, es designado titular un funcionario a contrata asimilado a algún grado superior al de la vacante provista, tendrá derecho a que cualquier diferencia de remuneraciones le sea pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los mejoramientos de remuneraciones que correspondan a este funcionario derivados de sus promociones. Esta planilla se reajustará conforme a los reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público y mantendrá la misma imponibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa. Para estos efectos sólo se considerarán las vacantes existentes a la fecha de publicación de esta ley y la planilla suplementaria se determinará sobre la base de las remuneraciones que correspondan al funcionario al 31 de octubre de 2004.

Lo señalado en el inciso anterior y en las mismas condiciones, también se aplicará a los funcionarios a contrata de la Dirección del Trabajo que sean designados a través de un concurso público como titulares de un cargo del último grado de cualesquiera de las plantas de dicho Servicio o de uno superior que no hubiere podido proveerse mediante promoción, siempre que se hayan desempeñado en calidad de a contrata en la Dirección del Trabajo a lo menos durante los cuatro años inmediatamente anteriores al concurso y se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción, o en lista N° 2, buena.

**Artículo cuarto transitorio.-** Otórgase, por una sola vez a los funcionarios de planta y a contrata que al 31 de octubre de 2004 se desempeñen en la Dirección del Trabajo, un bono no imponible ni tributable, de un monto ascendente a \$ 90.000 para los funcionarios que se encuentren ubicados entre los grados

23 al 14 y de \$ 70.000 para aquellos que se encuentren ubicados entre los grados 13 al 5. Este bono se pagará en el mes siguiente al de la publicación de la presente ley conjuntamente con las remuneraciones correspondientes a ese mes, a los funcionarios en servicio en esta Dirección a la fecha de pago.

**Artículo quinto transitorio.-** El gasto de la aplicación de la presente ley se financiará con cargo a la Partida del Presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 29 de diciembre de 2004.-  
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

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

#### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que crea una asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo.

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 respecto del artículo 7º del mismo, y por sentencia de 17 de diciembre de 2004, dictada en los autos Rol N° 430, declaró que el artículo 7º del proyecto remitido es constitucional.

Santiago, diciembre 17 de 2004.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

PODER LEGISLATIVO  
MINISTERIO DEL INTERIOR  
SUBSECRETARIA DEL INTERIOR

## ESTABLECE PENSION DE REPARACION Y OTORGA OTROS BENEFICIOS A FAVOR DE LAS PERSONAS QUE INDICA

LEY N° 19.992 (\*)

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

Proyecto de ley:

### "TITULO I

#### De la pensión de reparación y bono

**Artículo 1°.-** Establécese una pensión anual de reparación en beneficio de las víctimas directamente afectadas por violaciones a los derechos humanos individualizadas en el anexo "Listado de prisioneros políticos y torturados", de la Nómina de Personas Reconocidas como Víctimas, que forma parte del Informe de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, creada por el Decreto Supremo N° 1.040, de 2003, del Ministerio del Interior.

**Artículo 2°.-** La pensión anual establecida en el artículo anterior ascenderá a \$ 1.353.798 para aquellos beneficiarios menores de 70 años de edad, a \$ 1.480.284 para aquellos beneficiarios de 70 o más años de edad pero menores de 75 años y a \$ 1.549.422 para aquellos beneficiarios de 75 o más años de edad. Esta pensión se pagará en 12 cuotas mensuales de igual monto y se reajustará en

conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979, o en las normas legales que reemplacen la referida disposición. La pensión establecida en el inciso precedente será incompatible con aquellas otorgadas en las Leyes N°s. 19.234, 19.582 y 19.881, pudiendo quienes se encuentren en tal situación optar por uno de estos beneficios en la forma que determine el Reglamento. Con todo, aquellas personas que ejerzan la opción antedicha, tendrán derecho a un bono de \$ 3.000.000, el que se pagará por una sola vez dentro del mes subsiguiente de ejercida la opción. Por su parte, quienes fueren beneficiarios de la pensión a que se refiere el inciso primero del presente artículo, que obtuvieren con posterioridad algunos de los beneficios incompatibles antes referidos, tendrán derecho por concepto del bono establecido en el inciso anterior, a la diferencia entre el monto total percibido por concepto de la pensión de esta ley durante el período anterior a la concesión del beneficio incompatible y el monto del bono antes señalado. Si el monto total percibido por pensión fuere superior al del bono, el beneficiario no estará obligado a la devolución del exceso.

**Artículo 3°.-** El beneficiario podrá solicitar al Instituto de Normalización Previsional, mediante el procedimiento que éste determine por resolución exenta, que la pensión que se otorga por esta ley sea pagada a favor de

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 24.12.04.



personas jurídicas sin fines de lucro reguladas por las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, cuya finalidad fundamental sea la de cautelar, fomentar y promover el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de las personas que habitan en el territorio de Chile.

**Artículo 4°.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2° de la presente ley, la pensión otorgada por esta ley será compatible con cualquiera otra, de cualquier carácter, de que goce o que pudiere corresponder al respectivo beneficiario, incluidas las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975. Será, asimismo, compatible con cualquier otro beneficio de seguridad social establecido en las leyes.

**Artículo 5°.-** Las personas individualizadas en el anexo "Menores de edad nacidos en prisión o detenidos con sus padres", de la Nómina de Personas Reconocidas como Víctimas, que forma parte del Informe de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, creada por el Decreto Supremo N° 1.040, de 2003, del Ministerio del Interior, podrán optar a un bono que ascenderá a \$ 4.000.000.

**Artículo 6°.-** La pensión anual y los bonos que establece esta ley serán inembargables.

**Artículo 7°.-** Tanto la pensión como el bono establecidos por la presente ley, se devengarán a partir del primer día del mes subsiguiente a la fecha en que los beneficiarios presenten sus solicitudes, las que podrán ser solicitadas desde la publicación de la misma.

**Artículo 8°.-** El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante un reglamento que deberá ser también suscrito por los Ministros del Interior y de Hacienda, establecerá los mecanismos para conceder los beneficios establecidos en el presente Título, ejercer las opciones que en él se disponen, determinar los procedimientos de actualización de los

montos para efecto de las imputaciones y deducciones que correspondan y todas las demás normas necesarias para la adecuada operación de lo dispuesto en esta ley.

## TITULO II

### De los beneficios médicos

**Artículo 9°.-** Agrégase al inciso primero del artículo séptimo de la Ley N° 19.980, la siguiente letra d):

"d) Aquellos que se individualizan en la Nómina de Personas Reconocidas como Víctimas, que forma parte del Informe de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, creada por el Decreto Supremo N° 1.040, de 2003, del Ministerio del Interior."

**Artículo 10.-** Las personas señaladas en los artículos 1° y 5° de la presente ley, tendrán derecho a recibir por parte del Estado los apoyos técnicos y la rehabilitación física necesaria para la superación de las lesiones físicas surgidas a consecuencia de la prisión política o la tortura, cuando dichas lesiones tengan el carácter de permanentes y obstaculicen la capacidad educativa, laboral o de integración social del beneficiario. El procedimiento para acreditar la discapacidad será el señalado en el Título II de la Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad. El Ministerio de Salud, mediante resolución exenta visada por la Dirección de Presupuestos, establecerá la modalidad de atención de las referidas lesiones y todas las normas necesarias para su adecuada operación.

## TITULO III

### De los beneficios educacionales

**Artículo 11.-** El Estado garantizará la continuidad gratuita de los estudios, sean de nivel básico, medio o superior, a aquellas

personas señaladas en los artículos 1º y 5º de la presente ley, que por razón de prisión política o tortura, vieron impedidos sus estudios.

**Artículo 12.-** Los beneficiarios que soliciten completar sus estudios de educación básica y media, deberán hacerlo conforme a las normas de enseñanza de adultos, pudiendo el Presidente de la República, mediante decreto supremo expedido a través del Ministerio de Educación, autorizar modalidades especiales para esos casos.

**Artículo 13.-** Los beneficiarios que soliciten continuar sus estudios de enseñanza superior en instituciones de educación superior estatales o privadas reconocidas por el Estado, tendrán derecho al pago de la matrícula y del arancel mensual. El costo de este beneficio será de cargo del Fondo de Becas de Educación Superior del Ministerio de Educación.

**Artículo 14.-** Un reglamento expedido a través del Ministerio de Educación y que además deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá las normas necesarias para el uso eficaz de estos beneficios, su extinción, el procedimiento de solicitud y pago de los mismos, el procedimiento para renovarlos o extenderlos en casos calificados, las condiciones de financiamiento de la continuidad de los estudios y toda otra norma necesaria para la debida aplicación de las disposiciones del presente Título.

#### TITULO IV

##### Del secreto

**Artículo 15.-** Son secretos los documentos, testimonios y antecedentes aportados por las víctimas ante la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, creada por Decreto Supremo N° 1.040, de 2003, del Ministerio del Interior, en el desarrollo de su cometido. En todo caso, este secreto no se extiende al informe elaborado por la Comisión sobre la base de dichos antecedentes.

El secreto establecido en el inciso anterior se mantendrá durante el plazo de 50 años, período en que los antecedentes sobre los que recae quedarán bajo la custodia del Ministerio del Interior.

Mientras rija el secreto previsto en este artículo, ninguna persona, grupo de personas, autoridad o magistratura tendrá acceso a lo señalado en el inciso primero de este artículo, sin perjuicio del derecho personal que asiste a los titulares de los documentos, informes, declaraciones y testimonios incluidos en ellos, para darlos a conocer o proporcionarlos a terceros por voluntad propia.

Los integrantes de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, así como las demás personas que participaron a cualquier título en el desarrollo de las labores que se les encomendaron, estarán obligados a mantener reserva respecto de los antecedentes y datos que conforme al inciso primero de este artículo tienen carácter secreto, durante todo el plazo establecido para aquel. Estas personas se entenderán comprendidas en el N° 2 del artículo 201 del Código de Procedimiento Penal o del artículo 303 del Código Procesal Penal, según corresponda.

La comunicación, divulgación o revelación de los antecedentes y datos amparados por el secreto establecido en el inciso primero, será sancionada con las penas señaladas en el artículo 247 del Código Penal.

#### TITULO V

##### DEL FINANCIAMIENTO

**Artículo 16.-** Los beneficios establecidos en el Título I de la presente ley serán administrados por el Instituto de Normalización Previsional conforme a las normas que este mismo establezca, y se financiarán con cargo a los recursos que se contemplen en su presupuesto.

Con todo, para el pago de los bonos establecidos por los incisos tercero y cuarto del artículo 2º de la presente ley será aplica-

ble lo dispuesto en el párrafo final del inciso cuarto y en los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo quinto de la Ley N° 19.980, pudiendo dictarse al efecto el decreto a que se refiere el inciso quinto antes citado.

Los beneficios establecidos en el Título II de la presente ley se financiarán con los recursos que se contemplen en la partida 16, Ministerio de Salud, del Presupuesto de la Nación.

**Artículo 17.-** Los hijos de las víctimas de violaciones a los derechos humanos individualizadas en los anexos "Listado de Prisioneros Políticos y Torturados" y "Menores de Edad Nacidos en Prisión o Detenidos con sus Padres" de la Nómina de Personas Reconocidas como Víctimas, que forma parte del Informe de la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, y que así lo decidan, estarán exentos de realizar el Servicio Militar Obligatorio.

#### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Artículo primero.-** El mayor gasto que represente esta ley durante el año 2005, se financiará con traspasos de recursos provenientes de la partida Tesoro Público y con traspasos y reasignaciones de otras partidas presupuestarias.

**Artículo segundo.-** Aquellas personas que hubiesen presentado sus antecedentes durante el plazo fijado para tal efecto, a la Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura, creada por el Decreto Supremo N° 1.040, de 2003, del Ministerio del Interior, y que fueren posteriormente incorporadas por la misma Comisión a la Nómina de Personas Reconocidas como Víctimas, tendrán derecho a todos los beneficios indicados en los Títulos I, II y III de la presente ley, según corresponda, a contar del primer día del mes subsiguiente a la fecha en que se produzca la señalada incorporación."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República. Santiago, 17 de diciembre de 2004.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Jorge Correa Sutil, Ministro del Interior (S).- María Eugenia Wagner Brizzi, Ministro de Hacienda (S).- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Sergio Bitar Chacra, Ministro de Educación.- Antonio Infante Barros, Ministro de Salud (S).

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Jorge Claissac Schnake, Subsecretario del Interior Subrogante.

PODER EJECUTIVO  
MINISTERIO DE HACIENDA

# DETERMINA, PARA EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y SERVICIOS PUBLICOS QUE INDICA, LOS CARGOS QUE TENDRAN LA CALIDAD DISPUESTA EN EL ARTICULO 7° BIS DE LA LEY N° 18.834 Y CAMBIA DENOMINACIONES QUE SEÑALA

D.F.L. N° 35 (\*)

D.F.L. Núm. 35.- Santiago, 2 de diciembre de 2004.- Visto: lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política de la República y la facultad que me ha conferido el artículo séptimo transitorio de la Ley N° 19.882 y el artículo 33 de la Ley N° 19.985, dicto el siguiente:

Decreto con fuerza de ley:

**Artículo 1°.-** Otórgase la calidad de cargos de carrera, regidos por el artículo 7° bis de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, a los que se pasan a señalar, respecto del Ministerio y Servicios que se indican:

a) Subsecretaría del Trabajo

Denominación	Grado	N° cargos
Jefe de Departamento	7°	1

b) Subsecretaría de Previsión Social

Denominación	Grado	N° cargos
Jefe de Departamento	6°	1

c) Dirección del Trabajo

Denominación	Grado	N° cargos
Jefe de Departamento	5°	4

d) Superintendencia de Seguridad Social

Denominación	Grado	N° cargos
Jefe de Departamento	3°	5

e) Dirección de Crédito Prendario

Denominación	Grado	N° cargos
Jefe Departamento Auditoría	6°	1
Jefe Departamento Administrativo	6°	1
Jefe Departamento Tasaciones	6°	1
Jefe Departamento Contabilidad	6°	1

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 30.12.04.

## f) Instituto de Normalización Previsional

Denominación	Grado	Nº cargos
Jefes de Departamento	4º	10
Jefes de Departamento	5º	13
Jefes de Departamento	6º	2
Jefes de Subdepartamento	6º	18

**Artículo 2º.-** Sustitúyese la actual denominación de los cargos que se indica, por la que se pasa a señalar:

## a) Subsecretaría del Trabajo

Denominación actual	Grado	Nº cargos	Nueva denominación
Jefe Departamento	6º	1	Jefe División

## b) Dirección del Trabajo

Denominación actual	Grado	Nº cargos	Nueva denominación
Jefe de Departamento	3º	5	Jefes de División

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

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

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# MODIFICA DECRETO N° 98, DE 1997, QUE APROBO EL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY N° 19.518, QUE FIJO EL ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO

DECRETO N° 178 (\*)

Núm. 178.- Santiago, 21 de septiembre de 2004.- Vistos:

Los artículos 32 N° 8 y 88, de la Constitución Política de la República; la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial el 14 de octubre de 1997, modificada por la Ley N° 19.765; la Ley N° 19.967 publicada en el Diario Oficial de fecha 4 de septiembre de 2004, que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo; y el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,

Considerando:

Que el 4 de septiembre de 2004 ha entrado en vigencia la Ley N° 19.967, que modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Que se hace necesario reglamentar dichas disposiciones, para efectos de una adecuada ejecución de la ley, por lo que, en ejercicio de la potestad que me reconoce el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

**Artículo único:** Modifícase el reglamento general de la Ley N° 19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por D.S. N° 98 de fecha 27 de abril de 1998, de la siguiente forma:

1. Modifícase el artículo 2°, para reemplazar la expresión "y aquellas sujetas al contrato de capacitación", por la oración "y en general todos aquellos sujetos a las modalidades previstas en el artículo 33 de la Ley N° 19.518, de empresas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 36 del citado cuerpo legal,".
2. Reemplázase el artículo 10° por el siguiente:

Artículo 10°. Las entidades que postulen a la autorización como organismos técnicos de capacitación deberán contemplar dentro de sus estatutos o normas por las que se rigen, como único objeto social, la capacitación. El requisito de tener como objeto único, la capacitación no será exigible respecto de las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica.

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 4.01.05.

Además, deberán disponer de la certificación bajo la norma chilena de calidad para Organismos Técnicos de Capacitación, "NCh 2728 Organismos Técnicos de Capacitación - Requisitos" o aquella que la reemplace. El requisito de disponer de la certificación bajo la norma NCh 2728 o aquella que la reemplace, se entenderá cumplido con la certificación de la oficina administrativa del respectivo organismo técnico autorizada ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en la región donde se solicite la inscripción en el registro aludido en el artículo 19 de la Ley N° 19.518.

Para efectos de la acreditación de la certificación señalada en el inciso segundo de este artículo, los organismos técnicos deberán presentar la certificación del Sistema de Gestión de Calidad, la que deberá individualizar debidamente a la entidad, contar con su número de registro, identificación de la norma bajo la que se certificó y la vigencia de dicha certificación, extendida por la entidad certificadora respectiva, la que deberá estar reconocida por el Instituto Nacional de Normalización como entidad certificadora para la norma de que se trate.

Sin perjuicio del cumplimiento permanente de todos los requisitos, para mantener la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, la certificación respectiva deberá estar vigente. En consecuencia, transcurrido el plazo de vigencia que le haya sido otorgada a esta certificación por la respectiva entidad certificadora, sin que haya sido actualizada por el Organismo Capacitador, el Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo revocará dicha inscripción en el Registro Nacional, por resolución.

3. Reemplázase el inciso primero del artículo 15 por el siguiente, e intercálense a continuación de dicho inciso primero, los siguientes incisos segundo, tercero, cuar-

to, quinto y sexto, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto y final, a ser séptimo, octavo, noveno y final, respectivamente:

Artículo 15°. Para impartir actividades o cursos de capacitación con sujeción al Estatuto, los organismos técnicos de capacitación deberán solicitar al Servicio Nacional la aprobación previa de los mismos, y su inscripción en el Registro Nacional de Cursos de Capacitación, a que alude el inciso primero del artículo 35 de la Ley N° 19.518. La inscripción del curso en el Registro Nacional será dispuesta por resolución del Director Nacional. Dicho curso tendrá una vigencia de cuatro años a contar de la fecha de la referida resolución.

El Servicio Nacional estará facultado para cobrar a los organismos técnicos de capacitación, la suma que se establezca cada año por resolución exenta del Director Nacional, por la inscripción y actualización de los cursos, la que deberá ser fundada. Para la determinación de dicha suma, el Servicio Nacional se sujetará a criterios que resguarden la racionalidad en el acceso al Registro Nacional de Cursos y la exclusión de discriminaciones arbitrarias. Esta suma, necesariamente, deberá expresarse en una unidad reajutable oficial, de público conocimiento y de uso común en operaciones comerciales.

El pago deberá hacerse a través de transferencia electrónica o depósito en efectivo en la cuenta corriente del Servicio Nacional que se determine en la citada resolución. El comprobante de transferencia o depósito deberá ser entregado previamente a su inscripción en el Registro.

Los organismos capacitadores dispondrán de un plazo de 20 días corridos contado desde la solicitud de inscripción, para hacer entrega del comprobante de trans-

ferencia electrónica o depósito a que se refiere el inciso anterior. Transcurrido dicho plazo sin que el organismo interesado cumpla con el citado requisito, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá por no presentada la solicitud de inscripción o actualización respectiva y eliminará cualquier documentación entregada al efecto, sin perjuicio de la restitución de las sumas que hubieren sido enteradas, en su caso.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a su vez, resolverá dentro del plazo de 20 días corridos las solicitudes de inscripción y actualización de cursos, en su caso, desde la presentación de la respectiva solicitud.

Exceptúanse de la actualización y pago, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de Técnicos de Nivel Superior que dicten los Centros de Formación Técnica, señalados en el inciso 3° del artículo 1° de la Ley N° 19.518, y su reglamento contenido en el D.S. N° 186, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 3 de septiembre de 2002.

4. Elíminase en el inciso final del artículo 15°, la siguiente frase después de la coma (,), que pasa a ser punto aparte (.); ", así como cuando la mencionada actividad de capacitación no fuere solicitada por los usuarios del Sistema de Capacitación por más de un año".
5. Agréguese el siguiente artículo 20 bis:

Artículo 20 bis: Si las empresas optan por celebrar contratos de capacitación, deberán acreditar que ello es necesario para su buen funcionamiento o por la estacionalidad de la actividad que desarrollan, circunstancias que serán calificadas por el Servicio Nacional.

Con todo, si los empleadores suscribieran contratos de capacitación en un nú-

mero igual o superior al diez por ciento de su dotación permanente, el cincuenta por ciento de éstos, a lo menos, deberán ser personas discapacitadas definidas como tales por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en los términos dispuestos en los artículos 7° y siguientes de la Ley N° 19.284, o que pertenezcan a grupos vulnerables definidos como beneficiarios para programas públicos administrados por los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Planificación y Cooperación, el Servicio Nacional de la Mujer, el Servicio Nacional de Menores u otros Ministerios o Servicios Públicos. Una resolución del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo establecerá cada año el tipo de programas y los beneficiarios definidos para este efecto. La condición de beneficiario se acreditará mediante certificado del Servicio que administre el programa respectivo.

Para los efectos de verificar que el número de personas sujetas al contrato de capacitación corresponden a los límites señalados en el inciso anterior, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá solicitar a la empresa beneficiaria los medios de verificación de tal condición.

6. Modifícase el inciso segundo del artículo 33, para eliminar, a continuación de la expresión "cuando se trate de la ejecución de los programas referidos en las letras", la letra "a".
7. Modifícase el artículo 33, para agregar en el inciso segundo, después del punto final que pasa a ser coma, la expresión "a excepción de los programas que se ejecuten en conformidad a la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, los que se asignarán sólo por licitación pública".
8. Reemplázase el artículo 34 por el siguiente:

Artículo 34°. Para acceder a los cursos de capacitación contemplados en la letra



a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, los eventuales beneficiarios deberán acreditar los requisitos contemplados en la referida disposición y en el artículo 49 del mismo cuerpo legal, de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) Se entenderá por administrador o gerente de las empresas beneficiarias de este programa, a los propietarios o dueños de las mismas, lo que se acreditará a través del formulario de iniciación de actividades. La calidad de trabajador de la empresa se acreditará mediante el contrato de trabajo y la planilla de pago de imposiciones del mes anterior a la fecha de postulación al programa. En el caso de los cónyuges o familiares del dueño o gerente hasta el segundo grado de consanguinidad inclusive, que participen en la administración de la empresa respectiva, la empresa podrá acreditar dicha actividad laboral mediante declaración jurada, sin perjuicio de los certificados que den cuenta del vínculo familiar o conyugal respectivo.
- b) El requisito de disponer la empresa de una planilla anual de remuneraciones inferior a 45 Unidades Tributarias Mensuales, en el año calendario anterior al de la postulación al beneficio, se acreditará con aquellos formularios requeridos por el Servicio de Impuestos Internos en la operación renta de cada año, que permitan acreditar las remuneraciones pagadas por el contribuyente, con las respectivas planillas de pago de cotizaciones previsionales, y en el caso de los contribuyentes del artículo 22 de la Ley de Impuesto a la Renta, mediante declaración jurada.
- c) El requisito de tener a lo menos 3 meses de antigüedad a la inscripción de los beneficiarios, se acreditará mediante el formulario de iniciación de actividades.

- d) Tratándose de empresas constituidas como persona jurídica, el no tener entre sus socios a otras personas jurídicas se acreditará mediante copia autenticada de la escritura de constitución y sus modificaciones, si las hubiere.
- e) El no haber incurrido la empresa en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 6 meses anteriores al de la postulación al beneficio, se podrá acreditar mediante una declaración jurada, o por cualquier otro medio de acceso a la información de que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo disponga.

Sin perjuicio de lo señalado en las letras precedentes, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá validar la información proporcionada por los solicitantes, o verificar la concurrencia de los respectivos requisitos, a través de la consulta y captura de esta información desde bases de datos de entidades públicas o privadas a las cuales tenga acceso, o por otros medios de que disponga. Esta información será debidamente almacenada y resguardada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, quedando a disposición de las entidades fiscalizadoras que la soliciten.

9. Modifícase el artículo 35, para reemplazar la expresión "letra f)", por la expresión "letra e)", y el guarismo "18" por "6".
10. Reemplázase el artículo 36, por el siguiente:

Artículo 36°. El Servicio Nacional podrá determinar con antelación, el tipo de cursos respecto de los cuales se espera oferta en la licitación destinada a los beneficiarios a que

se refiere el artículo 46 letra a) de la Ley N° 19.518, de acuerdo a las prioridades establecidas en el inciso segundo del artículo 48 de dicha norma.

11. Reemplázase el artículo 37 por el siguiente:

**Artículo 37°.** El Director Nacional aprobará la postulación de la empresa beneficiaria a que se refiere la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, a los cursos de capacitación que hayan sido adjudicados durante el proceso de licitación pública, mediante resolución exenta.

El Servicio Nacional efectuará el pago por la ejecución de los cursos de capacitación, directamente al organismo técnico de capacitación adjudicatario, conforme a la modalidad que se haya establecido en las bases de licitación. Con todo, este pago sólo procederá respecto de aquellos participantes que hayan asistido a lo menos al setenta y cinco por ciento de las horas programadas del curso.

Sin perjuicio del precio que se convenga con los organismos técnicos de capacitación adjudicatarios, el valor por participante no podrá exceder de 9 Unidades Tributarias Mensuales, correspondientes al mes de la adjudicación.

12. Reemplázase el artículo 38 por el siguiente:

**Artículo 38°.** La modalidad de financiamiento establecida en el artículo 46 letra a) de la Ley N° 19.518, será incompatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de ese cuerpo legal.

13. Modifícase el artículo 51, para agregar a continuación del punto final,

que pasa a ser coma, la expresión "Con todo, los programas de capacitación establecidos en la letra a) del artículo 46 de la Ley N° 19.518, no podrán estar destinados al grupo familiar del trabajador, gerente o administrador, salvo que éstos acrediten el cumplimiento de los requisitos en la forma señalada en la letra a) del artículo 34 del presente Reglamento".

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 1°:** Los cursos actualmente aprobados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en los términos del artículo 15 del Reglamento establecido en el D.S. N° 98, de 31 de octubre de 1997, mantendrán su vigencia por 4 años a contar de la publicación de la Ley N° 19.967. Transcurrido dicho plazo, si el organismo técnico de capacitación desea mantener vigente dicha inscripción, deberá someterse al régimen general de actualización previsto en el artículo 15 del Reglamento.

**Artículo 2°:** Los cursos cuya aprobación se encuentre pendiente a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.967, tendrán una vigencia de cuatro años a contar de la inscripción respectiva, y el Servicio Nacional estará facultado para cobrar en conformidad al artículo 15 del presente reglamento, tanto por su inscripción, cuanto por su actualización posterior.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- JOSE MIGUEL INSULZA SALINAS, Vicepresidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

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

# DEL DIARIO OFICIAL

## 23 Diciembre

- Decreto N° 77, de 3.06.04, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Aprueba norma técnica sobre eficiencia de las comunicaciones electrónicas entre órganos de la administración del Estado y entre éstos y los ciudadanos.
- Decreto N° 81, de 3.06.04, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Aprueba norma técnica para los órganos de la administración del Estado sobre interoperabilidad de documentos electrónicos.

## 24 Diciembre

- Ley N° 19.992. Establece pensión de reparación y otorga otros beneficios a favor de las personas que indica (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 19.990. Modifica el Código Orgánico de Tribunales y la Ley N° 18.776, incorporando las comunas de Alto Hospicio, Hualpén, Alto Biobío, Cholchol, San Pedro de la Paz y Chiguayante a los territorios jurisdiccionales de los tribunales que indica.
- Ley N° 19.991. Modifica el sistema de turnos en Cortes de Apelaciones durante feriado judicial.

## 27 Diciembre

- Decreto N° 239, de 15.11.04, del Ministerio de Educación. Establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación de adultos y fija normas generales para su aplicación.

## 29 Diciembre

- Decreto N° 993, de 17.12.04, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento del artículo 6°, de la Ley 19.946 (Disposiciones relativas al despacho de mercancías en zona franca).
- Extracto de Resolución N° 111 exenta, de 22.12.04 del Servicio de Impuestos Internos. Establece normas para emisión de certificados técnicos de mantención para terminales de punto de venta y máquinas registradoras.

## 30 Diciembre

- Decreto con Fuerza de Ley N° 35, de 2.12.04, del Ministerio de Hacienda. Determina, para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y servicios públicos que indica, los cargos que tendrán la calidad dispuesta en el artículo 7° bis de la Ley N° 18.834 y cambia denominaciones que señala (*publicado en esta edición del Boletín*).

**31 Diciembre**

- Ley N° 19.989. Establece facultades para la Tesorería General de la República y modifica la Ley N° 19.848, sobre reprogramación de deudas a los fondos de crédito solidario.
- Ley N° 19.994. Crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Extracto de Resolución N° 112 exenta, de 22.12.04, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre la emisión y uso de boletas electrónicas por prestaciones de servicios de terceros.
- Extracto de Resolución N° 113 exenta, de 27.12.04, del Servicio de Impuestos Internos. Declara como secretos o reservados actos administrativos y documentos que les sirven de sustento o complemento directo o esencial del Servicio de Impuestos Internos.

**4 Enero**

- Ley N° 19.993. Autoriza a la Empresa Nacional de Minería para transferir a la Empresa Corporación Nacional del Cobre de Chile la Fundición y Refinería Las Ventanas.
- Decreto N° 178, de 21.09.04, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica Decreto N° 98, de 1997, que aprobó el reglamento general de la Ley N° 19.518, que fijó el Estatuto de Capacitación y Empleo (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 137, de 10.09.04, del Ministerio de Salud. Reglamento para el otorgamiento de la asignación de responsabilidad a que se refieren los artículos 76 y siguientes del Decreto Ley N° 2.763, de 1979.

**5 Enero**

- Extracto de Resolución N° 116 exenta, de 29.12.04, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de presentar declaración jurada anual de los aportes recibidos por los organismos técnicos intermedios de capacitación.

**6 Enero**

- Resolución N° 7.488 exenta, de 27.12.04, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Fija en \$ 3.800 valor hora participante en curso de capacitación para el año 2005.

**7 Enero**

- Ley N° 19.995. Establece las bases generales para la autorización, funcionamiento y fiscalización de casinos de juegos.

**7 Enero**

- Extracto de Resolución N° 120 exenta, de 31.12.04, del Servicio de Impuestos Internos. Crea declaración jurada anual sobre transferencias y disposiciones de fondos desde y hacia el exterior realizadas a través de instituciones bancarias y otras entidades por encargo de terceros (*rectificada en Diario Oficial de 22.01.05*).

**12 Enero**

- Ley N° 19.987. Modifica la Ley Orgánica de la Policía de Investigaciones de Chile, respecto de la designación del Director General y elimina requisitos para el cargo de Subsecretario de Investigaciones.
- Decreto N° 83, de 3.06.04, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Aprueba norma técnica para los órganos de la Administración del Estado sobre seguridad y confidencialidad de los documentos electrónicos.
- Decreto N° 147, de 15.11.04, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Modifica Decreto N° 12 de 1997, que crea el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.

**20 Enero**

- Extracto de Resolución N° 6 exenta, de 14.01.05, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones para inscribir inmuebles en que se almacene tabaco manufacturado.
- Extracto de Resolución N° 7 exenta, de 14.01.05, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica autorización otorgada a Bancos e Instituciones Financieras para eximirse de la obligación de emitir documentos tributarios.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

PRACTICAS ANTISINDICALES.  
IMPROCEDENCIA DE TRASLADO DE DIRIGENTE SINDICAL.

Sentencia ejecutoriada que acoge denuncia de práctica antisindical interpuesta por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur, en contra de la empresa Servi 2000 S.A.

## Doctrina

*... las conductas descritas en las normas que rigen la materia (Art. 289 del Código del Trabajo) no constituyen una enumeración taxativa y que la determinación en orden a que otros hechos puedan o no configurar prácticas antisindicales, se encuentra entregada al criterio de los falladores e importa una cuestión de naturaleza fáctica que escapa al control de casación. En tal sentido debe considerarse la circunstancia que se califique de práctica antisindical el traslado de lugar de trabajo.*

**Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.**

San Miguel, 12 de febrero de 2003.

Vistos:

A fojas 27, comparece don William Reveco Leyer, Inspector Comunal del Trabajo Sur, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur, ambos domiciliados en Pirámide N° 1044, San Miguel. Quien interpone denuncia de prácticas antisindicales en contra de la empresa Servi 2000 S.A., RUT 96.781.670-1, representada legalmente por don Máximo Villablanca Rojas, ambos domiciliados en Avda. Santa Rosa N° 5780, comuna de San Joaquín, fundada en el hecho de haber ejercido respecto de los dirigentes sindicales, don Juan Ramírez Irrarrázabal, Presidente del Sindicato N° 2 de la empresa Servi 2000, domiciliado en Canto General N° 0236, Villa Poeta Neruda, departamento 24, La Granja; Héctor Castillo Gutiérrez, Secretario, domiciliado en San Juan Bautista N° 10678, villa cuatro, depto. 11 La Pintana, y, don Luis Vásquez Ríos, Tesorero

del Sindicato N° 2 de la empresa Servi 2000, domiciliado en Pasaje Tacna N° 9124, villa La Bandera, La Granja, las facultades que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, sin que hubiere existido caso fortuito o fuerza mayor.

Fundamenta la anterior motivado por la denuncia interpuesta debido a que con fecha 11 de junio de 2002, el representante legal de la empresa Servi 2000 S.A. Sr. Máximo Villablanca Rojas, procedió a ejercer, respecto de los tres dirigentes sindicales ya individualizados, la facultad del Art. 12 del Código del Trabajo, esto es, el traslado de su lugar de trabajo sin que haya acaecido caso fortuito o fuerza mayor.

Los señores Juan Ramírez Irrarrázabal y Héctor Castillo Gutiérrez, fueron trasladados desde el local del Supermercado "Alvi", de propiedad del denunciado, ubicado en la calle Santa Rosa N° 9267, comuna de San Ramón, lugar en el que se desempeñaban como guardias de seguridad, hasta el recinto ubicado en calle Eyzaguirre N° 2909, comuna de Puente Alto. En este último lugar,

hasta la fecha, se les mantiene en el patio trasero de un local comercial de propiedad del denunciado sin realizar ninguna función, en una caseta en altura, descubierta, sin servicios higiénicos y sin cocina, y en condiciones insalubres.

Por su parte, al señor Luis Vásquez Ríos se le traslado desde el mismo Supermercado "Alvi" ubicado en Avda. Santa Rosa N° 9267, comuna de San Ramón hasta el recinto de calle Concha y Toro N° 3080, comuna de Puente Alto, provocándole dicho cambio de lugar un perjuicio familiar y moral considerable, si tomándose en cuenta que, además del cambio de lugar, fue cambiado de su turno de día a turno de noche.

Cabe señalar que, aparte del perjuicio que dicho traslado les ha significado a los tres dirigentes sindicales ya individualizados, han sufrido un detrimento patrimonial importante, ya que todos tienen sus domicilios particulares muy cerca del Supermercado "Alvi", donde se desempeñaban, en circunstancias que ahora deben desplazarse hasta la comuna de Puente Alto, lo que implica tomar cuatro micros diariamente con un gasto de \$ 30.000 mensuales cada uno, aproximadamente gasto que antes no tenían

A fs. 42 se provee la denuncia, fijándose día y hora para la celebración de la audiencia.

A fs. 55 se lleva a efecto la audiencia decretada con la asistencia de la parte denunciante, denunciada y los trabajadores presuntamente efectuados.

A fs. 78 se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

1. Que el Inspector comunal del Trabajo de Santiago Sur, don Willian Reveco Leyer, ha denunciado la existencia de las prácticas antisindicales referidas en lo expositivo de este fallo, llevadas a efecto por Servi 2000 S.A.

2. Que de fojas 1 a 26 se encuentra agregada documentación, legalmente acompañada y no objetada emanada de la Inspección del Trabajo, denunciante, la que goza de presunción legal de veracidad, que da cuenta de diversas infracciones a la actividad sindical, las que fueron constatadas por el fiscalizador don Enrique Peralta Vallejos, quien detenta la calidad de Ministro de Fe según se establece en el Art. 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 474 del Código del Trabajo.
3. Que en la denuncia de fojas 55 la denunciante representada por don William Nelfo Reveco Leyer, legalmente juramentado de decir verdad, expone ante el Tribunal que ratifica los hechos denunciados como prácticas antisindicales.
4. Que por su parte la denunciada, representada por don Ramiro Armijo, quien acredita la representación que invoca mediante escritura pública que acompaña al efecto, formula su declaración por escrito el cual, se tuvo como parte integrante de la audiencia, señala que el cambio de funciones de los tres directores sindicales se debió a hechos de fuerza mayor originados no por una decisión unilateral del empleador, sino por el contrario, por un acuerdo voluntario entre las partes, que convinieron en el traslado de los trabajadores. De hecho, los trabajadores supuestamente afectados han sido trasladados a casi todos los locales en que se presta servicio, por lo tanto, resulta antojadizo señalar que este hecho, absolutamente rutinario, constituye una persecución a los dirigentes sindicales, ya que todos los trabajadores son trasladados de local. En consecuencia, no se está frente al "Ius Variandi", como lo define la denunciante, porque existe el acuerdo expreso y por escrito de las partes para el traslado.
5. Que a fin de acreditar su defensa, la denunciante solicitó la admisión de prue-

- ba consistente en: a) Documental guardada en custodia bajo el N° 1142 consistente en: a) documento denominado "guardias Servi 2000" con sus lugares de trabajo; b) copia de los contratos de trabajo de los guardias; c) copia de los beneficios que se entregan a los trabajadores de Servi 2000; d) copia de la petición de los dirigentes Sres. Castillo y Ramírez, para ingresar al seguro colectivo de salud con fecha 2 de agosto de 2002; e) copia de los antecedentes y fotos de la realización del campeonato de Baby-futbol celebrado en Servi 2000; f) copia de las liquidaciones de los trabajadores de Servi 2000.
6. Que por su parte, comparecen a la audiencia los tres directores sindicales afectados señores Juan Ramírez Irrázabal, Héctor Castillo Gutiérrez y Luis Vásquez Ríos, quienes exponen pormenorizadamente una serie de hechos que constituyen sus traslados, los perjuicios sufridos y la respuesta de su empleador a sus requerimientos atendidos los traslados y pérdidas de beneficios, los que se inician al conocerse la constitución del Sindicato y su elección como dirigentes sindicales.
  7. Que apreciada en conciencia la prueba rendida y demás antecedentes allegados al proceso, estos resultan suficientes para tener por establecida la concurrencia de los hechos denunciados, los que constituyen un claro atentado a la libertad sindical, descritos, en especial en los artículos 289 letras a), f) y 291 letra a) del Código del Trabajo.
  8. Que no existe constancia en autos que al momento de la dictación de esta sentencia el denunciado hubiese cesado en la realización de los hechos denunciados ni que haya subsanado sus efectos, por lo que se deberá acoger lo solicitado por la denunciante en el sentido de ordenar la inmediata restitución a sus labores habituales a los directivos sindicales y el cese de restricción de beneficios a los directores del sindicato referidos en la denuncia.
  10. Que en lo referente a la aplicación de multas solicitadas, considerando la gravedad de los hechos denunciados, en especial el cambio ilegal de funciones de tres dirigentes sindicales; el tiempo durante el cual se mantiene la infracción, desde junio de 2002 hasta la fecha; la renuncia del denunciado ante los requerimientos efectuados a fin de subsanar los hechos constitutivos de prácticas antisindicales y por otra parte, no existiendo constancia en autos que el denunciado hubiese sido condenado anteriormente como autor de practicas anti-sindicales o desleales, se le impondrá una multa ascendente a cien Unidades Tributarias Mensuales.
- Y teniendo presente además lo dispuesto en los artículos 5°, 7°, 12, 243, 289 y siguientes y 474 del Código del Trabajo; 16 y 1698 del Código Civil, se resuelve:
- I. Que se condena a la denunciada Servi 2000 S.A., representada legalmente por don Máximo Villablanca Rojas, en calidad de autora de prácticas antisindicales denunciadas a fs. 27. Debiendo procederse a la inmediata restitución de los directivos sindicales señores Ramírez, Castillo y Vásquez a las labores, lugares y jornadas de trabajo asignadas en el mes de mayo de 2002, y cesar toda prohibición de la actividad sindical denunciada en autos.
  - II. Que se impone a la denunciada Servi 2000 S.A. el pago de una multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ascendente a 100 Unidades Tributarias Mensuales.
- Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.
- Dictada por la señora Cecilia Loma-Osorio Pérez, Juez Titular.



Autoriza doña Verónica Maturana Wiermann, Secretaria Subrogante.

En San Miguel, a lunes veinticuatro de febrero de dos mil tres, se notificó por el Estado Diario la sentencia procedente y se envió carta certificada.

**Resolución complementaria de la sentencia.**

San Miguel, 28 de febrero de 2003.

Habiéndose incurrido en un error de transcripción a omitir señalar pronunciamiento sobre las costas del juicio, agréguese como punto III) de la parte resolutive de la sentencia de fs. 79 el siguiente:

III) Que no se condena en costas a la parte denunciada por no haber sido solicitada.

Forme esta resolución parte integrante de la sentencia de fs. 79 y notifíquese conjuntamente con ella.

En San Miguel, a viernes veintiocho de febrero de dos mil tres, se notificó por Estado Diario la resolución precedente.

Rol N° L-3.458-2002.

**Sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel.**

San Miguel, 8 de abril de 2003.

Vistos:

Atendido el mérito de los antecedentes y lo dispuesto en el artículo 465 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada de doce de febrero de dos mil tres, escrita de fs. 79 a fs. 86.

Regístrese y devuélvase.

Dictado por los Ministros señor Contreras, señora Carvajal, y Abogado Integrante señor Montt.

Rol N° 102-03 TR.

**Sentencia de la Excma. Corte Suprema.**

Santiago, 23 de marzo de 2004.

Vistos:

En autos Rol N° 3.458-02 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur denuncia prácticas antisindicales por parte de la empresa Servi 2000 S.A., las que detalla en su presentación indicando que se contravienen los artículos 243 y 289, inciso primero y siguientes del Código del Trabajo. El tribunal de primera instancia, en sentencia de doce de febrero de dos mil tres, escrita a fojas 85, complementada el veintiocho del mismo mes y año, según aparece a fojas 93, acogió la denuncia por prácticas antisindicales, condenando a la empresa a restituir inmediatamente a sus funciones y jornadas a los dirigentes sindicales afectados y cesar en toda prohibición de la actividad sindical denunciada en autos. Además, al pago de una multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, ascendente a 100 Unidades Tributarias Mensuales, sin costas. Se alzó la denunciada y una de las salas de la Corte de Apelaciones de San Miguel, en fallo de ocho de abril del año pasado, que se lee a fojas 112, confirmó el de primer grado. En contra de esta última decisión, la denunciada deduce recurso de casación en el fondo, por haberse incurrido en infracciones de ley que han influido, a su juicio, sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pidiendo que este tribunal la invalide y dicte una de reemplazo que contenga las declaraciones que señala. Se trajeron estos autos en relación.

Considerando:

*Primero:* Que el recurrente denuncia el quebrantamiento del artículo 7° del Código del Trabajo. Argumenta que se vulnera esa norma pues las partes acordaron libremente que los trabajadores podían ser trasladados a cualquiera de los locales en que la denunciada debe prestar servicios de seguridad, lo que se desprende de los contratos de trabajo

acompañados. En segundo lugar, el recurrente señala que se vulneran los artículos 12 y 243 del Código del ramo, pues la sentencia indica, lo que impide el artículo 243 del Código citado, pero la empresa no ha aplicado el *jus varandi*, pues no se ha tratado de una decisión unilateral del empleador, sino de un acuerdo entre las partes. Agrega que en el hecho han sido trasladados a casi todos los locales donde se prestan servicios, lo que constituyen rutina y forma parte del contrato de trabajo, incluso el domicilio original de los trabajadores es distinto al que se indica en la denuncia. En seguida, el recurrente refiere las conductas contempladas en los artículos 289 letras a) y f) y 291 letra a) del Código del Trabajo y argumenta que su parte no ha incurrido en ninguna de ellas, por el contrario, ha iniciado una serie de mejorías para todos los trabajadores, como la rebaja del número de horas de turno y otros beneficios personales, no ha hecho discriminación alguna, incluso los trabajadores se han incorporado al seguro colectivo, después de la aplicación de multas por parte de la Inspección a la empresa. Agrega que las causales consideradas ni siquiera fueron alegadas por la denunciante y que no pueden establecerse prácticas distintas a las fijadas por la ley y el cambio de lugar de trabajo no configura ninguna de ellas, ni se asemejan a las mencionadas en los artículos 289 y 291 del Código del ramo. Finaliza cada capítulo del recurso señalado la influencia que, en lo dispositivo del fallo, tendría el error denunciado.

*Segundo:* Que en la sentencia de que se trata se fijaron como hechos los que siguen: a) se denuncia el traslado de los dirigentes sindicales del Supermercado Alvi, ubicado en Santa Rosa N° 9267, a Puente Alto, en calle Eyzaguirre N° 2909, donde se les mantiene en el patio trasero del local comercial, sin realizar ninguna función, en una caseta en altura, descubierta, sin servicio higiénico, sin cocina y en el caso del dirigente señor Vásquez lo destinaron a Puente Alto, calle Concha y Toro N° 3000, con cambio de turno del día a la noche. b) la denunciada alega que es un cambio de rutina en los

guardias de seguridad, que operó con el acuerdo de los trabajadores, quienes ya han sido trasladados a casi todos los locales en que se prestan servicios de esa naturaleza. c) apreciada en conciencia la prueba rendida y demás antecedentes allegados al proceso, éstos resultan suficientes para tener por establecida la concurrencia de los hechos denunciados. d) no existe constancia en autos que la denunciada hubiere cesado en la realización de los hechos, ni que haya subsanado sus efectos, los que persisten desde el mes de junio de 2002 a la fecha.

*Tercero:* Que sobre la base de los hechos descritos en el motivo anterior, los jueces del grado, considerando que ellos constituyen un claro atentado a la libertad sindical, descritos, en especial, en los artículos 289 letras a) y f) y 291 letra a) del Código del Trabajo, acogieron la denuncia interpuesta en estos autos.

*Cuarto:* Que, al respecto ha de asentarse que el recurrente contraría los hechos establecidos en el fallo atacado e intenta modificarlos. En efecto, alega que su parte no ha incurrido en conducta alguna que importe una práctica antisindical y que habitualmente se cambia de lugar de trabajo a los guardias de seguridad. Ambas alegaciones pugnan con las conclusiones fácticas de los jueces del grado, quienes determinaron los hechos y concluyeron que ellos constituyen prácticas antisindicales, a lo que cabe agregar que el supuesto traslado frecuente de los guardias no es un hecho asentado en la sentencia que se revista, de manera que también en tal sentido el recurrente ataca los presupuestos fácticos.

*Quinto:* Que, por otro lado, a lo atinente con la supuesta vulneración de los artículos 12 y 243 del Código del Trabajo, no aparece que los mismos hayan sido aplicados a la resolución del debate, de manera que no es posible estimar que ellos hayan sido infringidos en la sentencia recurrida.

*Sexto:* Que, por último, esta Corte reiteradamente ha señalado que las conductas

descriptas en las normas que rigen la materia no constituyen una enumeración taxativa y que la determinación en orden a que otros hechos puedan o no configurar prácticas antisindicales, se encuentra entregada al criterio de los falladores e importa una cuestión de naturaleza fáctica que escapa al control de casación. En tal sentido debe considerarse la circunstancia que se califique de práctica antisindical el traslado de lugar de trabajo.

*Séptimo:* Que por lo razonado sólo es pertinente concluir que el presente recurso de casación en el fondo no puede prosperar y será desestimado. Por estas consideraciones y lo dispuesto, además, en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 766, 767, 768, 771, 772 y 783 del Código de Procedimiento Civil, se rechaza, sin costas, el recurso de casación en el fondo deducido

por la denunciada a fojas 113, contra la sentencia de ocho de abril de dos mil tres, que se lee a fojas 112.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, integrada por los Ministros señores José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C., y el Abogado Integrante señor Roberto Jacob Ch. No firma el señor Jacob, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo del fallo de la causa, por encontrarse ausente.

Santiago, 23 de marzo de 2004.

Autoriza el secretario de la Corte Suprema, señor Carlos Meneses Pizarro.

Rol N° 1.967-03.

# **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

## **DEPARTAMENTO JURIDICO**

### **INDICE TEMATICO**

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociación de Funcionarios. Constitución. Atención Primaria de Salud .....	314/05	24.01.05	96
Cláusula tácita. Beneficios .....	5.316/204	21.12.04	65
Contrato individual. Contrato por obra o faena. Concepto ..	46/01	6.01.05	82
Corporación Nacional Forestal. Viático Art. 6º D.F.L. Nº 262. Procedencia .....	5.316/204	21.12.04	65
Descanso semanal. Duración .....	5.283/203	17.12.04	63
Dirección del Trabajo. Competencia. Comités Paritarios .....	5.379/208	29.12.04	78
Estatuto de Salud. Jornada de trabajo .....	5.317/205	21.12.04	68
Horas extraordinarias. Base de cálculo .....	244/03	18.01.05	89
Horas extraordinarias. Jornada parcial. Base de cálculo .....	244/03	18.01.05	89
Horas extraordinarias. Sueldo diario. Base de cálculo .....	244/03	18.01.05	89
Jornada de trabajo. Reducción promedio anual jornada diaria. Trabajadores agrícolas. Efectos .....	5.384/209	30.12.04	80
Jornada de trabajo. Reducción. Vigencia. Trabajadores Agricultores .....	5.384/209	30.12.04	80
Microempresas familiares. Legislación laboral. Alcance .....	174/02	14.01.05	86
Negociación Colectiva. Derecho a negociar .....	46/01	6.01.05	82
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Benefi- cios No contemplados. Cláusula tácita. Procedencia .....	5.318/206	21.12.04	71
Normas de higiene y seguridad. Exención de responsabi- lidad empleados. Legalidad .....	5.267/201	17.12.04	57
Registro de asistencia computacional. Características .....	5.248/199	17.12.04	52
Registro de asistencia computacional. Características .....	5.254/200	17.12.04	54
Registro de asistencia computacional. Características .....	5.282/202	17.12.04	60
Remolcadores. Normas Marina Mercante. Aplicabilidad .....	313/04	24.01.05	98
Semana corrida. Base de cálculo .....	5.319/207	21.12.04	72
Trabajadores agrícolas de temporada. Remuneraciones Adeudadas. Depósito cuenta individual por cesantía .....	244/03	18.01.05	89
Trabajadores agrícolas de temporada. Responsabilidad subsidiaria. Mandante .....	244/03	18.01.05	89

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### REGISTRO DE ASISTENCIA COMPUTACIONAL. CARACTERÍSTICAS.

5.248/199, 17.12.04.

***El sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, artículo 20.

**Concordancias:** Dictamen N° 696/27, de 24.01.1996.

Mediante el oficio del antecedente ...Ud. ha remitido la presentación signada con el N° 3), mediante la cual don ..., Gerente de ..., en su representación, solicita que esta Dirección determine si el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, en consecuencia, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

*"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro".*

Del precepto legal preinserto se colige que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, deberá llevarse un registro, que puede consistir en:

- a) un libro de asistencia del personal,
- b) un reloj control con tarjetas de registro.

La Dirección del Trabajo, por su parte, en ejercicio de las facultades de interpretación y fiscalización que la ley le entrega, que implican adecuar la normativa laboral a una línea de modernidad utilizada por las empresas en esta materia, armonizando la utilización de instrumentos de alta tecnología con el cabal cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y la labor de fiscalización propia de este Servicio, fijó mediante Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional para considerar que el mismo constituye un sistema de control de asistencia y de determinación de las horas de trabajo de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Básicamente, las exigencias contempladas por el dictamen precedentemente citado, dicen relación con la identidad del trabaja-

dor, el registro automático de la misma, de la fecha, hora y minutos en que se inicia y termina la jornada de trabajo, la entrega de reportes semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas, la entrega diaria al trabajador del estado de su asistencia registrada automáticamente y con que el elemento computacional utilizado para el procesamiento directo de la información registrada asegure la inviolabilidad de los datos, requisitos todos que, como puede apreciarse, se ajustan en definitiva, a los objetivos actualizados tenidos en vista por el legislador al establecer los sistemas de registros de asistencia.

Ahora bien, en la especie, se propone un sistema de control de asistencia electrónico que ha sido adquirido a la empresa Ingeniería de Software S.A. y que ha sido licenciado por ésta con el nombre de "DB SOFT- Programación de Turno y Control de Asistencia" e inscrito en el Registro de Propiedad Intelectual con los N<sup>os</sup>. 86.886, el 2 de junio de 1993 y 67.668 y 80.467, el 25 de septiembre de 1991, cumpliendo con las características técnicas que permiten minimizar los riesgos de errores e irregularidades de la información.

Para la implantación del referido sistema de control de asistencia, ... ha adquirido relojes control de alta tecnología a la empresa VIGATEC, los cuales permiten a los trabajadores registrar su asistencia mediante el sistema de Biometría (huella digital), con entrega de registros diarios de entradas y salidas.

De los antecedentes acompañados consta que los mencionados relojes operan con una impresora de vales que entrega el comprobante de entrada-salida en forma automática cuando el trabajador registra su asistencia. Los relojes están integrados en forma batch o en línea y permiten conexión con torniquetes de acceso y hardware de control de acceso. Aparece asimismo que el módulo de Control de Asistencia del aludido sistema es una aplicación altamente paramétrica que permite definir las áreas de acceso y las

asocia con los Hardware que controlan tal acceso (torniquetes, puertas, etc.) y apoya los siguientes procesos:

Carga la información de marcas de entrada y salidas de los trabajadores, las interpreta y determina las horas extras o bonos a pagar en un período;

Genera informes de asistencia diaria, indicando las horas marcadas y si el trabajador tuvo alguna asistencia justificada;

Traspasa automáticamente las variables calculadas a remuneraciones;

Define diferentes rangos de períodos de valorización del control de asistencia (semanales, mensuales, etc.);

Permite cambiar la tarjeta del dependiente en cualquier momento y define sus días libres.

Cabe destacar, por último, que los antecedentes acompañados expresan que la función de control de acceso del sistema especial cuya autorización se solicita está orientado al personal interno de la empresa, caso en el cual está programado para registrar su asistencia y también a las visitas, respecto de las cuales se registra adicionalmente a su identificación, el motivo de la visita, el nombre de la persona a la que se visita y la asignación de la tarjeta que le da derecho al acceso. El Control de acceso, por su parte, permite el control del uso de los servicios de alimentación del casino, según la programación diaria del trabajo y el perfil del trabajador, como asimismo, rescatar las marcas de consumo para generar los descuentos correspondientes y realizar análisis estadísticos de los servicios prestados.

Lo expresado en los párrafos que anteceden fue ratificado el 9 de diciembre del presente año, en comparecencia personal a este Servicio de don ..., Jefe de Negocios de DB NeT, empresa proveedora de los sistemas de que se trata y hace posible afirmar

que el sistema propuesto cumple con las características o modalidades básicas a que nos hemos referido anteriormente.

En efecto, al tenor de lo expuesto, resulta posible sostener que el sistema propuesto permite mediante una unidad de control electrónico con reloj incorporado, el registro automático de la identidad del dependiente y de la fecha, la hora y minutos en que se inicia y termina una jornada de trabajo, todo esto a través de la huella digital. Entrega, además, reportes semanales de la suma total de las horas trabajadas y diariamente, los datos relativos a la asistencia de los dependientes. Constituye, finalmente, una base cerrada de datos o, en otros términos, contiene datos encriptados, lo que asegura la inviolabilidad de los mismos.

De todo lo expuesto en los párrafos anteriores es posible concluir que en la especie el sistema especial por el que se consulta presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual debe entenderse comprendido dentro de una de las dos formas de registro expresamente permitidas por la ley para controlar la asis-

tencia y determinar las horas de trabajo, a que nos hemos referido precedentemente.

Con todo, es necesario hacer presente que al utilizar dicho sistema, deberá darse cumplimiento a las normas reglamentarias sobre la materia, contenidas en el Decreto N° 969, de 1933, que se encuentran vigentes, en conformidad a las cuales deberán existir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, cúpleme informar que el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone ..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

### **REGISTRO DE ASISTENCIA COMPUTACIONAL. CARACTERISTICAS.**

**5.254/200, 17.12.04.**

***El sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, artículo 20.

**Concordancias:** Dictamen N° 696/27, de 24.01.1996.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita que esta Dirección determine si el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sis-

tema de tipo electrónico-computacional y puede, en consecuencia, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

*"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o uno. Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita que esta Dirección determine si el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, en consecuencia, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.*

Del precepto legal preinserto se colige que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, deberá llevarse un registro, que puede consistir en:

- a) un libro de asistencia del personal,
- b) un reloj control con tarjetas de registro.

La Dirección del Trabajo, por su parte, en ejercicio de las facultades de interpretación y fiscalización que la ley le entrega, que implican adecuar la normativa laboral a una línea de modernidad utilizada por las empresas en esta materia, armonizando la utilización de instrumentos de alta tecnología con el cabal cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y la labor de fiscalización propia de este Servicio, fijó mediante Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo

electrónico-computacional para considerar que el mismo constituye un sistema de control de asistencia y de determinación de las horas de trabajo de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Básicamente, las exigencias contempladas por el dictamen precedentemente citado, dicen relación con la identidad del trabajador, el registro automático de la misma, de la fecha, hora y minutos en que se inicia y termina la jornada de trabajo, la entrega de reportes semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas, la entrega diaria al trabajador del estado de su asistencia registrada automáticamente y con que el elemento computacional utilizado para el procesamiento directo de la información registrada asegure la inviolabilidad de los datos, requisitos todos que, como puede apreciarse, se ajustan en definitiva, a los objetivos actualizados tenidos en vista por el legislador al establecer los sistemas de registros de asistencia.

Ahora bien, en la especie, se propone un sistema de control de asistencia electrónico que ha sido adquirido a la empresa Ingeniería de Software S.A. y que ha sido licenciado por ésta con el nombre de "DB SOFT- Programación de Turno y Control de Asistencia" e inscrito en el Registro de Propiedad Intelectual con los N°s. 86.886, el 2 de junio de 1993 y 67.668 y 80.467, el 25 de septiembre de 1991, cumpliendo con las características técnicas que permiten minimizar los riesgos de errores e irregularidades de la información.

Para la implantación del referido sistema de control de asistencia, ... ha adquirido relojes control de alta tecnología a la empresa VIGATEC, los cuales permiten a los trabajadores registrar su asistencia mediante el sistema de Biometría (huella digital), con entrega de registros diarios de entradas y salidas.

De los antecedentes acompañados consta que los mencionados relojes operan con una impresora de vales que entrega el com-



probante de entrada-salida en forma automática cuando el trabajador registra su asistencia. Los relojes están integrados en forma batch o en línea y permiten conexión con torniquetes de acceso y hardware de control de casino. Aparece asimismo que el módulo de Control de Asistencia del aludido sistema es una aplicación altamente paramétrica que permite definir las áreas de acceso y las asocia con los Hardware que controlan tal acceso (torniquetes, puertas, etc.) y apoya los siguientes procesos:

- Carga la información de marcas de entrada y salidas de los trabajadores, las interpreta y determina las horas extras o bonos a pagar en un período;
- Genera informes de asistencia diaria, indicando las horas marcadas y si el trabajador tuvo alguna asistencia justificada;
- Traspasa automáticamente las variables calculadas a remuneraciones;
- Define diferentes rangos de períodos de valorización del control de asistencia (semanales, mensuales, etc.);
- Permite cambiar la tarjeta del dependiente en cualquier momento y define sus días libres.

Cabe destacar, por último, que los antecedentes acompañados expresan que la función de control de acceso del sistema especial cuya autorización se solicita está orientado al personal interno de la empresa, caso en el cual está programado para registrar su asistencia y también a las visitas, respecto de las cuales se registra adicionalmente a su identificación, el motivo de la visita, el nombre de la persona a la que se visita y la asignación de la tarjeta que le da derecho al acceso. El Control de casino, por su parte, permite el control del uso de los servicios de alimentación, según la programación diaria del trabajo y el perfil del trabajador, como asimismo, rescatar las marcas de consumo para generar los descuentos correspondien-

tes y realizar análisis estadísticos de los servicios prestados.

Lo expresado en los párrafos que anteceden fue ratificado el 9 de diciembre del presente año, en comparecencia personal a este Servicio de don ..., Jefe de Negocios de DB NeT, empresa proveedora de los sistemas de que se trata y hace posible afirmar que el sistema propuesto cumple con las características o modalidades básicas a que nos hemos referido anteriormente.

En efecto, al tenor de lo expuesto, resulta posible sostener que el sistema propuesto permite mediante una unidad de control electrónico con reloj incorporado, el registro automático de la identidad del dependiente y de la fecha, la hora y minutos en que se inicia y termina una jornada de trabajo, todo esto a través de la huella digital. Entrega, además, reportes semanales de la suma total de las horas trabajadas y diariamente, los datos relativos a la asistencia de los dependientes. Constituye, finalmente, una base cerrada de datos o, en otros términos, contiene datos encriptados, lo que asegura la inviolabilidad de los mismos.

De todo lo expuesto en los párrafos anteriores es posible concluir que en la especie el sistema especial por el que se consulta presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual debe entenderse comprendido dentro de una de las dos formas de registro expresamente permitidas por la ley para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, a que nos hemos referido precedentemente.

Con todo, es necesario hacer presente que al utilizar dicho sistema, deberá darse cumplimiento a las normas reglamentarias sobre la materia, contenidas en el Decreto N° 969, de 1933, que se encuentran vigentes, en conformidad a las cuales deberán existir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, cúmplame informar que el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo

que propone ..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

**NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. EXENCION DE RESPONSABILIDAD EMPLEADOS. LEGALIDAD.**

**5.267/201, 17.12.04.**

***No resultaría conforme a derecho que la empresa Consorcio de Ingeniería ..., integrado por las empresas ..., requiera al personal de ingenieros de la obra "Proyecto de Expansión Norte Mina Sur Planta Tratamiento Minerales Pilas (PTMP)" de Codelco Norte, suscripción de documento titulado "Exención de Responsabilidad", referido a liberar de las obligaciones de seguridad e higiene laboral al empleador en caso de lesiones, accidentes y enfermedades que pudieran afectarles durante la estadía en la faena, documento que asimismo no podría ser invocado válidamente por el empleador para eximirse de esta responsabilidad legal, ni tampoco podría producir desprotección del trabajador de la aplicación de las normas legales previsionales que cubren tales situaciones.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, Arts. 5°, inciso 2°; 184, incisos 1° y 2°; y 210. Ley N° 16.744, Art. 70.

Mediante presentación del Ant..., solicitan un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia de suscripción de documento "Exención de Responsabilidades", por el cual el personal del "Consortio de Ingeniería...", integrado por empresas..., que labora en "Proyecto de Expansión Norte Mina Sur Planta Tratamiento Minerales Pilas (PTMP)," de Codelco Norte, libera de responsabilidad a la empresa por las lesiones, accidentes y enfermedades que pudieran ocurrir en la estadía en la obra, cuales serían las consecuencias legales que podrían afectar al trabajador en caso de tales hechos, y si la firma del documento eliminaría las leyes de protección social en favor de aquéllos.

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

El artículo 184, incisos 1° y 2°, 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".*

*Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".*

De la disposición legal anterior se deriva el denominado deber de seguridad, que el legislador impone al empleador, en orden a tomar todas las medidas necesarias para proteger de modo eficaz la vida y salud de los trabajadores, manteniendo en las faenas condiciones adecuadas de higiene y seguridad, y los implementos que se requiera para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Asimismo, se le obliga a prestar o garantizar que en caso de accidente o emergencia el trabajador pueda acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

De este modo, el legislador impone al empleador, como obligación propia de todo contrato de trabajo, adoptar medidas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en favor del personal, y en general, evitar cualquier riesgo que ponga en peligro la salud y vida del trabajador mientras se encuentra laborando.

Aún más, ocurrido un accidente o emergencia el mismo empleador debe prestar por sí mismo, o garantizar los medios necesarios, para una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica del trabajador afectado.

De esta suerte, la ley hace recaer sobre el empleador, con carácter imperativo, obligaciones precisas en materia de protección del personal de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y adoptar las medidas de prevención de cualquier riesgo que pueda afectar a su vida y salud con motivo de las faenas.

Por existir un interés social comprometido en la protección de la vida y salud del trabajador las disposiciones citadas constituyen normas legales de orden público, que se imponen a las partes, no pudiendo ser renunciadas ni modificadas por ellas.

De esta manera, las normas legales de orden público como las analizadas, imperati-

vas para las partes, no admiten exención en su aplicación aun cuando medie un documento suscrito por el trabajador que así lo declare, si los derechos conferidos por tal tipo de disposiciones legales no pueden quedar sometidos a la disponibilidad de las partes, son irrenunciables, como se deriva por lo demás, de modo expreso, de lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo: "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

Por su parte, el artículo 210, del mismo Código del Trabajo, señala:

*"Las empresas o entidades a que se refiere la Ley N° 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley".*

De la norma legal anterior, que es una disposición contenida en la legislación laboral, se deriva la obligación que recae sobre las empresas y entidades empleadoras regidas por el Código del Trabajo, de la aplicación de la Ley N° 16.744, que aprueba el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la prevención y cobertura de tales contingencias.

De este modo, el Código del Trabajo contiene disposiciones de orden público relativas a la protección del trabajador referidas a la aplicación de la Ley N° 16.744.

De lo anterior se sigue que las partes no podrían válidamente pactar de manera implícita la no aplicación de la Ley N° 16.744 a trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, la Ley N° 16.744, por su carácter previsional, pertenece al derecho de la seguridad social, y por ello, su naturaleza es la de un derecho personalísimo, que conforme a la doctrina le hace igualmente irrenunciable.

En efecto, como lo precisa el profesor Patricio Novoa Fuenzalida, en su libro "Derecho de Seguridad Social", Editorial Jurídica de Chile, año 1977. pág.154: *"En el Derecho de la Seguridad Social, los derechos subjetivos a las prestaciones son todos **personalísimos**, sin excepción. Es el ordenamiento jurídico el que determina **quiénes y bajo cuales circunstancias** deberán tener derecho a determinadas prestaciones, las que deberán proporcionar a esas personas los recursos o atenciones que les permitan asistirse en **esas circunstancias**".*

*"Por ser derechos personalísimos, son inalienables, intransmisibles e irrenunciables".*

En otros términos, el derecho del trabajador a la aplicación de la Ley N° 16.744, de seguridad social, es personalísimo, lo que le hace del mismo modo irrenunciable.

Ahora bien, precisado lo anterior, en la especie, el documento "Exención de Responsabilidad", por el cual se consulta, manifiesta:

*"El que suscribe, individualizado en la forma que se indica en esta página al reverso, declara lo siguiente:*

*"1.- He solicitado unilateralmente un Pase de Ingreso a los recintos industriales de Codelco Norte, bajo mi entera, única y exclusiva responsabilidad y riesgo... En consecuencia, por este acto libero de toda responsabilidad a Codelco Norte por cualquier accidente, lesión o siniestro que eventualmente pueda sufrir mi persona o bienes con la ocasión de la estadía en dichos recintos industriales, si ellos fueren atribuibles exclusivamente a negligencia o imprudencia del suscrito".*

*"2.- Declaro que me encuentro en perfecto estado de salud para estar en los recintos industriales de Codelco Norte, y que así lo he hecho saber a la Empresa.*

*En consecuencia libero de toda responsabilidad a Codelco Norte por cualquier en-*

*fermedad, trastorno, lesión o accidente que pueda implicar un daño parcial o permanente a mi salud (incluida la muerte) como consecuencia de la visita".*

*3.- En concordancia con lo anterior, renuncio expresamente a iniciar o interponer cualquier acción judicial o extrajudicial, que pudiera derivarse de mi negligencia o imprudencia durante la permanencia en los recintos industriales, por cuanto he asumido conscientemente todos los riesgos que ello implica. Esta renuncia la hago con perfecto conocimiento de cada uno y todos mis derechos..."*

Del análisis del texto antes transcrito se deriva que el trabajador liberaría por una parte de responsabilidad a la empresa por cualquier lesión, accidente o enfermedad que se le produjera en la estadía en los recintos industriales de la obra, y por otra, renunciaría a cualquier reclamo o acción judicial o extrajudicial que le correspondería si tales hechos se produjeren.

Pues bien, tal declaración, por su contenido, no guardaría armonía con el deber de seguridad con que el legislador obliga al empleador, e implicaría renuncia anticipada de derechos por el trabajador a la protección de su vida y salud en las faenas, e implicaría la no aplicación en su favor de la Ley N° 16.744, todo lo cual resultaría improcedente conforme a derecho según lo analizado precedentemente.

En nada podría hacer variar lo expresado a juicio de esta Dirección, el hecho que se agregue en la declaración citada que la renuncia se refiere a circunstancias atribuibles a negligencia o imprudencia del trabajador, si ello implicaría un reconocimiento anticipado de responsabilidad en la ocurrencia de los hechos, y si la propia Ley N° 16.744, no exceptúa estas circunstancias de cobertura y otorgamiento de atención médica y prestaciones pecuniarias al trabajador accidentado o enfermo profesional, sin perjuicio de prever

una multa en su contra, y tampoco libera al empleador en tales casos de las obligaciones que le corresponden de acuerdo a la misma ley. En efecto, ésta en su artículo 70, señala:

*"Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 68, aún en el caso que el mismo hubiere sido víctima del accidente".*

De este modo, al tenor de la consulta, atendido que el contenido del documento en análisis conllevaría la renuncia anticipada de derechos por el trabajador, lo que no se conformaría a derecho, tal documento no podría ser invocado válidamente por el empleador, por lo que de ocurrir al dependiente un accidente o enfermedad profesional en la obra se mantendría la responsabilidad del empleador y la aplicación de la Ley N° 16.744 a los hechos, como se ha comentado, según las circunstancias previstas en el Código del Trabajo y en esta misma ley.

Asimismo, la firma del indicado documento no podría significar que con éste se eliminaría la aplicación de la legislación de protección social en favor del trabajador.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que no resultaría conforme a derecho que la empresa Consorcio de Ingeniería..., integrado por las empresas ...requiera al personal de ingenieros de la obra "Proyecto de Expansión Norte Mina Sur Planta Tratamiento Minerales Pilas (PTMP)" de Codelco Norte, suscripción de documento titulado "Exención de Responsabilidad", referido a liberar de las obligaciones de seguridad e higiene laboral al empleador en caso de lesiones, accidentes y enfermedades que pudieren afectarles durante la estadía en la faena, documento que asimismo no podría ser invocado válidamente por el empleador para eximirse de esta responsabilidad legal, ni tampoco podría producir desprotección del trabajador de la aplicación de las normas legales previsionales que cubren tales situaciones.

### **REGISTRO DE ASISTENCIA COMPUTACIONAL. CARACTERISTICAS.**

**5.282/202, 17.12.04.**

***El sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone ..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, artículo 20.

**Concordancias:** Dictamen N° 696/27, de 24.01.1996.

Mediante la presentación del antecedente Ud. solicita que esa Dirección determine si

el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, en consecuencia, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

*"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro".*

Del precepto legal preinserto se colige que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, deberá llevarse un registro, que puede consistir en:

- a) un libro de asistencia del personal,
- b) un reloj control con tarjetas de registro.

La Dirección del Trabajo, por su parte, en ejercicio de las facultades de interpretación y fiscalización que la ley le entrega, que implican adecuar la normativa laboral a una línea de modernidad utilizada por las empresas en esta materia, armonizando la utilización de instrumentos de alta tecnología con el cabal cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y la labor de fiscalización propia de este Servicio, fijó mediante Dictamen Nº 696/27, de 24 de enero de 1996, las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional para considerar que el mismo constituye un sistema de control de asistencia y de determinación de las horas de trabajo de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Básicamente, las exigencias contempladas por el dictamen precedentemente citado, dicen relación con la identidad del trabajador, el registro automático de la misma, de la fecha, hora y minutos en que se inicia y termina la jornada de trabajo, la entrega de reportes semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas, la entrega día-

ria al trabajador del estado de su asistencia registrada automáticamente y con que el elemento computacional utilizado para el procesamiento directo de la información registrada asegure la inviolabilidad de los datos, requisitos todos que, como puede apreciarse, se ajustan en definitiva, a los objetivos actualizados tenidos en vista por el legislador al establecer los sistemas de registros de asistencia.

Ahora bien, en la especie, se propone un sistema de control de asistencia electrónico que ha sido adquirido a la empresa Ingeniería de Software S.A. y que ha sido licenciado por ésta con el nombre de "DB SOFT- Programación de Turno y Control de Asistencia" e inscrito en el Registro de Propiedad Intelectual con los N.ºs. 86.886, el 2 de junio de 1993 y 67.668 y 80.467, el 25 de septiembre de 1991, cumpliendo con las características técnicas que permiten minimizar los riesgos de errores e irregularidades de la información.

Para la implantación del referido sistema de control de asistencia, la empresa ha adquirido relojes control de alta tecnología a la empresa VIGATEC, los cuales permiten a los trabajadores registrar su asistencia mediante el sistema de Biometría (huella digital), con entrega de registros diarios de entradas y salidas.

De los antecedentes acompañados consta que los mencionados relojes operan con una impresora de vales que entrega el comprobante de entrada-salida en forma automática cuando el trabajador registra su asistencia. Los relojes están integrados en forma batch o en línea y permiten conexión con torniquetes de acceso y hardware de control de acceso. Aparece asimismo que el módulo de Control de Asistencia del aludido sistema es una aplicación altamente paramétrica que permite definir las áreas de acceso y las asocia con los Hardware que controlan tal acceso (torniquetes, puertas, etc.) y apoya los siguientes procesos:

- Carga la información de marcas de entrada y salidas de los trabajadores, las

- interpreta y determina las horas extras o bonos a pagar en un período;
- Genera informes de asistencia diaria, indicando las horas marcadas y si el trabajador tuvo alguna asistencia justificada;
- Traspasa automáticamente las variables calculadas a remuneraciones;
- Define diferentes rangos de períodos de valorización del control de asistencia (semanales, mensuales, etc.);
- Permite cambiar la tarjeta del dependiente en cualquier momento y define sus días libres.

Cabe destacar, por último, que los antecedentes acompañados expresan que la función de control de acceso del sistema especial cuya autorización se solicita está orientado al personal interno de la empresa, caso en el cual está programado para registrar su asistencia y también a las visitas, respecto de las cuales se registra adicionalmente a su identificación, el motivo de la visita, el nombre de la persona a la que se visita y la asignación de la tarjeta que le da derecho al acceso. El Control de casino, por su parte, permite el control del uso de los servicios de alimentación del, según la programación diaria del trabajo y el perfil del trabajador, como asimismo, rescatar las marcas de consumo para generar los descuentos correspondientes y realizar análisis estadísticos de los servicios prestados.

Lo expresado en los párrafos que anteceden fue ratificado el 9 de diciembre del presente año, en comparecencia personal a este Servicio de don ..., Jefe de Negocios de DB NeT, empresa proveedora de los sistemas de que se trata y hace posible afirmar que el sistema propuesto cumple con las características o modalidades básicas a que nos hemos referido anteriormente.

En efecto, al tenor de lo expuesto, resulta posible sostener que el sistema propuesto

permite mediante una unidad de control electrónico con reloj incorporado, el registro automático de la identidad del dependiente y de la fecha, la hora y minutos en que se inicia y termina una jornada de trabajo, todo esto a través de la huella digital. Entrega, además, reportes semanales de suma total de las horas trabajadas y diariamente, los datos relativos a la asistencia de los dependientes. Constituye, finalmente, una base cerrada de datos o, en otros términos, contiene datos encriptados, lo que asegura la inviolabilidad de los mismos.

De todo lo expuesto en los párrafos anteriores es posible concluir que en la especie el sistema especial por el que se consulta presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual debe entenderse comprendido dentro de una de las dos formas de registro expresamente permitidas por la ley para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, a que nos hemos referido precedentemente.

Con todo, es necesario hacer presente que al utilizar dicho sistema, deberá darse cumplimiento a las normas reglamentarias sobre la materia, contenidas en el Decreto N° 969, de 1933, que se encuentran vigentes, en conformidad a las cuales deberán existir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, cúmpleme informar que el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone ..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

**DESCANSO SEMANAL. DURACION.****5.283/203, 17.12.04.*****El turno fijo nocturno que laboran los dependientes que prestan servicios para ... no se encuentra ajustado a Derecho.***

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 35, inciso 1º y 36.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3.033/229, 9.07.98 y 1.666/64, de 13.03.95.

Mediante la presentación del antecedente ...Uds. solicitan que esta Dirección determine si el "turno fijo nocturno" que laboran los dependientes que prestan servicios para la Empresa ..., se encuentra ajustado a Derecho, particularmente en lo que dice relación con la hora de inicio y término de las faenas y con los descansos.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

A fin de emitir el pronunciamiento solicitado se solicitó informe a la Inspección Comunal del Trabajo Maipú y, además, aplicando el principio de bilateralidad, se otorgó a la Empresa ..., la oportunidad de dar a conocer sus apreciaciones o puntos de vista sobre la materia de que se trata.

Al tenor de los antecedentes acompañados, particularmente el informe emitido por el fiscalizador actuante, señor ..., remitido por medio del oficio del antecedente 2), complementado por el e-mail signado con el antecedente 1), cabe hacer presente que los trabajadores por quienes se consulta están sujetos a un régimen de turnos que en los meses en que la empresa requiere mayor producción, incluye el llamado "turno fijo nocturno". Dicho turno se encuentra contemplado en el contrato colectivo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigentes en ...y consiste en laborar

desde las 22:05 horas de un día hasta las 8:10 horas del día siguiente, con un descanso de media hora para la colación, esto es, menos de diez horas diarias, en jornadas que se distribuyen en seis días, de lunes a sábado.

En cuanto a la incidencia en el sistema de turnos precedentemente aludido del día festivo que caiga en la respectiva semana, el informe de fiscalización antes mencionado expresa que el descanso correspondiente al día festivo se extiende hasta las 24:00 horas de dicho día. Agrega que el turno nocturno del día siguiente al festivo abarca desde las 00:01 hasta las 8:10 horas del día siguiente y los turnos de los días que siguen a aquél, van desde las 22:05 horas hasta las 8:10 horas del día siguiente, hasta completar el ciclo.

Precisado lo anterior, es del caso señalar que el artículo 36 del mismo cuerpo legal, a su vez, establece:

*"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".*

Del precepto legal preinserto se colige que los días domingo y festivos serán íntegramente de descanso, debiendo comenzar este descanso dominical y en días festivos, por regla general, a más tardar, a las 21 horas del día que precede al descanso y terminar a las 6 horas del día siguiente al descanso.



Se infiere, asimismo, que sólo tratándose de un sistema de turnos rotativos de trabajo, situación diversa a la que motiva la presente consulta, aquéllos podrán alcanzar parte de las horas que abarca el descanso a que se ha hecho alusión, excepción esta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho régimen pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del sábado o del día que precede a un festivo o entre las 00:00 horas y las 6:00 horas del lunes o del día que sigue al festivo, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos

Ahora bien, de conformidad con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, manifestada entre otros, en Dictámenes N<sup>os</sup>. 3.033/229, de 9 de julio de 1998 y 1.666/64, de 13 de marzo de 1995, dicha excepción no significa, en caso alguno, que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo y las 00:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria permitida por la ley, sino una verdadera excepción al descanso dominical y de días festivos, la que no se encuentra contemplada en el texto legal en comento.

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

En la especie, el análisis del cuadro explicativo del funcionamiento del turno fijo

nocturno por el que se consulta, acompañado por el fiscalizador actuante, permite afirmar que dicho régimen de trabajo no se ajusta a lo prevenido en el artículo 36 precedentemente transcrito y comentado, toda vez que el mencionado precepto legal dispone que el descanso del día que precede al festivo debe empezar a más tardar a las 21 horas y terminar a las 6 horas del día siguiente, en tanto que del aludido gráfico aparece que el beneficio no se otorga en la forma prevenida por el legislador. Así, a vía de ejemplo consta que si el festivo es día martes, los trabajadores laboran el lunes entre las 22:05 y las 24:00 horas, inician el descanso el martes, a las 00:01 horas y reinician el turno el miércoles a las 00:01 horas; si el festivo es miércoles, prestan servicios el martes entre las 22:05 y las 24:00 horas, comienzan el descanso el miércoles a las 00:01 horas y reinician el turno el jueves a las 00:01 horas y así sucesivamente. Lo expuesto permite afirmar que en la situación en consulta no se cumplen las normas relativas a duración del descanso semanal contempladas en el citado artículo 36 del Código del Trabajo, ya que los dependientes laboran parte de las horas que debe comprender dicho descanso.

Lo expresado autoriza para sostener que el turno fijo nocturno materia del presente informe no se encuentra ajustado a Derecho en lo relativo a las horas de inicio y término de las faenas tratándose de los días que preceden a un festivo y del siguiente a éste.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar que el turno fijo nocturno que laboran los dependientes que prestan servicios para ..., no se encuentra ajustado a Derecho.

**CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. VIATICO ART. 6° D.F.L. N° 262. PROCEDENCIA.****5.316/204, 21.12.04.**

- 1) La circunstancia de que la Corporación Nacional Forestal XII Región haya otorgado al personal de guardaparques que labora en las Areas Protegidas del Estado, una cuota de carne mensual para alimentación y víveres por un monto equivalente a \$ 20.000 mensuales y al personal de mantenimiento, alimentación completa, en forma voluntaria y reiterada en el tiempo, configura a su respecto una cláusula tácita incorporada a sus contratos individuales de trabajo, la que como tal, no puede ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador, requiriendo para ello, el consentimiento o acuerdo de los respectivos dependientes.**
- 2) El personal referido anteriormente, por el contrario, no tiene derecho al viático de campamento previsto en el artículo 6° del D.F.L. N° 262, de 1977.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, Art. 9°, Inc. 1°. Código Civil, Art. 1545. D.F.L. N° 262, de Ministerio Hacienda, Art. 6° Inc. 1°.

**Concordancias:** Ord. N° 5.255/356, de 13.12.2000.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si los beneficios que la Corporación Nacional Forestal de la Duodécima Región otorga a los guardaparques y personal de mantenimiento que trabajan en las Areas Silvestres Protegidas de la Región, consistente en la entrega de una cuota de carne mensual para alimentación y un bono de \$ 20.000 mensuales en víveres, puede considerarse como una cláusula tácita del contrato, en atención a que se ha otorgado durante varios años. Asimismo, se solicita determinar si le corresponde a los guardaparques de las Areas Silvestres Protegidas percibir una parte del viático de campamento, en caso de que no se le otorgue la alimentación completa.

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

El artículo 9° del Código del Trabajo, en su inciso 1°, prescribe:

*"El contrato de trabajo es consensual, deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

De la precitada norma legal se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Cabe expresar sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha establecido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez de éste.

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo es consensual, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que en él aparezcan consignadas

por escrito, sino que también aquéllas no escritas en dicho documento, pero que emanen del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de este Servicio reiteradamente ha precisado que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad, como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica exija que opere la primera de dichas vías.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el asentimiento de ambas partes, lo que determina la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato de trabajo.

Acorde a todo lo expuesto, es posible concluir entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato escriturado, no sólo queda enmarcada por las estipulaciones del mismo, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas a éste, las que derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas el cual determina, a su vez, la existencia de una cláusula tácita que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se verifiquen los siguientes elementos a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

En la especie, de los antecedentes recopilados en torno a este caso, especialmente del informe de fiscalización evacuado por don ..., de la Dirección Regional del Trabajo XII Región, se ha logrado determinar que el beneficio consistente en la entrega de una cuota de carne mensual para alimentación a los guardaparques, se ha otorgado por CONAF aproximadamente desde el año 1975. Dicho beneficio se entrega en tres tramos: a los trabajadores que laboran en los parques más alejados, como Paliatke y Magdalena, se les otorga un equivalente a \$ 7.500 en carne, en forma quincenal; a los trabajadores de los parques medianamente alejados, como Parrillar, se les otorga el equivalente a \$6.500 en carne, también en forma quincenal y, finalmente, a los dependientes de la reserva Magallanes, \$ 2.500 en carne, cada quince días. Del mismo informe aparece que estos datos son estimativos.

De los mismos antecedentes consta, además, que el beneficio de víveres, por un monto equivalente a \$ 20.000 mensuales, se entrega al personal de guardaparques, desde fines del año 2001 aproximadamente, a la fecha. Estos víveres se otorgan para ser consumidos en los casinos de las mismas unidades de trabajo donde se desempeñan, y

de manera especial en los sectores de Parques o Reservas en que no existe casino por el reducido número de guardaparques. Asimismo, consta en ellos, que al personal de mantenimiento que labora en el Parque Nacional en forma permanente se le ha proporcionado alimentación completa y elaborada, consistente en las cuatro comidas diarias, es decir, desayuno, almuerzo, once y cena.

Cabe agregar, que de los citados antecedentes recabados en torno al caso, se ha podido precisar, a la vez, que los beneficios de que se trata no aparecen consignados en forma expresa en ningún instrumento, ya sea colectivo o individual, como tampoco constan en las liquidaciones mensuales de remuneraciones u otro documento.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comento y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, forzoso resulta convenir que la modalidad aplicada por la Corporación Nacional Forestal XII Región, en forma reiterada en el tiempo, en orden a otorgar los beneficios de que se trata, tanto los relativos al personal de guardaparques, como de mantenimiento de las distintas unidades, constituye una cláusula que se ha incorporado tácitamente al contrato de trabajo de los mismos como una condición más de la relación laboral, por lo cual no sería jurídicamente viable que esa entidad procediera unilateralmente a su modificación, supresión o alteración, requiriendo para ello el acuerdo del respectivo trabajador.

Ello, en virtud de lo prescrito por el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto, prescribe:

*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

En cuanto a la segunda parte de la consulta, esto es, la relativa a si corresponde a los guardaparques de las Areas Silvestres

protegidas, percibir una parte del viático de campamento, en caso de no recibir la alimentación completa, cabe señalar, que el artículo 6° del D.F.L. N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de Viáticos para el Personal de la Administración Pública, aplicable al personal que tiene el carácter de permanente en la Corporación Nacional Forestal, Entidad que rige sus actividades por la legislación laboral y algunas normas propias del sector público, en su inciso 1° dispone:

*"Si el trabajador, por la naturaleza de sus funciones, debe vivir en campamentos fijos, alejados de ciudades, debidamente calificados por el Jefe Superior del servicio, institución o empresa empleadora, tendrá derecho a percibir por este concepto un "viático de campamento", equivalente a un 30% del viático completo que le habría correspondido si se le aplicara el que establece el artículo 4° de este texto".*

De acuerdo a la jurisprudencia emanada de la Contraloría General de la República, Organismo competente para interpretar la precitada norma, para tener derecho a este beneficio se requiere que el funcionario, en razón del cumplimiento de las labores propias del cargo que desempeña, viva obligatoriamente en campamentos alejados de la ciudad, de manera que pueda entenderse que dicho lugar constituye su desempeño habitual y además, que el lugar haya sido debidamente calificado como tal por el jefe superior del servicio. (Dictamen N° 8.012, de 8.04.1985 y 24.084, de 12.07.1994).

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista por este Servicio, se ha logrado determinar que ninguna de las Unidades de las Areas Silvestres Protegidas del Estado, donde labora personal de guardaparques y de mantenimiento en la Región de que se trata, ha sido calificada por la autoridad superior de la CONAF como campamento, según lo dispone la norma legal en comento, de suerte que es posible concluir que dichos trabajadores no tienen derecho al beneficio por el cual se consulta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La circunstancia de que la Corporación Nacional Forestal XII Región haya otorgado al personal de guardaparques que labora en las Áreas Protegidas del Estado, una cuota de carne mensual para alimentación y víveres por un monto equivalente a \$ 20.000 mensuales y al personal de mantenimiento, alimentación completa, en forma voluntaria y reitera-

da en el tiempo, configura a su respecto una cláusula tácita incorporada a sus contratos individuales de trabajo, la que como tal, no puede ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador, requiriendo para ello, el consentimiento o acuerdo de los respectivos dependientes.

- 2) El personal referido anteriormente, por el contrario, no tiene derecho al viático de campamento previsto en el artículo 6° del D.F.L. N° 262, de 1977.

### **ESTATUTO DE SALUD. JORNADA DE TRABAJO.**

**5.317/205, 21.12.04.**

***La jornada de trabajo del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es aquella indicada en el cuerpo del presente informe.***

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 15.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.539/317, de 22.09.98, 188/11, de 11.01.2001, 3.563/182, de 24.10.2002, 4.429/174, de 22.10.2003 y 2.017/84, de 13.05.2004.

Mediante presentación del antecedente..., se solicita pronunciamiento respecto de cuál es la jornada de trabajo de aquellos funcionarios que se desempeñan en el área de la salud, en particular, de enfermeras, paramédicos y personal auxiliar, requerimiento que se solicita respecto de puestos de trabajo que debe calificar la aludida Comisión.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 188/11, de 11.01.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La competencia de la Dirección del Trabajo en el área de la salud pública está circunscrita al*

*Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y sólo cuando se aplica a dependientes que laboran en las entidades de derecho privado, correspondiendo a la Contraloría General de la República emitir pronunciamiento sobre la relación laboral de funcionaria que labora para el Servicio de Salud Oriente".*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por la letra b) del artículo 2° de la Ley N° 19.378, la competencia de los Servicios del Trabajo para fiscalizar la aplicación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal e interpretar el mismo cuerpo legal y sus reglamentos, se ejerce sólo respecto de los funcionarios afectos a esa normativa que se desempeñan en las entidades de derecho privado sin fines de lucro, constituidas al amparo del Decreto N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, que reguló el traspaso de los servicios de educación, salud y atención al menor, a la administración municipal.

Dicho criterio administrativo, está corroborado por la Contraloría General de la República en Dictamen N° 29.730, de 21.09.95, mediante el cual resolvió que la competencia de la Dirección del Trabajo en el área de la salud se limita al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y sólo cuando dicho cuerpo legal es aplicado "a servidores que laboran en las entidades de derecho privado, conforme a lo dispuesto en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del ramo", ley orgánica de la Dirección del Trabajo.

En el ámbito de esta competencia, se consulta cuál es la jornada de trabajo de los funcionarios que laboran en esta área de la salud, en particular, enfermeras, paramédicos y personal auxiliar, información que se requiere respecto de los puestos de trabajo que debe calificar la Comisión Ergonómica Nacional.

Sobre el particular, corresponde señalar que el artículo 15 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

*"La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5° de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales.*

*"El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.*

*"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas*

*extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley.*

*"El personal contratado con jornada parcial no podrá desempeñar horas extraordinarias, salvo que, en la respectiva categoría, el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias, o de contar con ellos, no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido".*

De acuerdo con el precepto legal transcrito, se desprende que el legislador del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal ha establecido, en primer lugar, una jornada ordinaria de trabajo del personal afecto a dicho régimen jurídico, de cuarenta y cuatro horas semanales, sin especificarse en este precepto la distribución de la misma dentro de la semana ni determinó el máximo diario, pero autoriza a las entidades administradoras para adecuar el horario de trabajo a las necesidades asistenciales del funcionamiento de los establecimientos y entidades, y a las acciones de atención primaria de salud.

Por otra, se contempla la posibilidad de extender la jornada ordinaria más allá de los topes máximos establecidos, en cuyo caso el exceso de jornada o jornada extraordinaria, debe pagarse con el recargo legal en la forma que la misma disposición se encarga de precisar.

Respecto de la omisión que presenta la ley sobre la distribución de la jornada dentro de la semana y del límite diario de la misma, cabe consignar que rige la norma supletoria que contempla el artículo 4° de la Ley N° 19.378 y, que para estos efectos, el inciso primero del artículo 62 de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, prevé:

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

Del precepto transcrito, es posible derivar que frente al vacío legal o pasajes oscuros de la norma, el legislador dispuso aplicar la norma supletoria de manera que, en esta materia, la distribución de la jornada semanal y el límite diario de la misma será aquella señalada en la norma supletoria invocada.

No obstante lo anterior, y como se ha resuelto entre otros, en Dictamen N° 4.539/317, de 22.09.98, atendida la especial naturaleza y finalidad asistencial que caracteriza a la atención primaria de salud municipal, la prestación de los servicios por funcionarios de este mismo sistema en días sábado, domingo o festivos y en forma nocturna, corresponden a su jornada ordinaria de trabajo, no debiendo calificarse ni remunerarse como jornada extraordinaria, salvo que se exceda el límite máximo legal de la jornada contratada.

Lo anterior implica que las entidades administradoras están facultadas para distribuir la jornada ordinaria de trabajo, de manera que incluya los días sábado, domingo, festivos y en horario nocturno, por lo que estas últimas circunstancias y cualquiera otra ajena al texto legal que la regula, no son las que determinan la procedencia de la jornada extraordinaria.

En efecto y como se ha resuelto, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.563/182, de 24.10.2002, 4.429/174, de 22.10.2003 y 2.017/84, de 13.05.2004, en el sistema de salud primaria municipal, constituye jornada extraordinaria de trabajo solamente aquella que, por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, se requiere el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, y aquella laborada a continuación de la jornada ordinaria o la que excede la misma.

Ello, porque la aplicación armónica de los artículos 15, inciso tercero, de la Ley N° 19.378 y 62 de la Ley N° 18.883, supletoria de la primera, indica que para calificar como extraordinario el período laborado por el personal que nos ocupa, debe considerarse

se para esos efectos no solamente la jornada máxima semanal de 44 horas o aquella inferior contratada para cumplir funciones habituales del sistema, con el límite máximo diario de 9 horas, sea que ella esté distribuida de lunes a viernes o que su distribución incluya los días sábado, domingo, festivos o que se cumpla en horario nocturno, sino que debe considerarse particularmente que se trate de labores o funciones que tengan el carácter de transitorias, ocasionales o impostergables y que no sean las habituales del sistema, las que deben cumplirse fuera de los límites horarios o a continuación de la jornada ordinaria contratada.

Por último, la facultad de las entidades administradoras de salud primaria municipal, para adecuar el horario de trabajo del personal, que prevé el inciso tercero del artículo 15 de la ley del ramo, debe entenderse como la voluntad del legislador para flexibilizar el cumplimiento de las funciones o labores a fin de favorecer una administración y otorgamiento del servicio asistencial en esta área de la salud pública oportuno y expedito, criterio legislativo que explica la facultad para adecuar el horario de trabajo según las necesidades de funcionamiento que demande la población a los establecimientos y entidades de salud primaria municipal.

Con ese mismo propósito, asimismo el legislador ha previsto la jornada parcial de trabajo, esto es, aquella que es inferior al máximo semanal de 44 horas semanales, para cuyos efectos el inciso primero del artículo 15 de la ley del ramo, exige para su establecimiento que concurren los requerimientos de atención asistenciales de la entidad administradora y que en el caso de los funcionarios de las categorías Técnicos de Salud, Administrativos de Salud y Auxiliares de Servicios de Salud, que prevé el artículo 5°, letras d), e) y f) de la Ley N° 19.378, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales.

Sin embargo, el mismo personal contratado a jornada parcial, por regla general, no

puede desempeñar horas extraordinarias por así disponerlo expresamente el inciso final del artículo 15 en estudio, pero la misma disposición legal, consecuente con el propósito flexibilizador que inspira la aplicación de la jornada de trabajo en este sistema funcional asistencial, permite que este personal pueda laborar horas extraordinarias, siempre que en la respectiva categoría la entidad administradora no cuente con personal o fun-

cionarios con jornada ordinaria o, de contar con ellos, no están en condiciones de laborar fuera del horario establecido para ellos.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que la jornada de trabajo del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es aquella indicada en el cuerpo del presente informe.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. BENEFICIOS NO CONTEMPLADOS. CLAUSULA TACITA. PROCEDENCIA.**

**5.318/206, 21.12.04.**

***No es posible incorporar al contrato colectivo el beneficio de indemnización voluntaria de modo tácito, por requerir acuerdo expreso, procediendo sólo su incorporación a los respectivos contratos individuales de trabajo, caso por caso, debiendo cada trabajador acreditar que el empleador ha observado una conducta anterior a su respecto que justifique dicha modificación tácita, y que en el caso en cuestión –pago de una indemnización voluntaria– sería lisa y llanamente improcedente porque respecto del trabajador despedido no existe, precisamente, esa conducta reiterada y anterior del empleador.***

***Niega reconsideración de Dictamen N° 3.988/156, del 31.08.04.***

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Federación de Sindicatos de Minera ..., una reconsideración del Dictamen N° 3.988/156, del 31.08.04, que niega la presunta incorporación como cláusula tácita del contrato colectivo de trabajo del beneficio indemnizatorio voluntario pagado por la empresa al momento de poner término a los contratos de trabajo.

La reconsideración señala que este Servicio no habría considerado la conducta consistente y reiterada de la empresa ha sido pagar una indemnización voluntaria a los trabajadores que despide, lo que constituiría una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Tal como señala el dictamen impugnado respecto de la posibilidad de que la indemnización voluntaria pagada por la empresa corresponda a una cláusula tácita incorporada al contrato colectivo de trabajo, no es procedente exigir por las partes, en caso de existir contrato colectivo vigente, un beneficio que no se encuentre expresamente contenido en él, salvo que el mismo se otorgue de en forma reiterada y periódica con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual de las partes del respectivo contrato de trabajo.



La razón de lo anterior, como se señala en el citado dictamen, corresponde a lo dispuesto en el artículo 344, inciso tercero, del Código del Trabajo, en orden a señalar que no basta el consentimiento para la celebración de un contrato colectivo sino que este "deberá constar por escrito".

Ahora, de la imposibilidad de incorporarse al contrato colectivo el beneficio de indemnización voluntaria de modo tácito, por requerir acuerdo expreso, entonces sólo procede su incorporación a los respectivos contratos individuales de trabajo, caso por caso,

debiendo cada trabajador acreditar que el empleador ha observado una conducta anterior a su respecto que justifique dicha modificación tácita, y que en el caso en cuestión – pago de una indemnización voluntaria– sería lisa y llanamente improcedente porque respecto del trabajador despedido no existe, precisamente, esa conducta reiterada y anterior del empleador.

En consecuencia, se reitera el criterio sostenido en el Dictamen N° 3.988/156, del 31.08.2004, no dando lugar a su reconsideración.

#### **SEMANA CORRIDA. BASE DE CALCULO.**

**5.319/207, 21.12.04.**

- 1) **Los beneficios denominados "Incentivo de Producción Rol B y Rol D" pactados en los contratos colectivos suscritos por la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 Colico-Trongol y N° 1 Trongol-Norte, del Establecimiento Colico-Trongol, deben ser considerados para los efectos de calcular la semana corrida de los dependientes que los perciben.**
- 2) **Por el contrario, los beneficios denominados "Incentivo Premio al Esfuerzo" y "Bono Cumplimiento de Metas roles A, B, C y D", pactados entre las mismas partes en dichos instrumentos colectivos, no deben ser considerados para tales efectos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, Art. 45 incisos 1° y 2°.

**Concordancias:** Ord. N° 1.899-107, de 9.04.99.

Mediante Oficio del antecedente... se ha remitido a esta Dirección la presentación conjunta de la empresa... y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 Colico-Trongol y N° 1 Trongol-Norte, establecimiento Curanilahue, en que se solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta procedente considerar para el cálculo de la semana corrida los beneficios denomi-

nados "Incentivo de Producción, Rol-B y Rol-D", "Incentivo Premio al Esfuerzo" y el "Bono Cumplimiento de Metas roles A, B, C y D", pactados en los respectivos contratos colectivos vigentes, período 2003-2005.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2° dispone:

*"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la*

*que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.*

*"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras".*

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Asimismo, se infiere que no se considerarán para los efectos de dicho cálculo todas aquellas remuneraciones que tengan carácter accesorio o sean pagadas en forma extraordinaria.

Lo expuesto permite afirmar que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo del beneficio de semana corrida cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración;
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- 3) Que sea principal y ordinaria.

En relación con el requisito N° 1, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, preceptúa:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".*

De la norma legal anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas

aquellas contraprestaciones en dinero o en especie evaluables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

En relación con el requisito N° 3, cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 1.871/028, de 20.02.89, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones *principales*, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis, señalando que las primeras *son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración* y que, por el contrario, revisten el carácter de *accesorias* aquellas que *van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias*.

Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones *extraordinarias* son *aquellas excepcionales o infrecuentes*.

Precisado lo anterior y para los efectos de resolver el caso planteado, se hace necesario analizar cada uno de los beneficios por los cuales se consulta.

*Incentivo de Producción Rol-B*, establecido en el N° 11 del Anexo N° 6 del Contrato Colectivo vigente, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Colico-Trongol y en el N° 8 del Anexo N° 9 del Contrato Colectivo suscrito entre la misma empresa y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Trongol-Norte.

Las referidas cláusulas, en síntesis, establecen que los trabajadores de dichos Roles y establecimiento, recibirán mensualmente un "Incentivo de Producción", que considera la determinación de rendimientos expresados en kilogramos por Hombre Turno Contratado, cuyo pago está sujeto al cumplimiento de condiciones que dicen relación con el rendimiento.

En la letra a) se consigna que si el rendimiento es menor o igual que 590 kg/HT contratado, se garantiza un monto de \$ 31.433. En la letra b), si el rendimiento es

mayor que la cantidad señalada y menor a 615 kg/HT contratado, el valor del incentivo se determina aplicando la siguiente fórmula:  $I.P. = \$ 441,83 * R - \$ 229.460$ . En las letras c) y d) varían los montos en pesos de las fórmulas según si el rendimiento es mayor o menor a las cantidades que se indican en ellas.

Finalmente en la letra e) se establece que si el rendimiento es mayor a 700 kg/HT contratado, el valor del incentivo será igual a \$ 54.391. Se consignan a continuación lo que significan las siglas empleadas, donde I.P es = Valor mensual, en pesos a pagar a cada trabajador; R es = Rendimiento mensual unitarios por trabajador contratado expresado en kilogramos por HT (hombre turno), calculado según la siguiente expresión:

$$R = \frac{\text{a Toneladas limpias explotadas promedio diario} * 1.000}{\text{Dotación contratada}}$$

Dotación contratada

A continuación la cláusula contempla que el trabajador inasistente recibirá sólo una parte del Incentivo de Producción. Para determinar la parte a pagar, al total del Incentivo se le descontará el valor de los días hábiles no trabajados más los domingos y festivos del mes. El monto diario será igual al total del Incentivo dividido por treinta (30). Se considera inasistente al que no cumpla con su jornada completa de trabajo, cualquiera sea la razón de ello, exceptuándose los días correspondientes a los permisos contractuales y comisiones de servicios. Asimismo, la cláusula consigna que no procede su pago en casos de licencias médicas por enfermedad o accidente, ya que sus correspondientes valores se consideran en los promedios de haberes con que se pagan las remuneraciones íntegras y/o respectivos subsidios, estableciendo a la vez, que igual se procederá en los casos en que este Incentivo se incluya en el cálculo del promedio del feriado. Una Nota al final de la misma, señala que la dotación contratada será informada mensualmente por el Area de Recursos Humanos de Curanilahue, correspondiente al promedio del período de producción respectivo.

De los antecedentes tenidos a la vista por esta Dirección, entre ellos el informe de fiscalización evacuado por el funcionario Sr. J. R. S. M., de la Inspección del Trabajo de Curanilahue, se ha podido determinar que si bien el incentivo de que se trata se paga en forma mensual, el mismo responde a un rendimiento diario de cada dependiente, cuya producción se suma, repercutiendo en forma directa en el cálculo mensual del mismo, toda vez que el rendimiento obedece a una fórmula en que el promedio diario de las toneladas limpias explotadas se multiplica por 1.000 y se divide por la dotación contratada, considerándose en todo momento el rendimiento por kg/hombre turno contratado. De los mismos antecedentes consta que este beneficio se percibe en forma permanente y no es de carácter ocasional, como asimismo, que es un complemento importante de la remuneración principal, que subsiste por sí misma, independientemente de otra remuneración.

Sobre la base de estos antecedentes, considerando como premisa que los trabajadores de que se trata se encuentran remunerados en forma diaria, resulta posible afirmar que el Incentivo de Producción por el cual se consulta, debe ser considerado para los efectos del cálculo del beneficio de la semana corrida, toda vez que reúne las condiciones necesarias para ello, a saber:

- a) Tiene el carácter de remuneración, por cuanto tiene su causa en el contrato de trabajo, se encuentra pactado en una cláusula del contrato colectivo y corresponde a una retribución por el servicio prestado.
- b) Se devenga por kilogramos, de tal forma que el trabajador incorpora este bono a su patrimonio en forma diaria sobre la base de lo efectivamente producido.
- c) Es una remuneración principal, ya que no depende ni es un porcentaje del sueldo, sino que subsiste por sí misma, como una consecuencia directa del desempeño del dependiente en la labor que le

corresponde, según lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.

*Incentivo de Producción Rol D.* Se encuentra establecido en el N° 17 del Anexo N° 6 del Contrato Colectivo vigente, suscrito por la empresa... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Colico-Tringol y en el N° 29 del Anexo N° 9 del Contrato Colectivo vigente, suscrito entre la misma empresa y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Trongol-Norte.

Este beneficio, más o menos en los mismos términos para ambos Sindicatos, en síntesis, consigna que los trabajadores del Rol-D, del establecimiento Colico-Tringol, recibirán mensualmente por día trabajado un incentivo de producción calculado sobre la base de tres fórmulas que consideran la determinación del rendimiento expresado en kilogramos por Hombre Turno Contratado, cuyo pago está sujeto al cumplimiento de condiciones que dicen relación con el rendimiento.

En la letra a) se establece que si el rendimiento es menor o igual que 528 kg/HT contratado, se garantiza un monto de \$ 44.556 y en la letra b) si el rendimiento es mayor a 528 kg/HT contratado y menor o igual a 630 kg/HT contratado, el valor del incentivo se determina aplicando la siguiente fórmula:  $I = \$ 63,88 * R + \$ 10.824$ . En las letras c) y d) varían los montos en pesos de las fórmulas según si el rendimiento es mayor o menor a las cantidades que se indican en ellas.

Finalmente en la letra e) se establece que si el rendimiento es mayor a 700 kg/HT contratado, el valor del incentivo será igual a \$ 79.776. Se consignan a continuación lo que significan las siglas empleadas, donde I es = Valor mensual, en pesos a pagar a cada trabajador; R es = Rendimiento mensual unitario por trabajador contratado expresado en kilogramos por HT (hombre turno), calculado según la siguiente expresión:

$R = a \text{ Toneladas limpias explotadas promedio diario} * 1.000$

---

Dotación contratada

A continuación la cláusula contempla que el trabajador inasistente recibirá sólo una parte del Incentivo de Producción. Para determinar la parte a pagar, al total del Incentivo se le descontará el valor de los días hábiles no trabajados más los domingo y festivos del mes. El monto diario será igual al total del Incentivo dividido por treinta (30). Se considera inasistente al que no cumpla con su jornada completa de trabajo, cualquiera sea la razón de ello, exceptuándose los días correspondientes a los permisos contractuales y comisiones de servicios. Asimismo, la cláusula consigna que no procede su pago en casos de licencias médicas por enfermedad o accidente, ya que sus correspondientes valores se consideran en los promedios de haberes con que se pagan las remuneraciones íntegras y/o respectivos subsidios, estableciendo a la vez, que igual se procederá en los casos en que este Incentivo se incluya en el cálculo del promedio del feriado. Una Nota al final de la misma, señala que la dotación contratada será informada mensualmente por el Area de Recursos Humanos de Curanilahue, correspondiente al promedio del período de producción respectivo.

Ahora bien, de los antecedentes reunidos por esta Dirección, entre ellos el informe de fiscalización citado con ocasión del estudio del mismo beneficio respecto de los trabajadores Rol B, se ha podido establecer que el incentivo en este caso expresamente fue pactado por las partes por día trabajado y que si bien se paga en forma mensual, el mismo responde a un rendimiento diario de cada dependiente, cuya producción se suma, repercutiendo en forma directa en el cálculo mensual del mismo, toda vez que el rendimiento obedece a una fórmula en que el promedio diario de las toneladas limpias explotadas se multiplica por 1.000 y se divide por la dotación contratada, considerándose en todo momento el rendimiento por kg/hombre turno contratado.

De los mismos antecedentes consta que este beneficio, al igual que el anterior, se percibe en forma permanente y habitual por

los trabajadores, como asimismo, que es un complemento importante de la remuneración principal, que subsiste por sí mismo, independientemente de otra remuneración.

Sobre la base de estos antecedentes, considerando igualmente que los trabajadores de que se trata se encuentran remunerados en forma diaria, resulta posible afirmar que el Incentivo de Producción por el cual se consulta, debe ser considerado para los efectos del cálculo del beneficio de la semana corrida, toda vez que reúne las condiciones necesarias para ello, como son:

- a) Tiene el carácter de remuneración, toda vez que tiene su causa en el contrato de trabajo, se encuentra pactado en una cláusula del contrato colectivo y corresponde a una retribución por el servicio prestado.
- b) Se devenga por kilogramos, de tal forma que el trabajador incorpora este bono a su patrimonio en forma diaria sobre la base de lo efectivamente producido.
- c) Es una remuneración que tiene el carácter de principal, ya que no depende ni es un porcentaje del sueldo, sino que subsiste por sí misma, como una consecuencia directa del desempeño del dependiente en la labor que le corresponde, según lo pactado en el contrato colectivo de trabajo y, a la vez, tiene el carácter de permanente, por cuanto es un estipendio que en forma habitual se paga en la remuneración del trabajador.

*Incentivo Premio al Esfuerzo.* Se encuentra contemplado en el N° 19 del Anexo N° 6 del Contrato Colectivo en actual vigencia, suscrito por la empresa... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Colico-Trongol y en el N° 34 del Anexo N° 9 del Contrato Colectivo vigente, suscrito por la misma empresa y el Sindicato de Trabajadores N° 1 Trongol-Norte.

En ambas cláusulas se establece, en síntesis, que todo trabajador que a contar del 1°

de julio de 1997 se hubiere desempeñado o que se desempeñe en el 3<sup>er</sup> Turno, en el Establecimiento Trongol, recibirá un Incentivo "Premio al Esfuerzo" equivalente a \$ 25.460 mensuales, siempre que el trabajador hubiere laborado el mes completo en dicho turno. A continuación, se consigna que cuando el trabajador no trabaje el mes calendario completo en dicho turno, el incentivo se calcula sobre la base de una fórmula en que el valor de \$ 25.460 se multiplica por los días efectivamente trabajados en el tercer turno y se divide por los días hábiles del mes.

La misma norma convencional señala que el incentivo de que se trata no se paga en los casos de licencias por enfermedad o accidente, ya que sus valores se consideran en los promedios con que se pagan los subsidios, procediéndose en igual forma en los casos en que este incentivo se incluya en el cálculo del promedio del feriado. También establece que si el trabajador falta injustificadamente en el mes calendario, se le descuenta el 100% del incentivo en el mes correspondiente.

Ahora bien, del análisis de dicha disposición convencional es posible inferir que el beneficio en comento si bien es cierto responde al concepto de remuneración, no se devenga en forma diaria sino mensual, toda vez que su pago depende de la circunstancia que el trabajador haya laborado el mes completo en el tercer turno, lo que hace que este estipendio sea de carácter eventual, extraordinario e infrecuente.

Por consiguiente, no reuniéndose a su respecto la totalidad de las condiciones previstas en el artículo 45 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, resulta posible afirmar que dicho beneficio no debe ser considerado en el cálculo de la semana corrida de los trabajadores de que se trata.

*Bono Cumplimiento de Metas, Roles B y D.* Se encuentra establecido para el Sindicato N° 1 Colico-Trongol en el N° 22 del Anexo

6 del contrato colectivo vigente y para el Sindicato N° 1 Trongol Norte en el N° 38 del Anexo 9 del respectivo instrumento colectivo.

Dichas cláusulas, en términos generales, contemplan que a los trabajadores de los Roles A, B, C y D, a manera de propiciar el cumplimiento de los programas de producción y accidentabilidad del establecimiento Trongol, se les pagará un Bono Mensual de Cumplimiento de Metas, que está sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones: en la letra a) se establece que si se cumple el 100% del programa de producción y el promedio de accidentes con tiempo perdido es menor a uno, en el período de los cuatro meses anteriores, el valor mensual del bono es de \$ 14.775 por trabajador; en la letra b) se conviene que cuando varíe el cumplimiento del programa de Producción Mensual y el número de accidentes con tiempo perdido, el bono se calcula sobre la base de la siguiente fórmula:  $\text{bono} = 0,50 * (\$ 14.775 * \text{Cumplimiento de Producción}) + 0,50 * \text{Valor en } \$ \text{ según accidentabilidad}$ . A continuación, se establece una tabla en que el valor que se le asigna al bono está en relación con el número de accidentes con tiempo perdido, de manera que a medida que aumenta el número de accidentes, el valor del bono va disminuyendo. Asimismo, se consiga otra fórmula para calcular el valor del bono, en el evento en que exista un 105% de cumplimiento del programa de producción acumulado y un promedio de accidentes menor a 1 para el período de cuatro meses en que va a regir. En ella se contempla, además, un valor mínimo para el bono y, asimismo, que el resultado del cálculo del bono será considerado para el pago de los cuatro meses siguientes.

Del análisis de esta norma convencional es posible deducir que el estipendio que ella contempla está supeditado a programas de producción y a la accidentabilidad de las faenas, permaneciendo un valor fijo por un período de cuatro meses, oportunidad en la

que se vuelve a calcular, de acuerdo a los parámetros de producción y accidentabilidad, con el objeto de determinar el valor que regirá por un período de otros cuatro meses y así sucesivamente.

A la vez, es factible determinar que la procedencia de su pago está sujeta al cumplimiento de determinados requisitos, que dependen, como se ha señalado, de la producción y el número de accidentes que ocurran en las faenas, constituyendo, por ende, una remuneración accesorio que, además no se devenga en forma diaria.

Lo anterior, a la luz de la doctrina enunciada, permite concluir entonces, que estamos en presencia de un beneficio que no cumple con los requisitos previstos en la norma en análisis, de manera que no resulta procedente que sea considerado en el cálculo de la semana corrida de los dependientes que lo perciben.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Los beneficios denominados "Incentivo de Producción Rol B y Rol D" pactados en los contratos colectivos suscritos por la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 Colico-Trongol y N° 1 Trongol Norte, del Establecimiento Colico-Trongol, deben ser considerados para los efectos de calcular la semana corrida de los dependientes que los perciben.
- 2) Por el contrario, los beneficios denominados "Incentivo Premio al Esfuerzo" y "Bono Cumplimiento de Metas roles A, B, C y D", pactados entre las mismas partes en dichos instrumentos colectivos, no deben ser considerados para tales efectos.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. COMITES PARITARIOS.****5.379/208, 29.12.04.**

***La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, constituidos y a constituirse en el Hospital Exequiel González Cortés, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Sur, correspondiendo su conocimiento y resolución a la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de la facultad de la Dirección del Trabajo para actuar como ministro de fe en el acto eleccionario de los miembros de ese comité.***

**Fuentes:** Ley N° 19.345, artículo 8°. Decreto N° 54, de Previsión, de 1969, artículo 28.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.019/120, de 1°.07.2002.

Mediante presentación del antecedente... se solicita pronunciamiento para que se establezca la correcta interpretación del artículo 66 de la Ley N° 16.744, y del Decreto Supremo N° 54, Reglamento de la citada ley, respecto de los Comités Paritarios, particularmente en lo que dice relación con los artículos 1° y 2° del mencionado reglamento.

Dicho pronunciamiento se requiere atendido que el Establecimiento Asistencial Hospital Exequiel González Cortés, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Sur, atendida su dotación y su amplia infraestructura asistencial, con muchas Unidades de trabajo que funcionan las 24 horas del día en tres y cuatro turnos, están sujetos a agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y sicosociales, sea por acciones personales como por condiciones inseguras del lugar físico, todo lo cual debería significar a juicio del ocurrente la constitución de varios comités Paritarios de Higiene y Seguridad, atendido el único comité constituido actualmente al interior del aludido centro hospitalario, y contratarse a un experto en prevención de riesgos lo que no ha sido posible hasta la fecha.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 2.019/120, de 1°.07.2002, se ha resuelto que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse sobre irregularidades en la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en la Junta Nacional de Jardines Infantiles, correspondiendo su conocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de las actuaciones de Inspectores del Trabajo como ministro de fe en los actos eleccionarios de tales comités"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 8° de la Ley N° 19.345, que dispuso la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a los funcionarios públicos, se desprende que será la Superintendencia de Seguridad Social el organismo competente exclusivamente tanto para la interpretación de la Ley N° 19.345 como para impartir las instrucciones pertinentes y fiscalizar su aplicación, sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República.

El pronunciamiento precedentemente transcrito y comentado, armoniza con el informe evacuado el 29.11.2004 por el Jefe del Departamento de Inspección que termina concluyendo: "Atendido que el Hospital Exequiel González Cortés depende de uno de

los servicios incorporados a la Ley N° 16.744, en virtud precisamente del inciso 1° del artículo 1° de la Ley N° 19.345, este Servicio Fiscalizador se encuentra legalmente inhibido de pronunciarse sobre la extensión y alcance de las obligaciones que la Ley N° 16.744 impone al Servicio de Salud Metropolitano Sur, como entidad empleadora, correspondiendo tal función a la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República".

En fin, la Contraloría General de la República a través del Dictamen N° 4.393, de 1997, sostiene que *"la competencia fiscalizadora para pronunciarse sobre la constitución, funcionamiento y extinción de esos Comités según la Ley N° 16.744, y su Reglamento contenido en el Decreto N° 54, de 1969, de Previsión, respecto de los servidores públicos a quienes se les han hecho aplicables tales disposiciones, conforme al artículo 8° de la Ley N° 19.345, ha quedado únicamente radicada en la Superintendencia de Seguridad Social y en la Contraloría General de la República. Por ende, la competencia que el artículo 28 del señalado Decreto N° 54 entrega a la Dirección del Trabajo, no puede comprender, en las materias que trata, a los personales del sector público, sin desmedro de su intervención como ministro de fe en el ámbito de la administración del Estado para supervigilar los actos eleccionarios de los miembros de los mencionados Comités"*.

De ello se deriva que el suscrito está impedido de emitir el pronunciamiento en los términos solicitados, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° de la Constitución Política, los órganos del Estado actúan válidamente dentro del ámbito de su competencia, y todo acto en contravención a esta disposición constitucional es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.

No obstante lo anterior y tratándose de servicios públicos, corresponde precisar que la competencia de la Dirección del Trabajo en esta materia se limita a su intervención como ministro de fe en el ámbito de la administración del Estado para supervigilar los actos eleccionarios de los miembros de esos comités.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, reglamentarias y administrativas, cúpleme informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, constituido y a constituirse en el Hospital Exequiel González Cortés, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Sur, correspondiendo su conocimiento y resolución a la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de la facultad de la Dirección del Trabajo para actuar como ministro de fe en los actos de elección de los miembros de esos comités.



**JORNADA DE TRABAJO. REDUCCION. VIGENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS. REDUCCION PROMEDIO ANUAL JORNADA DIARIA. EFECTOS.**

**5.484/209, 30.12.04.**

**A partir del 1° de enero del 2005, la jornada máxima semanal de los trabajadores agrícolas será de 45 horas, y el promedio anual de jornada diaria, no podrá exceder de 7 horas 30 minutos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, Art. 88. Código Civil, Art. 22, inciso 1°.

Mediante presentación del ant...., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede aplicar la limitación de jornada de trabajo prevista en el artículo 22 del Código del Trabajo, de 45 horas semanales, a los trabajadores agrícolas, de conformidad al artículo 88 del Código del Trabajo, y la manera de ajustar el promedio anual de jornada diaria de ocho horas de estos trabajadores a la nueva jornada de 45 horas semanales.

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

El artículo 88, del Código del Trabajo, inserto en el capítulo "Del contrato de Trabajadores Agrícolas, Párrafo Normas Generales, dispone:

*"Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura".*

*"El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referen-*

*cia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal".*

De la disposición legal antes citada se desprende, que se aplicarán a los trabajadores agrícolas, sujetos a las normas generales de estos trabajadores, las disposiciones sobre limitación de la jornada de trabajo establecidas en otras normas del Código, con las modalidades que señale el reglamento.

Asimismo, se desprende, en lo pertinente, que el reglamento debe considerar modalidades de jornada para estos trabajadores, que permitan una variación diaria o semanal, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias, atendidas las circunstancias propias de la agricultura.

Por su parte, el artículo 22, inciso 1°, del Código del Trabajo, modificado por Ley N° 19.759, con vigencia a partir del 1°.01.2005, señala:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales".*

De la disposición legal anterior se desprende que la jornada ordinaria máxima de trabajo será de 45 horas semanales.

Ahora bien, como la jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales fue introducida por Ley N° 19.759, para tener vigencia a partir del 1° de enero del 2005, regulándo-

se con anterioridad la jornada máxima de 48 horas semanales, debe dilucidarse si a partir de dicha fecha regirá también aquella jornada para los trabajadores agrícolas, si el legislador no se pronunció de modo explícito al respecto.

En primer término, esta Dirección estima, que atendido el tenor literal del artículo 88 del Código ya citado, que precisa que las normas sobre limitación de la jornada de trabajo establecidas en otras disposiciones del mismo Código, (entre las cuales estaba la de la jornada máxima de 48 horas semanales y ahora de 45 horas), también se aplicarán a los trabajadores agrícolas, forzoso resulta convenir que regirá igualmente para los trabajadores agrícolas sujetos a normas generales, la jornada máxima de 45 horas semanales, a partir del 1°.01.2005, si es la jornada establecida para todos los trabajadores en otras disposiciones del mismo Código del Trabajo.

De este modo, a partir del 1°.01.2005, los trabajadores agrícolas regidos por normas generales quedan sujetos a la jornada máxima de 45 horas semanales.

Ahora bien, como el artículo 88, en su inciso 2°, hace alusión a la modalidad para estos dependientes que el promedio anual de jornada de los trabajadores agrícolas no podrá exceder de ocho horas diarias, corresponde determinar si este máximo debe mantenerse o bien adecuarse a la nueva jornada máxima de 45 horas semanales.

Para aclarar el punto anterior, a juicio de esta Dirección, debe darse aplicación en el caso a la regla de interpretación de ley contenida en el artículo 22, inciso 1°, del Código Civil: "El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus

partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

En efecto, llevada esta regla al caso, cabe concluir que el promedio anual de jornada, que no puede exceder de ocho horas diarias para estos trabajadores agrícolas, que rigió bajo una regulación de jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales, debe necesariamente conformarse a la nueva jornada de 45 horas semanales, a fin de que exista la debida correspondencia y armonía entre las distintas normas legales sobre jornada máxima de trabajo para los dependientes en general, incluidos los agrícolas.

De no seguirse el criterio enunciado se produciría la contradicción de que no obstante regirse los trabajadores agrícolas por la jornada máxima semanal de 45 horas, les afectaría una modalidad de promedio anual de jornada de ocho horas diarias, establecida para una jornada máxima semanal superior de 48 horas modificada expresamente por la Ley N° 19.759.

Ahora bien, como el promedio máximo anual de ocho horas diarias debe adecuarse a la nueva jornada de 45 horas semanales, se estima que tal promedio deberá ser, a partir del 1°.01.2005, de 7.30 horas diarias, que resulta de la proporción de un sexto, de las ocho horas en un contexto de 48 horas semanales, por lo que en 45 horas debiera ser 7 horas 30 minutos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y las disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que a partir del 1° de enero del 2005, la jornada máxima semanal de los trabajadores agrícolas será de 45 horas, y el promedio anual de jornada diaria, no podrá exceder de 7 horas 30 minutos.

**CONTRATO INDIVIDUAL. CONTRATO POR OBRA O FAENA. CONCEPTO. NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO A NEGOCIAR.**

**46/01, 6.01.05.**

- 1) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa... y el personal que desarrolla labores de lectura de medidores de agua potable en las conexiones domiciliarias, en virtud de contratos celebrados entre dicha empleadora y diversas empresas de agua potable, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.**
- 2) Los referidos trabajadores se encuentran habilitados para negociar colectivamente y para declararse en huelga, de acuerdo a las normas legales vigentes que rigen la materia.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, Arts. 159, N° 5, 305, N° 1 y 384, incisos 1° y final.

**Concordancias:** Ordinarios N° 2.389/100, de 8.06.04, N° 2.659/120, de 29.06.04 y N° 5.036/186, de 30.11.04.

Mediante presentación del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si los trabajadores que laboran para la empresa ... están habilitados para negociar colectivamente y si pueden declararse en huelga, atendida la circunstancia de que están contratados mientras se mantenga vigente el Contrato de Prestación de Servicios que ha suscrito la empresa con Aguas Andina, Aguas Cordillera y otros –para lectura de medidores de agua potable en las conexiones domiciliarias–, lo que en opinión del recurrente, le daría a esos contratos el carácter de contratos por obra o faena.

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

Para los efectos de resolver la consulta planteada, se hace necesario determinar en primer término, si los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata, revisten efectivamente el carácter de contratos por obra o faena.

Para ello cabe manifestar, en forma previa, que tal como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, el examen de la normativa laboral vigente permite establecer que ella no regula expresamente los contratos por obra o faena, no obstante lo cual reconoce su existencia al aludir a ellos en preceptos tales como los artículos 159 N° 5 y 305 N° 1 del Código del Trabajo, el primero de los cuales, dispone:

*"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

*"5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".*

*Por su parte, el artículo 305 del mismo cuerpo legal, en su N° 1, prescribe:*

*"No podrán negociar colectivamente:*

*"1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada".*

Los citados preceptos legales permiten visualizar en cierto modo el concepto que de ellos tuvo en vista el legislador, vale decir, contratos que tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determina-

dos que, por su naturaleza, necesariamente han de concluir o acabar y que, por ende, tienen una duración limitada en el tiempo.

En efecto, los contratos por obra o faena constituyen contratos a plazo, diferenciándose de los de plazo fijo, en que éste es indeterminado, vale decir, no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que ésta dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente.

En otros términos, en contratos de tal naturaleza las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado, toda vez que éste estará supeditado o circunscrito a la duración de aquéllas.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.115/235, de 4.09.92, ha precisado el alcance de la expresión "obra" empleado por el legislador para determinar ciertos servicios o trabajos, señalando que debe entenderse por tales *"aquellos que tienen por objeto una cosa hecha o producida por un agente o trabajador"*.

En relación con la materia cabe señalar que la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.03, de la Excma. Corte Suprema ha precisado que: *"La causal invocada, esto es, la conclusión de los trabajos o servicios que dieron origen al contrato, conforme ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia nacional, solamente se puede referir a la situación en que se encuentra un trabajador contratado para realizar una obra material o intelectual finable, lo que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que, por lo tanto, escapa a la voluntad de los contratantes, puesto que el objeto contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente"*.

De ello se sigue que la característica esencial del contrato por obra o faena es la naturaleza finable del trabajo o servicio que le da origen, lo que no sucede con el otro tipo de contrato a plazo que reconoce nuestro ordenamiento jurídico laboral, como es el contrato a plazo fijo, en el cual la duración limitada en el tiempo del mismo no está necesariamente vinculada a la condición de finable del objeto de la prestación de servicios, sino del acuerdo de las partes en orden a fijar un término cierto y determinado para la realización de tal prestación, independientemente de toda otra circunstancia.

La característica antes enunciada implica que el término de un contrato por obra o faena acaece naturalmente cuando se produce la conclusión de las mismas, sin que sea necesario para ello la iniciativa del empleador o la manifestación de voluntad de los contratantes en tal sentido.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y tenidos a la vista, aparece que los trabajadores a que se refiere la presente consulta han celebrado contrato con la empresa ... para ejecutar la labor de Lector de Medidores de Agua Potable, servicios éstos, que de acuerdo a los antecedentes acompañados, presta dicha empresa a Aguas Andinas S.A. y Aguas Cordillera S.A., en virtud de contratos adjudicados a través de licitaciones públicas. Los mismos contratos de trabajo acompañados, señalan que esta labor se realiza *según contrato "Servicio de Lectura de Medidores de Agua Potable en las Conexiones Domiciliarias" (Aguas Andinas, Aguas Cordillera, Aguas Los Domínicos y Sociedades relacionadas) suscrito por Staff S.A. con Aguas Andinas S.A., en cualquiera de las comunas de la zona de concesión de Aguas Andinas S.A., ubicada en la Región Metropolitana"*.

De los referidos antecedentes consta, a la vez, que mediante anexo de contrato, denominado Renovación de Contrato, se comunica al trabajador que la Empresa ha determinado renovar su contrato de Trabajo, a con-

tar de una fecha definida, mientras se mantenga vigente el Contrato de Prestación de Servicios "Lectura de Medidores de Agua Potable en las conexiones domiciliarias" (Aguas Andinas, Aguas Cordillera, Aguas Los Dominicos y Sociedades relacionadas) en conformidad al artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo y lo expuesto en las cláusulas 1ª y 5ª de su contrato, indicando que ese trabajo fue el que dio origen al mismo y que llegada esa oportunidad el contrato caducará automáticamente.

De los citados antecedentes aparece, además, que el señalado contrato de prestación de servicios que celebra ... con las referidas empresas tiene una duración de 24 meses, pudiendo ser prorrogado por períodos sucesivos de 12 meses, hasta un máximo de 2 veces, si ninguna de las partes manifiesta expresamente su voluntad de ponerle término en la forma que señala la respectiva cláusula.

Ahora bien, de las cláusulas convencionales citadas se ha podido establecer que a los trabajadores que realizan las funciones de lectura de medidores de agua potable en las conexiones domiciliarias, se les contrata por obra, lo cual determina la imposibilidad legal de percibir indemnización por años de servicio al término del contrato, no obstante poder haberlas realizado por espacio de varios años, atendido que la causal que el empleador invoca, según aparece en el respectivo contrato, es la prevista en el N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Asimismo, se ha podido determinar, que la actividad desarrollada por la empresa y para la cual ha contratado al personal de que se trata consiste en prestar servicios de lectura de medidores de agua potable a diversas empresas del rubro.

Tal circunstancia permite sostener que la señalada actividad empresarial implica la realización de labores permanentes, carácter éste que no se aviene con la temporalidad y naturaleza finable de aquellas que caracteri-

zan el contrato por obra o faena y cuya conclusión, como ya se expresara, determina, en forma natural, el término del mismo, independientemente de la voluntad de las partes en tal sentido.

En efecto, aun cuando en la especie, las labores ejecutadas por el personal que nos ocupa derivan actualmente del contrato celebrado entre la empleadora y Aguas Andinas S.A., Aguas Cordillera S.A. y Aguas Los Dominicos, el cual, tiene una vigencia precisa y limitada en el tiempo, ello no implica que el término de dicha vigencia determine naturalmente la conclusión de los servicios prestados por los respectivos dependientes, toda vez que en tal caso no se está en presencia de una obra o trabajo finable por su esencia, sino que la condición de tal emana de un acto de voluntad de la empresa que contrató los servicios de los dependientes afectados y un tercero, específicamente, ... y las referidas empresas de agua potable.

Dichas circunstancias impiden, en opinión de este Servicio, asignar el carácter de contratos por obra o faena a aquellos celebrados entre el personal involucrado y la empresa consultante.

Distinta es la situación de aquellos contratos suscritos para la ejecución de una obra concreta y determinada, por ejemplo la construcción de un puente, de un inmueble, o de una parte precisa de ellos, atendido que la naturaleza finable de las mismas implica que su finalización conlleva naturalmente, esto es, sin mediar un acto de voluntad en tal sentido, el término de la respectiva relación laboral.

Sobre la base de todo lo expuesto en los párrafos que anteceden, posible resulta sostener, por consiguiente, que los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa consultante y los dependientes que se desempeñan en la lectura de medidores de agua potable en conexiones domiciliarias, en virtud de los contratos celebrados entre dicha empleadora y diversas empresas de

agua potable, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

Precisado lo anterior, y para efectos de resolver la consulta planteada, respecto a la posibilidad de que los trabajadores de que se trata, puedan negociar colectivamente, cabe recordar que el artículo 305 del Código del Trabajo, transcrito en acápites precedentes, en su número 1, establece que no podrán negociar colectivamente aquellos trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

Teniendo en consideración, según se ha señalado, que los contratos suscritos por los dependientes a que se refiere el presente informe, no revisten el carácter de contratos por obra o faena, posible es afirmar, que no se encuentran en la situación prevista en la citada norma, y, por ende, no se encuentran impedidos de negociar colectivamente.

En efecto, de dicha disposición legal se infiere que para que se configure la prohibición de negociar colectivamente se deben reunir dos requisitos copulativos, a saber: a) que los trabajadores estén contratados exclusivamente para el desempeño de una determinada obra, y b) que esta obra sea transitoria o de temporada.

Lo anterior significa, a contrario sensu, que los trabajadores que no reúnan estos requisitos copulativos, tienen derecho a negociar colectivamente con la empresa a que pertenezcan, como sucede en la especie, en que los contratos celebrados con su empleador, no revisten el carácter de contratos por obra o faena, según se ha sostenido en el cuerpo del presente informe, de suerte que basta tal situación para que no se configure a su respecto la prohibición en comento, sin necesidad de tener que proceder a calificar si la obra es transitoria o de temporada.

Finalmente, en lo que respecta a la posibilidad de que dichos trabajadores puedan o no declararse en huelga, cabe tener presente

lo dispuesto por el artículo 384 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1° y último, dispone:

*"No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:*

*"a) Atiendan servicios de utilidad pública, o*

*"b) Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.*

*"La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción".*

Del precepto en análisis es posible inferir que para que se configure la prohibición de declararse en huelga, los trabajadores deben laborar en alguna de las empresas que anualmente son calificadas por una resolución conjunta de los Ministerios a que ella se refiere, de encontrarse en alguna de las situaciones previstas en las letras a) o b) de dicha norma legal.

Ahora bien, revisada la Resolución N° 45 exenta, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicada en el Diario Oficial del día 30.07.2004, que establece la empresas o establecimiento que se encuentran en alguna de las situaciones del artículo 384 del Código del Trabajo, por el período comprendido entre el primero de agosto de 2004 y el 31 de julio del año 2005, se ha podido determinar que la empresa consultante, que es la empleadora de los dependientes en consulta, no se encuentra incluida en ella, de suerte que es posible concluir que los mismos no se encuentran impedidos de declararse en huelga dentro de un proceso de negociación colectiva reglada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa ... y el personal que desarrolla labores de lectura de medidores de agua potable en las conexiones domiciliarias, en virtud de con-

tratos celebrados entre dicha empleadora y diversas empresas de agua potable, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.

- 2) Los referidos trabajadores se encuentran habilitados para negociar colectivamente y para declararse en huelga, de acuerdo a las normas legales vigentes que rigen la materia.

### **MICROEMPRESAS FAMILIARES. LEGISLACION LABORAL. ALCANCE.**

**174/02, 14.01.05.**

***El sentido y alcance de la expresión "para todos los efectos legales", utilizada por el artículo 26 bis del Decreto Ley N° 3.063, de 1979, es aquel indicado en el cuerpo del presente informe.***

**Fuentes:** Ley N° 19.749, artículo único, N° 2. Decreto Ley N° 3.063, artículo 26 bis.

**Concordancias:** Ord. N° 2.106, de 2.06.03.

A través de la presentación del antecedente, y en el marco de la Ley N° 19.749 que crea las microempresas familiares y modifica el D.L. N° 3.063, que fija los procedimientos para obtener patente municipal, en lo relativo especialmente a la incorporación al Decreto Ley N° 3.063 del artículo 26 bis, en cuya virtud "Los trabajos que se ejecuten por las microempresas familiares, por encargo de terceros, se entenderán, para todos los efectos legales, que se realizan por cuenta de quien los encarga", se solicita pronunciamiento sobre los siguientes aspectos:

- 1) ¿Se entiende que dicho artículo incluye la legislación laboral?
- 2) En este evento ¿debe entenderse que el mandante se tiene que encargar de efec-

tuar las cotizaciones previsionales de la empresa familiar, es decir, de los trabajadores familiares y de hasta los cinco trabajadores extraños a la familia?, y

- 3) ¿El mandante sería responsable, de acuerdo con el artículo 184 del Código del Trabajo, de los trabajadores Familiares y de los hasta cinco trabajadores extraños a la familia?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

La Ley N° 19.749, que establece normas para facilitar la creación de microempresas familiares, publicada en el Diario Oficial de 25.08.2001, en su artículo Único, N° 2, dispone:

*"Introduce las siguientes modificaciones en el Decreto Ley N° 3.063, de 1979:*

*N° 2.- Agrégase el siguiente artículo 26 bis, nuevo:*

*"Los trabajos que se ejecuten por las microempresas familiares por encargo de terceros, se entenderán, para todos los efectos legales, que se realizan por cuenta de quien los encarga".*

Del precepto legal transcrito, se desprende que se ha modificado el Decreto Ley N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales, con el objeto de simplificar y eliminar trámites para la constitución de las microempresas familiares, a saber, la obtención de patente municipal, la iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos sin cumplir con ciertos requisitos exigidos en la constitución de otras empresas, por ejemplo, la zonificación comercial o industrial, autorizaciones previas de los Servicios Públicos, cambio de destino de la vivienda, etc. y, en algunos casos, la omisión de esas autorizaciones o permisos.

A través del nuevo artículo 26 bis que se incorpora al Decreto Ley N° 3.063, el legislador ha establecido que cuando los trabajos son realizados por las microempresas familiares por encargo de terceros, debe entenderse que se realizan por cuenta de quien los encarga.

En este contexto, se consulta si dicha disposición legal incluye la legislación laboral y, de ser efectivo, correspondería al mandante encargarse de efectuar las cotizaciones previsionales de la empresa familiar, esto es, trabajadores familiares y de hasta los cinco trabajadores extraños a la familia, y en el mismo evento, sería el mandante el obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y prevenir accidentes y enfermedades profesionales, en los términos establecidos por los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo.

Sobre el particular, y como se ha resuelto por la Dirección del Trabajo en Ord. N° 2.106, de 2.06.2003, cabe precisar previamente que la normativa más arriba anali-

zada, en el aspecto laboral presenta características propias y distintas de las demás actividades empresariales autorizadas por la ley, particularmente el hecho de que, en principio, los integrantes de la microempresa familiar no están afectos al Código del Trabajo y sus normas complementarias.

Ello, porque en la microempresa familiar las relaciones de sus integrantes se asemejan a las existentes en las sociedades de hecho, asociaciones o cuenta en participación, la del trabajador independiente, servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, todos los cuales no dan origen al contrato de trabajo, según lo prevé el inciso segundo del artículo 8° del Código Laboral.

Lo anterior, implica que al no estar especificada por la ley la comunidad de riesgos y ganancias, propias de esta peculiar forma de empresa, es posible que puedan quedar ocultas relaciones laborales típicas bajo la apariencia de microempresa familiar, con trabajadores que aparecen eventualmente marginados de las normas protectoras contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Aún más, la relación de parentesco que exige el artículo 5° del Decreto N° 102, de 6.02.2003, de Interior, reglamento de la Ley N° 19.749 en estudio, en la práctica limita la existencia de relaciones laborales al interior de la empresa familiar, simplemente porque esta forma de empresa se asimila a las formas de trabajo conocidas como familiares no remunerados en el sector agrícola, y que constituye una de las expresiones de trabajo informal que identifican las estadísticas nacionales sobre el empleo.

No obstante, el desarrollo de este tipo de relaciones laborales familiares, que aparecen al margen de la legislación laboral, permiten algún grado de control, por ejemplo, sobre el trabajo infantil y sobre las condicio-



nes de trabajo, por el carácter de protección del grupo familiar que integra la empresa.

Por el contrario, es posible afirmar que están regidos por el Código del ramo aquellas personas que no pueden ser más de cinco, extraños al grupo familiar, a los que se refiere la letra b) del inciso segundo, del artículo 26 del Decreto N° 3.063, modificado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 19.749 en estudio, quienes necesariamente prestan servicios bajo subordinación o dependencia, porque están sujetos a la supervigilancia de la microempresa familiar, existencia de una jornada de trabajo, obligación del trabajador de acatar las instrucciones u órdenes del empleador, por ejemplo.

De acuerdo con lo señalado precedentemente, por una parte, es posible derivar que respecto de las personas que al amparo de la Ley N° 19.749, realizan una actividad económica en la casa habitación familiar a la que pertenecen por el vínculo de parentesco, no están afectos al Código del Trabajo y sus normas complementarias.

Por otra, resulta evidente que están afectos a la legislación laboral y sus leyes complementarias, los hasta cinco trabajadores extraños a la familia, porque en su caso se desempeñan bajo vínculo de subordinación y dependencia para la microempresa familiar,

toda vez que a su respecto concurren los elementos que hacen presumir la existencia de una relación laboral, en los términos exigidos por el inciso primero del artículo 8° del Código del Trabajo.

Por lo anterior, aparece que el artículo 26 bis del Decreto Ley N° 3.063 está concebido en relación con la materia que regula el citado cuerpo legal, esto es, sobre Rentas Municipales, de manera que la expresión "*para todos los efectos legales*" que contiene dicha norma, no se refiere ni alcanza a los aspectos laborales, como lo sugiere el funcionario que ocurre, sino que se proyecta a los efectos tributarios y trámites de constitución de las demás empresas y autorizaciones municipales, como se confirma con la aplicación a esas empresas de los artículos 22 y 84 del D.L. N° 824, de 1974, Ley sobre Impuesto a la Renta, y artículos 29 y siguientes del D.L. N° 825, de 1974, Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, respectivamente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar que el sentido y alcance de la expresión "*para todos los efectos legales*", utilizada por el artículo 26 bis del Decreto Ley N° 3.063, de 1979, es aquella indicada en el presente informe.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO. JORNADA PARCIAL. SUELDO DIARIO. TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA. REMUNERACIONES ADEUDADAS. DEPOSITO CUENTA INDIVIDUAL POR CESANTIA. RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA. MANDANTE.**

**244/03, 18.01.05.**

- 1) A partir del 18.12.04, fecha de publicación de la Ley N° 19.988, los trabajadores cuyo sistema remuneracional esté conformado por un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo mensual y estipendios variables, o por remuneraciones exclusivamente variables, tienen derecho a que las horas extraordinarias laboradas les sean calculadas considerando el valor asignado por ley a dicho ingreso mínimo.**
- 2) Los trabajadores afectos a una jornada parcial de trabajo en los términos de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, tienen derecho a que las horas extraordinarias les sean pagadas considerando el valor del ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente al número de horas convenidas como jornada ordinaria, sea que se trate de dependientes afectos a un sueldo que es inferior a dicha proporción o a una remuneración exclusivamente variable.**
- 3) La base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario, no puede ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual, debiendo tenerse por no escrita toda estipulación que establezca una base de cálculo inferior para tales efectos.**
- 4) Dentro del plazo de 60 días contado desde el término de la respectiva relación laboral, los empleadores de trabajadores agrícolas de temporada se encuentran obligados a depositar en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728, los fondos que por tal concepto se hubieren quedado adeudando a dichos trabajadores, salvo que éstos dispusieran, por escrito, una forma distinta de pago de las sumas adeudadas, pudiendo utilizar para ello, alguna de las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe.**
- 5) Los mandantes deberán responder de las remuneraciones adeudadas a los trabajadores a que se refiere el punto anterior, en los términos establecidos en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Ley N° 19.988, artículo único.

Por necesidades del Servicio se ha estimado pertinente fijar el sentido y alcance del artículo único de la Ley N° 19.988, publicada en el Diario Oficial de 18.12.04, que modifica los artículos 32, inciso 3°, 40 bis A, 45, inciso 3° y 94 del Código del Trabajo.

En primer término y en cuanto a la vigencia de la citada ley, cabe precisar que dicho cuerpo legal no establece ningún plazo especial de vigencia de sus normas de suerte tal que resulta aplicable en la especie la disposición prevista en el inciso 2° del artículo 7° del Código Civil, que prescribe que para todos los efectos legales la fecha de la

ley será la de su publicación en el Diario Oficial.

Atendido lo anterior, la Ley N° 19.988 rige y resulta obligatoria a partir del día 18 de diciembre de 2004.

A continuación se analizará la incidencia de las modificaciones introducidas a los artículos 32, 40 bis A, 45 y 94 del Código del Trabajo:

- 1) En lo que respecta a la modificación introducida al inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, el artículo único de la Ley N° 19.988, en su letra A) dispone:

*"Modifícase el Código del Trabajo en la siguiente forma:*

*"A) Agrégase en el inciso tercero del artículo 32, la siguiente oración, pasando su punto aparte (.) a ser punto seguido:*

*"En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo*

*Conforme a dicha modificación, el texto actual del inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo es el siguiente:*

*"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento para el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere, en primer término, que las horas extraordinarias de trabajo

deben ser remuneradas con un 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y que deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período, como asimismo, que en el evento de no existir sueldo o el monto pactado por tal concepto sea inferior al ingreso mínimo mensual, el recargo correspondiente deberá ser aplicado sobre este último.

Como es dable apreciar, la nueva normativa que regula la materia amplía el derecho a percibir el pago de horas extraordinarias o sobresueldo, toda vez que incluye a los trabajadores que perciben remuneraciones exclusivamente variables, quienes, hasta antes de la modificación introducida por la mencionada ley, no gozaban de dicho beneficio.

De igual manera, la aludida modificación establece la base de cálculo del recargo correspondiente, señalando que ésta no podrá ser inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual, cuando no se ha convenido un sueldo o el pactado por las partes sea inferior al monto de dicho ingreso mínimo.

En relación con lo anterior es necesario tener presente que el concepto de sueldo se encuentra definido en el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo como *"el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados por el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios"*.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que responden a dicho concepto, no sólo los estipendios a que las partes hayan asignado expresamente tal carácter, sino que cualquier otro emolumento que, aunque tenga otra denominación, reúna las características consignadas en la letra a) del artículo 42, antes citado, de suerte tal, que todos ellos deberán ser conside-

rados como "sueldo" para los efectos de que se trata, sea que estén convenidos expresa o tácitamente.

Por otra parte, debe precisarse que conforme a la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio el ingreso mínimo mensual que debe considerarse para la aplicación de la nueva normativa en análisis, es aquél fijado por la ley para fines remuneracionales, el cual varía en su monto según la edad de los trabajadores.

Así, actualmente la Ley N° 19.956, publicada en el Diario Oficial de 14.07.04, fija a contar del 1° de julio del mismo año en \$ 120.000, el valor del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 y menores de 65 años de edad y en \$ 90.327 el correspondiente a los dependientes menores de 18 y mayores de 65 años de edad.

Efectuadas las precisiones que anteceden, cabe señalar que para los efectos de aplicar la modificación introducida al inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.988, cabe distinguir las siguientes situaciones:

- a) Trabajadores remunerados con un sueldo de monto superior al ingreso mínimo mensual.

Tratándose de dependientes que se encuentren en esta situación, las horas extraordinarias deberán continuar calculándose sobre el monto que, por concepto de sueldo, perciba el trabajador.

- b) Trabajadores cuyo sistema remuneracional está conformado por un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo mensual y estipendios variables.

En este caso el valor de las horas extraordinarias laboradas por tales

dependientes deberá calcularse considerando el valor asignado al ingreso mínimo mensual.

- c) Trabajadores afectos a remuneraciones exclusivamente variables.

Al igual que en la situación analizada en la letra b) precedente, el valor del sobresueldo de dichos trabajadores deberá ser calculado considerando como base el valor del ingreso mínimo mensual.

- 2) En cuanto a la modificación del artículo 40 bis A, el artículo único, letra B) de la Ley N° 19.889, dispone:

*"B) Agrégase en el artículo 40 bis A, el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser tercero:*

*"La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias no podrá ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria".*

De la disposición legal preinserta se desprende que tratándose de trabajadores afectos a la normativa sobre jornada parcial regulada en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, las horas extraordinarias deberán ser pagadas considerando como base de cálculo el valor del ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas de trabajo pactadas como jornada ordinaria.

Así, considerando que el monto del ingreso mínimo mensual para la jornada ordinaria máxima legal alcanza actualmente a \$ 120.000, las horas extraordinarias de un trabajador afecto, a modo de ejemplo, a una jornada parcial de 30 horas semanales deberán ser pagadas considerando como base de cálculo la

suma de \$ 80.000, valor éste que representa el cálculo proporcional practicado conforme a la norma precedentemente transcrita.

Precisado lo anterior y teniendo presente que de la modificación introducida al artículo 40 bis del Código del Trabajo, a diferencia de lo que ocurre con la nueva normativa que se contiene en el artículo 32, ya analizada en el punto anterior, no se desprende explícitamente que la misma resulta aplicable a trabajadores con remuneraciones variables se hace necesario determinar tal circunstancia, para cuyo efecto cabe recurrir al inciso 1º del artículo 40 bis B, que dispone:

*"Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo".*

De la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador garantiza a los trabajadores sujetos a jornada parcial, salvo las excepciones que expresamente establece, los mismos derechos que los dependientes con jornada completa.

Acorde a lo antes expresado, forzoso resulta concluir que la norma prevista en el artículo 32, inciso 3º, en su texto fijado por la Ley N° 19.988, resulta plenamente aplicable a los trabajadores con jornada parcial y que no tengan un sueldo convenido, sin perjuicio de la especial base de cálculo para las horas extraordinarias que la ley establece para dichos trabajadores.

Por consiguiente, respecto de dichos dependientes cabe distinguir también las siguientes situaciones:

- a) Trabajadores remunerados exclusivamente con sueldo mensual, cuyo monto es superior a la proporción a que alude el nuevo inciso 2º del artículo 40 bis A).

Las horas extraordinarias de estos dependientes deberán continuar calculándose en base al sueldo pactado.

- b) Trabajadores remunerados con un sueldo que no es equivalente a la proporción señalada en la letra a) precedente y remuneraciones variables.

En este caso las horas extraordinarias deberán calcularse en base al ingreso mínimo calculado proporcionalmente a la cantidad de horas ordinarias del trabajador.

- c) Trabajadores afectos a remuneraciones exclusivamente variables.

Al igual que en la situación analizada en la letra b), el valor del respectivo sobresueldo deberá determinarse en base al ingreso mínimo mensual calculado proporcionalmente al número de horas ordinarias convenidas por el trabajador.

- 3) Respecto al artículo 45 del Código del Trabajo, el artículo único letra C) de la Ley N° 19.988, dispone:

*C) "Incorpórase en el inciso tercero del artículo 45, después del punto aparte, que pasa a ser coma, la siguiente frase:*

*"cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita".*

De acuerdo a la citada modificación el inciso 3º del artículo 45 del Código del Trabajo es el siguiente:

*"Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo incluirá lo pagado por*

*este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita".*

Al respecto, cabe señalar que la doctrina sustentada por este Servicio en relación al precepto anotado, antes de su modificación por la Ley N° 19.988, ha sostenido que para los efectos de calcular las horas extraordinarias de los trabajadores regidos por dicho artículo y remunerados con sueldo diario, debe considerarse como base, además de dicho sueldo, lo percibido por este concepto durante los días domingo, festivos o descansos compensatorios, en su caso.

Ahora bien, la modificación introducida al mencionado precepto implica que, en la actualidad, la base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario no puede ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual, debiendo tenerse por no escrita toda estipulación que establezca una base de cálculo inferior para tales efectos.

- 4) Finalmente la Ley N° 19.988 introduce un nuevo inciso tercero al artículo 94 del Código del Trabajo, inserto dentro de las normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada, cuyo texto es el siguiente:

*"D) En el caso de existir saldos de remuneraciones que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual de seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición*

*para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis".*

De la norma transcrita se infiere que el legislador ha impuesto a los empleadores de trabajadores agrícolas de temporada la obligación de depositar, en la cuenta individual de seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728, los montos que por concepto de remuneraciones se hubieren quedado adeudando a los trabajadores, obligación ésta que deberá cumplirse dentro del plazo de 60 días contado desde la fecha término de la respectiva relación laboral. Se infiere igualmente que los fondos depositados en la aludida cuenta individual serán siempre de libre disposición del trabajador.

De la misma disposición se desprende, asimismo, que la aludida obligación no rige en el caso de que el trabajador, disponga por escrito, una forma distinta de pago de tales sumas.

Finalmente del precepto en estudio fluye que los mandantes deberán responder de los pagos de las remuneraciones adeudadas a los referidos trabajadores, en conformidad a los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, normas éstas que establecen la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena respecto de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos, en los términos precisados en dicho precepto.

En lo que respecta a la frase "salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma", es necesario señalar que ésta fue agregada por el Senado y tuvo por objeto, según consta de la historia fidedigna de la Ley N° 19.988, otorgar una mayor facilidad para que los afectados pudieran acceder a los dineros que no cobraron en su oportunidad.

Al tenor de lo expuesto posible resulta concluir, en opinión de este Servicio, que, a petición escrita del trabajador agrícola de temporada, los saldos adeudados por concepto de remuneraciones podrán ser pagados directamente a éste o al tercero que éste indique, ser depositados en una cuenta de ahorro propia o de un tercero ajeno a la relación laboral, o en otra forma distinta, expresamente señalada por el afectado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

- 1) A partir del 18.12.04, fecha de publicación de la Ley N° 19.988, los trabajadores cuyo sistema remuneracional esté conformada por un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo mensual y estípendios variables, o por remuneraciones exclusivamente variables, tienen derecho a que las horas extraordinarias laboradas les sean calculadas considerando el valor asignado por ley a dicho ingreso mínimo.
- 2) Los trabajadores afectos a una jornada parcial de trabajo en los términos de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, tienen derecho a que las horas extraordinarias les sean pagadas considerando el valor del ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente al número de horas convenidas como jornada ordinaria, sea que se trate de dependientes afectos a un sueldo que es inferior a dicha proporción o a una remuneración exclusivamente variable.
- 3) La base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario, no puede ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual, debiendo tenerse por no escrita toda estipulación que establezca una base de cálculo inferior para tales efectos.
- 4) Dentro del plazo de 60 días contado desde el término de la respectiva relación laboral, los empleadores de trabajadores agrícolas de temporada se encuentran obligados a depositar en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728, los fondos que por tal concepto se hubieren quedado adeudando a dichos trabajadores, salvo que éstos dispusieran, por escrito, una forma distinta de pago de las sumas adeudadas, pudiendo utilizar para ello, alguna de las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe.
- 5) Los mandantes deberán responder de las remuneraciones adeudadas a los trabajadores a que se refiere el punto anterior, en los términos establecidos en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo.

**REMOLCADORES. NORMAS MARINA MERCANTE. APLICABILIDAD.****313/04, 24.01.05.****Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.742/178, de 11.11.04, de esta Dirección.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 106 y 109.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.742/178, de 11.11.04.

Mediante la presentación citada en el antecedente ... esa Federación solicita la reconsideración del Dictamen N° 4.742/178, de 11 de noviembre de 2004, por medio del cual esta Dirección resolvió que *"La norma contenida en el artículo 109 del Código del Trabajo resulta inaplicable respecto de los trabajadores que se desempeñan a bordo de remolcadores"*.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que el dictamen impugnado consideró los argumentos en los cuales se basa la reconsideración solicitada. En efecto, ellos fueron debidamente ponderados por este Servicio al momento de emitir el pronunciamiento en referencia, de forma tal que no resultan suficientes para acceder a lo solicitado.

Por otra parte, cabe señalar que el dictamen en cuestión no discurre sólo respecto de lo que debe entenderse por nave fondeada en puerto, como estiman los recurrentes, sino que, además y fundamentalmente, en cuanto a que la norma contenida en el artículo 109 del Código del Trabajo, en opinión del suscrito, se refiere a naves que tras arribar al puerto, permanecen en él un tiempo determinado para luego zarpar, operación del todo ajena a la actividad propia de los remolcadores.

De esta suerte, considerar los argumentos formulados por la recurrente nos obligaría a una conclusión absurda, cual es que para el personal que labora a bordo de remolcadores, nunca sería obligatorio el trabajo en días domingo y festivos y su jornada no podría exceder de 48 horas semanales, interpretación que debe rechazarse en conformidad al aforismo jurídico del absurdo por resultar contraria a la lógica dado que los remolcadores se encuentran siempre en estado de disposición para desempeñar labores de servicio a las naves que arriban al puerto o salen de él.

En efecto, concluir la cuestión en estudio sobre la base de lo informado por los recurrentes en cuanto a que los remolcadores estarían fondeados entre 12 y 20 horas diarias significaría que el personal que labora en ellos nunca se encontraría en la hipótesis del artículo 106 del Código del Trabajo, estando, por el contrario siempre regidos en materia de jornada de trabajo por la norma contenida en el artículo 109 del mismo cuerpo legal, disposición que, según se expresa en el dictamen impugnado, resulta incompatible con la función que realizan los remolcadores.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, se deniega la reconsideración del Dictamen N° 4.742/178, de 11.11.04, de esta Dirección.



**ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. CONSTITUCION. ATENCION PRIMARIA DE SALUD.**

**314/05, 24.01.05.**

***Los trabajadores que laboran en los consultorios de salud primaria administrados por la Corporación Municipal de San Miguel, y que están regidos por el Código del Trabajo, pueden afiliarse a la asociación de funcionarios de la salud constituida en dicha corporación.***

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 4° Ley N° 19.296, artículo 14, Incs. 1° y 2°.

**Concordancias:** Dictamen N° 2.475/56, de 30.06.2003.

A través de la presentación del antecedente ..., se consulta si puede la Asociación de Funcionarios de la Salud constituida en la Corporación Municipal de San Miguel, afiliar a funcionarios empleados según las normas del Código del Trabajo y que realizan funciones en los Consultorios de Atención Primaria de la Comuna.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378, dispone:

*"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".*

Por su parte, en los incisos primero y segundo del artículo 14 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, se prevé:

*"La asociación se regirá por esta ley, su reglamento y los estatutos que aprobare.*

*"Los estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estuvieren o no estuvieren al día en el pago de sus cuotas; el nombre y el domicilio de la asociación, la repartición a la que se adscribiere y el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según correspondiere".*

De los preceptos legales transcritos, es posible desprender en lo pertinente y en primer lugar, que los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pueden constituir asociaciones de funcionarios de acuerdo con las normas establecidas por la Ley N° 19.296 y, por otra, este último cuerpo legal reconoce a las asociaciones para su funcionamiento, el derecho a regirse por esta ley y su reglamento y especialmente por los estatutos elaborados por la misma organización, en donde se contendrán, entre otros, los requisitos de afiliación y desafiliación de los socios.

En la especie, se consulta si la asociación de funcionarios de la salud primaria constituida en la Corporación Municipal de San Miguel, puede afiliar a dicha organización funcionarios que laboran en los consultorios de atención primaria de salud administrados por la misma corporación, pero que se rigen por las normas del Código del Trabajo.

De acuerdo con las normas legales precedentemente descritas, la ley permite consti-

tuir organizaciones gremiales que representen los intereses de los trabajadores sujetos al sistema de funcionarios públicos, para cuyos efectos se reconoce a estos dependientes regirse para tales efectos por la Ley N° 19.296 y su reglamento y, especialmente, por los estatutos propios de la organización.

De ello se deriva que el derecho para pertenecer a una asociación de funcionarios, está regulado por la ley y por los estatutos de la organización y, en principio, puede afiliarse a ella todo trabajador que tenga la calidad de funcionario dependiente de una repartición de carácter público y, en la especie, de una entidad administradora de salud primaria municipal.

En este contexto, y como lo precisa el informe evacuado el 22.12.2004 por el Departamento de Relaciones Laborales, la circunstancia que los trabajadores que prestan servicios en los consultorios de Atención Primaria administrados por la Corporación Mu-

nicipal de San Miguel estén sujetos a las normas del Código del Trabajo, carece de incidencia para los efectos de su afiliación a una asociación de funcionarios regida por la Ley N° 19.296.

Ello, porque el hecho de estar regidos por el Código Laboral no priva a esos trabajadores de su calidad de funcionarios de una entidad administradora de salud primaria municipal, único requisito que en la especie exige la ley para afiliarse a este tipo de organizaciones.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que los trabajadores que laboran en los consultorios de atención primaria de salud municipal, administrados por la Corporación Municipal de San Miguel, y que se rigen por las normas del Código del Trabajo, pueden afiliarse a la asociación de funcionarios de la salud constituida en dicha corporación.

# ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- ORDEN DE SERVICIO

**11, 20.12.04.**

**Depto. Relaciones Laborales**

**Modifica Orden de Servicio N° 7 de 9.07.04, en el sentido que indica.**

Mediante Orden de Servicio N° 7, de 9.07.04, se impartieron instrucciones respecto del otorgamiento de certificados del área de relaciones laborales, estableciéndose en su texto, una vigencia a contar del 1° de enero de 2005.

Lo anterior en razón que la complejidad que seguramente implicará tal cambio instruccional, requiere la adopción de medidas complementarias, relacionadas con su difusión a los actores, fundamentalmente dirigida a las organizaciones sindicales más representativas, como asimismo, a los entes

que habitualmente requieren tales certificados, como son, a vía de ejemplo, los bancos, INP, SII, Subsecretarías de Pesca y de Transportes, entre otros.

Atendido que el tiempo necesario para materializar eficazmente dicha programación, probablemente excederá al previsto originalmente, se ha resuelto modificar la citada Orden de Servicio, sólo en cuanto a la entrada en vigencia de las instrucciones que contiene, postergándose la misma para el 1° de marzo del año 2005.

## 2.- CIRCULARES

**1, 5.01.05.**

**Depto. de Inspección**

**Complementa instrucciones impartidas por Circular N° 130, de 21.12.04, sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a reducción de jornada de trabajo.**

Se ha estimado necesario, además de complementar las instrucciones contenidas en Circular N° 130, de 21.12.04, precisarlas, atendido que, a la fecha, han ocurrido ciertas situaciones relacionadas con la ope-

ratoria de la reducción de la jornada, que hacen necesario ir más allá que un mero complemento, por lo que, la presente, en alguna medida reformula lo establecido, tanto para el Primer Programa Nacional como

para las fiscalizaciones que se realicen durante enero y febrero del presente año.

## I. COMPLEMENTO DE LA CIRCULAR 130

### 1. Informático

- a) *Procedimiento encuesta.* A objeto de tener un detalle pormenorizado de las situaciones que se pueden producir por la reducción horaria, cada vez que se egrese una comisión en el sistema se deberá proceder a registrar adicionalmente una breve encuesta, durante los meses de enero y febrero, que tendrá como base las comisiones iniciadas y terminadas en dicho período. Para estos efectos ya se encuentra habilitado el SF 2000. La encuesta se desplegará automáticamente al momento de egresar la comisión.
- b) *Incorporación de nuevas materias en Nómina de Conceptos.* Por otra parte y también con el propósito de conocer en detalle la cantidad de denuncias que se interpongan ante el incumplimiento de la reducción de jornada y sus resultados, así como también el resultado de los programas que se realicen para verificar esta temática, se han incorporado nuevas materias en la Nómina de Conceptos-Subconceptos y Materias a Fiscalizar para Determinar Carga de Trabajo, en el anexo N° 1 de la Circular N° 88, de 5.08.2001, de este Departamento.
- c) *Tipificador especial.* A lo anterior hay que agregar un Tipificador de Hechos Infraccionales, con códigos especiales, que darán cuenta de las multas que se

cursen por los hechos factibles de sancionar, tanto en el desarrollo del programa nacional como en las fiscalizaciones originadas en denuncias que contengan el concepto o se les haya incorporado de oficio, así como también en todos los programas locales o regionales que se realicen en estos dos primeros meses del 2005.

El diseño de los complementos informáticos y una breve descripción se adjuntan como *Anexos 2, 3 y 4* de la presente.

### 2. Incorporación a las fiscalizaciones del concepto de "reducción de jornada" de oficio

El párrafo final del Punto 2, del I.- ACTUACION INSPECTIVA, de la Circular de Ant. 2), estableció que en toda actuación inspectiva solicitada, por el período de enero y febrero de 2005, debe incorporarse de oficio, como materia obligatoria de fiscalización, la reducción de la jornada, se encuentre o no este concepto dentro de las materias denunciadas, aplicando en este lapso, las modalidades que se establecieron en la misma circular, a saber:

- Diferenciación, en cuanto a aplicación de procedimiento de fiscalización se refiere, entre micro y pequeñas empresas (MIPE) y medianas y grandes empresas;
- Sistemas alternativos de fiscalización con la posibilidad de revisita y/o revisión documental en oficina (contenido en el punto II.- de la citada circular, que se entienden reproducidos en la presente, *con las limitaciones que se indican:*

- a) Las fiscalizaciones que se originen por solicitudes de partes afectadas (denuncias), que tengan conceptos distintos a la reducción de la jornada semanal ordinaria de trabajo (tema que se incorpora de oficio), no se gestionarán de la forma que se establece en la Circular N° 130, es decir, no contemplan revisita o revisión de documentación en dependencias de la Inspección, ya se trate de micro, pequeña, mediana o gran empresa. A su respecto se aplicará el procedimiento que corresponda según se establece en la Circular N° 88, de junio de 2001 de este Depto.

Por el contrario, si una de las materias denunciadas o la materia denunciada dice relación con la reducción de jornada, se aplicarán los criterios de la Circular N° 130, *sólo si se trata de micro y pequeña empresa*. Las medianas y grandes empresas se fiscalizarán conforme procedimiento general de fiscalización.

- b) La incorporación de oficio sólo se hará respecto de las comisiones que se tramiten conforme al procedimiento general de fiscalización y en aquellos en que se aplica el procedimiento especial siempre que la materia a tratar no sea de aquellas calificadas como excluyente (son excluyentes: fiscalización previsional de concepto único, de suspensión ilegal de trabajador aforado, para otorgar certificados de an-

tecedentes a contratistas, simulación, reemplazantes durante la huelga, investigación de accidentes graves y con consecuencia de muerte y empresas declaradas en quiebra).

Estas fiscalizaciones se deberán realizar, en cuanto a la reducción de jornada, conforme se establece en la presente circular.

### 3. Investigación de la reducción de la jornada de trabajo

No obstante lo anterior, a objeto de efectivizar los derechos contenidos en la letra a) del N° 7 de la Ley N° 19.759, reforzar el acto inspectivo y evidenciar las eventuales infracciones a la reducción de la jornada de trabajo, en todas las actuaciones inspectivas se deberá proceder a completar el "Acta de Constatación de Hechos" <sup>(1)</sup> que se acompaña a la presente circular como *Anexo 1*, dejando expresamente consignados los hechos que se solicitan ser completados, de tal suerte de poder ilustrar al máximo al tribunal que corresponda ante una eventual reclamación judicial del acto administrativo.

Ahora bien, no obstante que la actividad inspectiva requiere en todos los casos de un proceso investigativo, en esta situación se procederá con particular celo en investigar to-

(1) El Anexo 1 es para las situaciones en que, reducida la jornada a 45 horas semanales, se ha hecho aumentando el tiempo destinado a colación, manteniendo invariable la hora de ingreso y salida del trabajador, sentido que no ha sido el de la ley. No confundir con el F-8 que sirve para dar cuenta de situaciones de infracción en donde no se ha reducido la jornada, sino que se ha mantenido en 48 horas semanales.

das y cada una de las situaciones de hecho que, eventualmente, pudieran constituir una violación a la reducción de jornada, apoyándose, para tales efectos, en la referida "Acta de Constatación de Hechos".

**4. La sanción administrativa**

- a) *Monto especial de las multas.* Teniendo en cuenta que se trata de la entrada en vigencia de una nueva norma (no obstante que su dictación ha contado con una vacancia de tres años atrás), es importante definir criterios nacionales a objeto de que se hable de lo uno y lo mismo en todo el territorio nacional, por lo que, excepcionalmente, para el Primer Programa Nacional de Fiscalización y para las denuncias que se tramiten durante los meses de enero y febrero, el monto de las multas que se cursen por infracción al Art. 22 del Código del Trabajo se ajustara según la tabla siguiente:

CANTIDAD UTM	CANTIDAD DE TRABAJADORES		
	1 a 49	50 a 199	Más de 200
	1 UTM POR TRABAJADOR	5 UTM POR TRABAJADOR	10 UTM POR TRABAJADOR

- b) *Promoción de la sustitución de las multas.* Tratándose de micro y pequeñas empresas que califique para solicitar la sustitución de la multa por programa de capacitación, se deberá promover esta alternativa en vista de que lo que se pretende es el cumplimiento de la ley en el sentido y objetivo que se ha tenido en vista para su dictación.
- c) *Reconsideración administrativa.* Con el objeto de tener un criterio lo más uniforme posible ante solicitudes de reconsideración de multas administrativas, se ha

establecido, como medida excepcional, que las instancias habilitadas para conocer y resolver estas solicitudes se radiquen sólo en las Direcciones Regionales del Trabajo y el Depto. de Inspección, conforme el siguiente criterio:

*Direcciones Regionales.* En el caso de empresas que tengan solo cobertura en la respectiva región.

*Depto. de Inspección.* En el caso de empresas con cobertura que abarque más de una región.

**II. DEL PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACIÓN DE LA AMPLIACION DEL TIEMPO DESTINADO A COLACION**

Conforme las informaciones de prensa y los casos que han llegado a conocimiento de este Servicio, se ha podido verificar que algunas empresas, no obstante hacer adecuación de la jornada de trabajo, han utilizado la *ampliación del horario de colación* como una forma de mantener el horario de cobertura, sea en el horario de atención de público o de producción, lo que evidentemente constituye una forma de transgredir el sentido de la norma, más allá de si se cuenta o no con el acuerdo de voluntades de los trabajadores involucrados.

Con todo, dado que en muchos casos puede existir acuerdo de voluntades (en la mayoría de los casos probablemente por presiones del empleador), se hace necesario enfatizar que el objetivo de la actuación administrativa estará orientado a los casos en que *resulte evidente que se trata de una ampliación del horario de colación con motivo de la reducción de la jornada*, y por lo tanto en términos prácticos el tiempo de permanencia diario del trabajador en la empresa no sufrirá cambios.

En consecuencia, el hecho de existir acuerdo expreso de los trabajadores en relación a la ampliación del horario de colación, *no será obstáculo* para aplicar la sanción y corresponderá a los tribunales determinar en definitiva, por la vía de la reclamación de la multa, si esta modalidad de reducción de la jornada se ajusta o no al sentido de la ley.

Ante la denuncia por ampliación del horario de colación, se procederá a la investigación de la situación de hecho conforme a los procedimientos que se detallan a continuación. En el evento que del análisis de los hechos denunciados, se pueda desprender la efectividad de la modificación y *que la misma está asociada, precisamente, a la entrada en vigencia de la norma sobre reducción de la jornada de trabajo*, se deberá sancionar por infracción al Art. 22 del Código del Trabajo, esto es, por exceso de jornada.

Para determinar el exceso de jornada se deberá *comparar* la situación existente *antes* (octubre a diciembre de 2004 como período referencial) y *después* del 1° de enero del año 2005, en relación al tiempo diario destinado a colación, utilizando los siguientes parámetros:

- Verificar la duración de la jornada diaria de trabajo existente hasta antes del 1° de enero de 2005, considerando la hora de ingreso y de salida, restándole el tiempo destinado a la colación si éste no era parte de la jornada.
- Verificar la duración de la jornada diaria de trabajo a partir del 1° de enero de 2005, considerando la hora de ingreso y de salida.
- A esta jornada diaria, se le debe restar el tiempo destinado a la colación que históricamente se otorgó en la empresa fiscalizada (el referencial de octubre-diciembre).

- El resultado de la operación anterior se debe multiplicar por 5 o por 6, según sean los días en que se distribuye semanalmente la jornada.
- Si el resultado anterior arroja una cifra superior a 45, implica que existe infracción al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo susceptible de sanción, para lo cual se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Circular N° 130 citada (micro y pequeña empresa: acta constatación, revisita o revisión en oficina y multa ante incumplimiento y, mediana y gran empresa: sanción inmediata ya sea en visita de terreno o revisión en oficina según sea la opción que se ha elegido).

Ello sin perjuicio que este exceso deba pagarse como jornada extraordinaria, situación que no será materia de la fiscalización, salvo que sea uno de los conceptos denunciados.

Para la constatación del hecho infraccional se revisará una muestra de solo 10 trabajadores o el 50% del total si la empresa tiene menos, sin perjuicio de determinar el total de trabajadores afectados para los efectos de determinar el monto en UTM de la sanción que se aplique conforme lo expuesto en el punto 4 anterior.

#### *Ausencia de registro de horas trabajadas:*

Atendido que uno de los objetivos del sistema de control de asistencia de conformidad al inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, es la *determinación de las horas de trabajo*, si dicho sistema no consigna interrupción alguna durante el día, se asumirá que la jornada laboral se ha desarrollado desde la hora que da cuenta el inicio de la misma hasta la hora que da cuenta de la salida del trabajador, en forma ininterrumpida, con las consiguientes consecuencias de ex-

ceso de jornada diaria y/o semanal según sea que se excede en 10 las horas diarias o en 45 la sumatoria semanal.

Es decir, bajo ningún respecto la ausencia de registro de la colación puede significar eximir al empleador de la obligación de registrar las horas de trabajo.

Por último, siempre a propósito de la fiscalización de la ampliación del horario de colación, los fiscalizadores y los jefes de oficina deberán coordinar con las res-

pectivas Direcciones Regionales los *casos de mayor relevancia* así como *aquellos que presenten mayor nivel de dificultad en su tratamiento*. Asimismo, cuando se fiscalizaren *empresas de cobertura nacional*, deberá informarse a *este Departamento* a fin de uniformar las formas de actuación en todo el país.

*Christian Melis Valencia*  
*Abogado*  
*Jefe Depto. de Fiscalización*

DEPARTAMENTO DE INSPECCION

ANEXO N° 1

**ACTA DE CONSTATAION DE HECHOS**

(Fiscalización artículo 22, inciso 1° del Código del Trabajo, modificado por Ley N° 19.759)

Con fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_/, siendo las \_\_\_:\_\_\_ horas, el (la) funcionario(a) que suscribe se constituyó en las instalaciones de la empresa \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, ubicadas en calle \_\_\_\_\_, N° \_\_\_\_\_, comuna de \_\_\_\_\_, representada legalmente por el Sr. \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, oportunidad en la que pudo constatar lo que sigue:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. Que el horario de inicio de jornada correspondiente a los últimos seis meses, previos al 1°.01.05, era a las ___:___</p> <p>2. Que el horario de término de jornada correspondiente a los últimos seis meses, previos al 1°.01.05, era a las ___:___</p> <p>3. Que la duración del tiempo destinado a la colación, correspondiente a los últimos seis meses, previos al 1°.01.05, era de ___:___</p> | <p>1.1 Que el horario de inicio de jornada a contar del 1°.01.05, es a las ___:___</p> <p>2.1 Que el horario de término de jornada a contar del 1°.01.05, es a las ___:___</p> <p>3.1 Que la duración del tiempo destinado a la colación, a contar del 1°.01.05, es de ___:___</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

De no producirse diferencia entre los puntos; (1-1.1), (2-2.1) pero si entre (3-3.1) para más, es decir se aumentó el tiempo destinado a colación, se procederá según se indica en el punto II de la Circular complementaria a la Circular N° 130 de 21.12.2004.

Con esta fecha, siendo las \_\_\_:\_\_\_ horas, entregué copia de la presente "Acta de Constatación de Hechos", a don(ña) \_\_\_\_\_ RUT \_\_\_\_\_, quien ocupa el cargo de \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ firmó.

\_\_\_\_\_  
 (REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR ART. 4° DEL CODIGO DEL TRABAJO)

\_\_\_\_\_  
 (FISCALIZADOR)



## ANEXO N° 2

## ENCUESTA

Deberá ser respondida cada vez que se egrese una comisión, al momento de hacer click sobre el botón egreso, (con o sin multa), se desplegarán las siguientes opciones, que son de llenado obligatorio.

**I. Fuente de información:** Se refiere a la fuente que ha entregado la información que por la vía de esta encuesta se recoge. Las alternativas serán:

1. *Fiscalización:* entendiéndose por tal los antecedentes recogidos en terreno, ya sea de la revisión documental o entrevistas tanto a trabajadores como empleador.
2. *Trabajador:* antecedente entregado por el trabajador en terreno ante la falta de otra fuente de información.
3. *Empleador:* Sólo utilizar esta alternativa para obtener información de parte de los representantes del empleador en al trámite de solicitud de certificados, cualquiera sea la naturaleza de estos.

**II. Contenido de la encuesta:** Las interrogantes de la encuesta son:

1.1. ¿Corresponde adecuar jornada?:

Las alternativas serán SI o NO.

En caso de responder **Sí**, deberá seguir con la encuesta, caso contrario se suspende.

1.2. ¿Se adecuó la jornada?:

Deberá responder **Sí** o **No**. De acuerdo con lo obtenido o informado en la fiscalización, entrevistas (trabajador

o empleador), solicitante certificado.

1.3. Forma aplicada para adecuar la jornada:

Las alternativas de respuesta serán:

- Disminuir la jornada diaria o
- rebajar número de días.

1.4. ¿Se rebajó la remuneración?:

Deberá responderse **SI** o **NO**, conforme manifieste la fuente de información.

**III. Información sólo de fiscalización en terreno**

**Sólo** deberán ser respondidas en caso de haber sido *fiscalizada la empresa en terreno*.

1. ¿Se constató modificada la jornada (antes de la fiscalización)?:

Deberá responderse **Sí** o **No**, lo cual importaría que la empresa hubiese adecuado la jornada antes de ser fiscalizada.

2. ¿Se le requirió antecedente para acreditar reducción de la jornada?

Esta pregunta será respondida sólo cuando se trate de micro y pequeña empresa, debiendo responder **Sí** o **No**.

3. ¿Se sancionó en forma inmediata?

Esta pregunta se responderá cuando se trate de mediana y gran empresa, siendo las alternativas **Sí** o **No**.

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE INSPECCION

NUEVAS MATERIAS A INCORPORAR POR ART.22 DEL CODIGO DEL TRABAJO

Codificación:		
1 Excluyente	1 Urgente	X extraordinario
0 No excluyente	0 No urgente	E especial
		O ordinario

Código	Excluyente	Urgente	Valor	Tipo proced.	Conceptos Subconceptos	Materias Específicas
67	0	0	1	0	Jornada de Trabajo	No adecuar jornada a 45 horas semanales
68	0	0	1	0	Jornada Parcial de Trabajo	No adecuar jornada parcial a 30 horas semanales
69	0	1	1	0	Remuneraciones	Rebajar unilateralmente remuneración al adecuar jornada semanal
70	0	0	1	0	Horas extraordinarias	No pagar horas extras que exceden de 45 horas semanales
71	0	0	1	0	Horas extraordinarias	No pagar horas extras que exceden de 30 horas semanales (jornada parcial)

- Las nuevas materias han sido incorporadas en el SF 2000- Ingreso de Fiscalizaciones- Materias a fiscalizar o investigar, para ser usadas en la U. de Atención de público.
- Todas corresponden a procedimiento ordinario, no excluyente, con valor 1.

CORRELATIVO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	RANGO LEGAL SANCION	GRAVEDAD DE LA SANCION	ENUNCIADO DE LA INFRACCION	HECHO INFRACCIONAL
53-1	Art. 22 Inc. primero y Art. 477 del C. del T.	1-49 tts = 1-20 UTM 50-199 tts = 2-40 UTM 200 y + tts. = 3-60 UTM	grave	Exceder jornada ordinaria legal <b>(A USAR PARA MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS)</b>	Exceder el máximo de 45 horas semanales de la jornada ordinaria legal respecto del(los) trabajador(es) y por el(los) periodo(s) que a continuación se indica(n). <i>(Procedimiento contempla sólo visita y sanción en el evento de constatarse la infracción)</i>
53-2	Art. 22 Inc. primero y Art. 477 del C. del T.	1-49 tts = 1-20 UTM 50-199 tts = 2-40 UTM 200 y + tts. = 3-60 UTM	grave	Exceder jornada ordinaria legal <b>(A USAR PARA MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS)</b>	Exceder el máximo de 45 horas semanales de la jornada ordinaria legal respecto del(los) trabajador(es) y por el(los) período(s) que a continuación se indica(n). <i>(Para usar en la alternativa de citación a la Inspección y la infracción se constató luego en la visita que se ha hecho cuando empleador no compareció a citación)</i>
53-3	Art. 22 Inc. primero y Art. 477 del C. del T.	1-49 tts = 1-20 UTM 50-199 tts = 2-40 UTM 200 y + tts. = 3-60 UTM	grave	Exceder jornada ordinaria legal <b>(A USAR PARA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS)</b>	Exceder el máximo de 45 horas semanales de la jornada ordinaria legal respecto del(los) trabajador(es) y por el(los) período(s) que a continuación se indica(n). <i>(Para usar en cualquiera de las alternativas que plantea el procedimiento dirigido a las micro y pequeñas empresas)</i>
93-1	Art. 32 Inc. tercero y Art. 477 del C. del T.	1-49 tts = 1-20 UTM 50-199 tts = 2-40 UTM 200 y + tts. = 3-60 UTM	Gravísima	No pagar horas extraordinarias <b>(EN TODO TIPO DE EMPRESA)</b>	No pagar horas como horas extraordinarias, las horas trabajadas por sobre el máximo de 45 horas semanales, respecto del(los) trabajador(es) y por el(los) período(s) que a continuación se indica(n)
93-2	Art. 32 Inc. tercero y Art. 477 del C. del T.	1-49 tts = 1-20 UTM 50-199 tts = 2-40 UTM 200 y + tts. = 3-60 UTM	Gravísima	No pagar horas extraordinarias <b>(EN TODO TIPO DE EMPRESA)</b>	No pagar horas como horas extraordinarias, las horas trabajadas por sobre el máximo de 30 horas semanales, respecto del(los) trabajador(es) y por el(los) período(s) que a continuación se indica(n)
161-1	Art. 58 Inc. segundo y Art. 477 del C. del T.	1-49 tts = 1-20 UTM 50-199 tts = 2-40 UTM 200 y + tts. = 3-60 UTM	Gravísima	Efectuar deducciones indebidas de las remuneraciones <b>(A USAR PARA MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS)</b>	Efectuar reducción de las remuneraciones, con ocasión de la disminución de la jornada ordinaria a 45 horas semanales, respecto del(los) trabajador(es) y en el(los) período(s) y por el(los) monto(s) que a continuación se indica(n)

CORRELATIVO	NORMA LEGAL INFRINGIDA Y SANCIONATORIA	RANGO LEGAL SANCION	GRAVEDAD DE LA SANCION	ENUNCIADO DE LA INFRACCION	HECHO INFRACCIONAL
161-2	Art. 58 Inc. segundo y Art. 477 del C. del T.	1-49 tts = 1-20 UTM 50-199 tts = 2-40 UTM 200 y + tts. = 3-60 UTM	Gravísima	Efectuar deducciones indebidas de las remuneraciones <b>(A USAR PARA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS)</b>	Efectuar reducción de las remuneraciones, con ocasión de la disminución de la jornada ordinaria a 45 horas semanales, respecto del(los) trabajador(es) y en el(los) período(s) y por el (los) monto(s) que a continuación se indica(n)
506-1 Medianas y grandes empresas	Art. 29 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. y Art. 30 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	0,5 a 1 I.M.M.	grave	No comparecer a citación de Dirección del Trabajo. <b>(A USAR PARA MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS)</b>	No comparecer, el empleador, sin causa justificada, a la Inspección del Trabajo, para los efectos de demostrar la adecuación de la jornada semanal de trabajo, conforme al nuevo Art. 22 del C. del T., habiéndose verificado que fue citado bajo apercibimiento legal para la fecha y hora que a continuación se indica. <i>(relacionado con código 53-2)</i>
506-2 Micro y pequeñas empresas	Art. 29 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. y Art. 30 del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	0,5 a 1 I.M.M.	grave	No comparecer a citación de Dirección del Trabajo. <b>(A USAR PARA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS)</b>	No comparecer, el empleador, sin causa justificada, a la Inspección del Trabajo, para los efectos de demostrar la adecuación de la jornada semanal de trabajo, conforme al nuevo Art. 22 del C. del T., habiéndose verificado que fue citado bajo apercibimiento legal para la fecha y hora que a continuación se indica. <i>(relacionado con código 53-3)</i>

**Tener en cuenta:** Códigos 93-1, 93-2 y 161-1, 161-2, no están insertos en el Primer Programa Nacional de Fiscalización y se deberán usar en la tramitación que corresponda a fiscalizaciones originadas en denuncias o programas sólo por enero y febrero de 2005.

130, 21.12.04.

Depto. de Inspección

- 1) **Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a reducción de jornada de trabajo.**
- 2) **Dispone Primer Programa Nacional de Fiscalización año 2005, destinado a verificar el cumplimiento de la rebaja de la jornada semanal de trabajo.**

Con el objeto de velar por cumplimiento de lo establecido en la letra a) del N° 7 de la Ley N° 19.759, que introdujo modificaciones al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, que rebaja de 48 a 45 horas la jornada ordinaria máxima de trabajo, modificación que, conforme al artículo 3° transitorio de la misma ley entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 2005, ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones:

#### I. ACTUACION INSPECTIVA

##### 1. Fiscalización de la reducción del límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo

La fiscalización de la reducción del límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo se verificará de la siguiente forma:

- **Actuación de oficio:** Durante el mes de enero de 2005, en la forma que se indica más adelante, se desarrollará el *Primer Programa Nacional de Fiscalización* que se *focalizará exclusivamente a verificar el cumplimiento de la reducción de la jornada de trabajo*. Ello, sin perjuicio de los programas regionales que se dispongan para fiscalizar el mismo tema a partir del término del Nacional.

Asimismo, en *todos los programas nacionales, regionales o*

*locales* que se desarrollen durante el período *enero y febrero de 2005, cualquiera sea el sector productivo o materias a fiscalizar, deberá incorporarse, como materia obligatoria, la reducción de la jornada*, bajo la modalidad y criterios de esta Circular.

- **Actuación solicitada:** En el período *enero y febrero de 2005*, en toda fiscalización por denuncia deberá incorporarse *como materia obligatoria de fiscalización, la reducción de la jornada*, se encuentre o no contenida en la denuncia, bajo la modalidad y criterios de esta Circular.

##### 2. Fiscalización incidencia de la reducción de jornada en las remuneraciones

La fiscalización relativa a la incidencia de la reducción de jornada de trabajo en las remuneraciones, *sólo se llevará a cabo a través de fiscalización por denuncia y a partir del mes de febrero de 2005* (dado que el hecho infraccional sólo puede producirse a partir del pago de las remuneraciones de enero 2005). Es decir, este concepto quedará *excluido* de las materias a fiscalizar en los programas, sean éstos nacionales, regionales o locales, durante el período enero y febrero de 2005.

*Oportunamente se impartirán instrucciones por este Departamento sobre los criterios y procedimientos de fiscalización de esta materia.*

## II. PRIMER PROGRAMA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN: REDUCCIÓN DE JORNADA

Como se señaló anteriormente, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa sobre reducción del límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo, se instruye la realización durante el mes de enero de 2005, del *Primer Programa Nacional*, conforme a los procedimientos y modalidades que se explican en la presente Circular.

Dicho programa nacional *estará orientado, exclusivamente, a fiscalizar la reducción del límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo.*

### 1. Procedimiento Inspectivo

El presente Programa Nacional contempla dos tipos de procedimiento, dependiendo de las características de las empresas objeto de fiscalización, las que, para estos efectos se dividirán en Micro, Pequeñas, Medianas y Grandes Empresas.

#### 1.1 Procedimiento General: Dirigido a medianas y grandes empresas

Conforme el objetivo planteado, se verificará en terreno, a través del sistema de *registro de asistencia* (u otro contemplado en la doctrina del Servicio sobre el tema), la jornada semanal ordinaria de trabajo, cursándose sanción inmediata de detectarse que ésta no se ha adecuado a las nuevas disposiciones. En este caso, se estará a lo esta-

blecido en el procedimiento general de fiscalización que se contiene en la Circular N° 88, en cuanto a muestra de trabajadores, entrevistas, uso y llenado de formularios.

Con el objeto de recoger con la desagregación necesaria la información del presente programa, *se generará un código especial de tipificación de la infracción*, el que se comunicará oportunamente durante el mes de diciembre mediante la Circular complementaria a que se hace mención en el acápite IV de esta Circular.

#### Sistema optativo y alternativo:

Tratándose de medianas y grandes empresas, se podrá optar por citarlas a las dependencias de la Inspección a objeto de, a través de la revisión del sistema de registro de asistencia en oficina, verificar si se ha adecuado o no la jornada semanal a las 45 horas, cursándose, al igual que en caso de la visita a terreno, multa inmediata si se constata infracción.

Si se opta por este sistema alternativo, las citaciones deberán despacharse durante la primera semana de enero de 2005 a objeto que quede tiempo para hacer una visita inspectiva en el caso que el empleador no comparezca a la citación, hecho que deberá ser también sancionado.

#### 1.2 Procedimiento Especial: Dirigido a micro y pequeños empresarios

En estos casos se contempla *una visita y revisita a los luga-*

*res de trabajo o de visita en terreno y revisión documental en oficina.*

En el caso de las Micro y Pequeñas Empresas, de constatarse infracción, se deberá llenar el formulario F08 consignando el hecho infraccional, *pero no se cursará sanción inmediata*, sino que ésta quedará diferida para una instancia posterior, de revisión en dependencias de la propia Inspección o revisita en la empresa, a elección del funcionario, en donde se deberá comprobar la corrección a partir de cualquiera de los dos siguientes elementos, *en cuyo caso no se cursará sanción:*

- un anexo modificatorio del contrato individual de trabajo en que conste la reducción de la jornada semanal, o
- con el registro de asistencia en que aparezca la adecuación expresada en la jornada diaria de trabajo.

La citación al micro y pequeño empresario, en el evento que se opte por revisión en oficina, no deberá ser inferior a 2 ni superior a 4 días hábiles. Para ello se usará el formulario F-7 Acta de Requerimiento de Documentación, llenándose los espacios pertinentes tanto de la documentación requerida como de la citación legal a notificar.

De igual forma, si se opta por la revisita en terreno ésta no podrá realizarse en un plazo inferior a 2 ni superior a 4 días hábiles.

Transcurrido el plazo, ya sea en la revisita o revisión documental en la oficina, sin que exista demostración del cumplimiento, se cursará la correspondiente sanción, aplicándose en lo que respecta al código especial de tipificación lo señalado en el punto 1.1.- anterior (Circular complementaria).

En el caso que se hubiere citado y el empleador no comparezca, se procederá a cursar, en la misma resolución, dos multas que se encuentran sustentadas en los formularios F07 y F08: una por exceder el máximo de 45 horas semanales de la jornada ordinaria y otra por infracción al Art. 30 del D.F.L. N° 2, MINTRAB, de 1967, que se recogerá, para los efectos de tener información desagregada y puntual del programa, en un código especial que se indicará en la referida Circular complementaria.

La *calificación de Micro y Pequeña Empresa* se hará exclusivamente sobre la base de un juicio criterioso del propio funcionarios, el que debe considerar a lo menos: cantidad de trabajadores –no más de unos 30–; modernidad de las instalaciones, maquinarias y procesos de producción así como su volumen –talleres artesanales por ejemplo u otros en que labora en igual o similar medida trabajadores familiares directos y no familiares del empleador–; estructura funcional –una estructura que cuente con gerencia, subgerencia u otra unidad especializada de remuneraciones y de personal descalifica para Micro y Pequeña Empresa, por ejemplo–; diferenciar puestos de tra-

bajo (sucursales, faenas, obras, establecimientos, etc.) en que se ocupa un reducido número de trabajadores, respecto del total de la empresa –cuando ello sea posible con la información que se maneja– y otros elementos objetivos o subjetivos que le permitan formarse opinión sobre el tema.

## 2. Criterios para la selección e incorporación de empresas en el presente Programa

Para la selección e incorporación de las empresas en el presente programa se tendrán en consideración los siguientes criterios básicos:

- Que se trate de empresas que sean representativas, en lo posible, del conjunto de las actividades económicas de la región, con especial énfasis en aquellas actividades económicas más importantes de cada una de las jurisdicciones territoriales de las Inspecciones;
- Que se trate de empresas representativas en relación al tamaño: micro, pequeñas, medianas y grandes empresas; y
- Incorporar necesariamente sectores productivos en que se presume, dado los índices de infraccionalidad (exceso de jornada) obtenidos de las bases de datos internas, que el nivel de cumplimiento será menor.

**Exclusiones:** en el presente programa nacional *no se incluirán* sectores productivos respecto de los cuales se tenga planificado programas de fiscalización durante el mes de enero de 2005, tales como, la agricultura de temporada.

## 3. Cuadros resumen cantidad de fiscalizaciones por región

REGION	CANTIDAD DE FISCALIZACIONES
I	45
II	36
III	68
IV	54
V	101
VI	59
VII	53
VIII	83
IX	56
X	67
XI	53
XII	37
XIII	288
<b>TOTAL</b>	<b>1.000</b>

## 4. Ponderación

Atendida la simplicidad y exclusividad de la materia a fiscalizar, su ponderación será de 1 ó 0,75, según se haga revisita o no se haga, respectivamente. La opción de una u otra ponderación estará a cargo del Jefe de la Unidad de Fiscalización y tendrá como base el mayor o menor desplazamiento que es necesario realizar, ambas opciones activadas en el sistema informático.

Estas comisiones deberán ser activadas seleccionando en Ingreso Comisiones, Oficio por Programa; Sector Todos Los Sectores / subsector 1<sup>er</sup> Programa Nacional 2005.

## 5. Desarrollo cronológico del programa

### 5.1 Fiscalización propiamente tal

El presente Programa Nacional se desarrollará, en su etapa de fiscalización, entre el 10 y el 21 de enero de 2005.



### 5.2 Egreso de comisiones

El egreso de las comisiones deberá hacerse en la medida que éstas se terminen, debiendo en todo caso, tenerse la totalidad de los referidos egresos el día *24 de enero de 2005*, ello a fin de poder contar con la información consolidada oportunamente.

### 6. Formularios

Se utilizarán los formularios generales establecidos mediante la Circular N° 88, de 5.07.2001, en lo que sea pertinente.

### 7. Soporte

Dudas, observaciones y otros planteamientos, se resolverán vía correo electrónico con por don Hernán Larraín al fono 6749526 o al correo [hlarraín@dt.gob.cl](mailto:hlarraín@dt.gob.cl).

## III. OTRAS MODALIDADES DE ACTUACION

### 1. Procedimiento encuestal

Consistirá fundamentalmente en una encuesta que tendrá por objetivo formarse opinión institucional respecto del grado de cumplimiento de la nueva normativa que regula la jornada ordinaria semanal de trabajo a partir del 1° de enero de 2005.

Esta modalidad de recolección de información *se desarrollará durante los meses de enero y febrero de 2005, y será aplicada en todas las actuaciones en que se interactúe con empresas:*

- En toda gestión de fiscalización de terreno que se hubiere generado a petición de parte (denun-

cia) o a raíz de la ejecución de algún programa de fiscalización;

- En la emisión de los certificados de contratistas, consultando al encargado del trámite; y
- En las gestiones de conciliación individual, consultando al empleador o representante que compareciere.

Los datos requeridos en la encuesta así como la forma de registro de la misma en el sistema informático, en cada una de las actuaciones antes señaladas, será materia de una Circular complementaria a que se hace mención en el acápite IV de la presente.

### 2. Otras medidas

Todas aquellas que, dentro de las posibilidades de cada Inspección, permitan difundir la nueva normativa y por ende propender a su cumplimiento, como por ejemplo:

- **El envío de cartas informativas sobre la reducción horaria y de notificación de futuras eventuales visitas inspectivas para verificar su cumplimiento**, dando el carácter de pre instrucción a la carta para los efectos de determinar el monto de la multa, el que, en estos casos, por el aviso dado se aproximará al máximo permitido. Se adjunta modelo en Anexo de la presente.
- **Programas de fiscalización regionales o locales especiales de revisión documental en oficina**, a partir de la información que se recoja en la encuesta con relación al nivel de cumplimiento de la nueva normativa tratándose de *actuaciones de certificados*

*de contratistas y conciliación* (en denuncias y programas según se indicó la fiscalización de la reducción de jornada será obligatoria).

- **Actividades de difusión:** Las Direcciones Regionales y las oficinas deberán desarrollar actividades de difusión de la normativa sobre reducción de jornada, ello, sin perjuicio de las instrucciones que imparta y de los materiales que distribuya el Departamento de RRLL.

#### IV. INGRESO INFORMACION AL SISTEMA

El registro de la información en el sistema informático se efectuará a través del Egreso normal del SF 2000, el cual se verá complementado con nuevos campos que permitirán ingresar todos los antecedentes requeridos, tanto los relativos a actuaciones inspectivas como al sistema encuestal, en cada uno de las actuaciones en las que se instruye

su utilización (denuncias, programas, certificados de contratistas y conciliaciones).

Los detalles de estos nuevos campos, así como las instrucciones específicas para su llenado, serán motivo de una *Circular complementaria* que se dará a conocer durante el mes de diciembre.

De esta forma, con los cambios y adecuaciones informáticas anunciadas, se podrá disponer del conjunto de la información relativa a la actuación institucional, tanto nacional como regional y local, relativa a la reducción de la jornada (datos desagregados) en el período enero y febrero de 2005 (cantidad de denuncias y consultas que se recepcionen por concepto de no reducción de jornada y rebaja de remuneraciones; resultados de fiscalizaciones por denuncia y programas; y resultados del sistema encuestal).

*Christian Melis Valencia*  
Abogado  
Jefe Depto. de Fiscalización

GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO      ORD. N° \_\_\_\_\_ /

**ANT.** : Artículo 19 transitorio del Código del Trabajo.

**MAT.** : Informa sobre modificación de jornada semanal ordinaria de trabajo

**DE** : INSPECTOR PROVINCIAL/COMUNAL DEL TRABAJO

**A** : **SR.**

Como es de su conocimiento, a partir del 1° de enero del presente año, comienza a regir lo dispuesto en el artículo 19 Transitorio del Código del Trabajo, que modifica el inciso primero del Artículo 22 del mismo

cuerpo legal, en el sentido de reducir la jornada semanal ordinaria máxima de trabajo a 45 horas, lo que trae como consecuencia además, la reducción de la jornada del artículo 40 bis, del citado Código, la que establece no puede superar los dos tercios de la jornada ordinaria del artículo 22 citado, esto es, 30 horas semanales ordinarias como máximo.

Las jornadas semanales superiores a 45 horas, contempladas en contratos individuales, reglamentos internos o instrumentos colectivos de trabajo debe entenderse rebajada por el solo ministerio de la ley a 45 horas semanales. Las actuales jornadas semanales iguales o inferiores a 45 ó 30, horas se

mantienen, siendo improcedente rebajarlas proporcionalmente.

El Servicio, con el ánimo de difundir la modificación de la jornada semanal ordinaria de trabajo, ha optado por enviar a los empleadores comunicación en tal sentido, con el objeto que se adecue la jornada a la nueva normativa, disponiendo el empleador para ello de los siguientes mecanismos:

1. **Adecuación de la jornada diaria para cumplir el nuevo máximo legal semanal.** Para tales efectos la respectiva modificación deberá ser acordada por las partes si la jornada diaria se encuentra estipulada en *Contratos individuales* o en *Instrumentos colectivos de trabajo*. Por el contrario, si la jornada se cumple bajo el sistema de turnos regulados en *Reglamento Interno*, la correspondiente adecuación podrá efectuarse modificando la norma reglamentaria pertinente de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo. Si no existe acuerdo el empleador podrá,

*unilateralmente*, efectuar la correspondiente adecuación.

2. **Consecuencias de la falta de adecuación de la jornada diaria:** Si las partes no lograren llegar a acuerdo sobre la reducción de la jornada diaria y si, en tal caso, el empleador no lo hiciera unilateralmente en los términos ya señalados, la respectiva jornada laboral se entenderá concluida una vez enterado el máximo de 45 ó 30 horas semanales, incurriéndose en consecuencia en infracción al inciso primero del artículo 22 ó 40 bis del Código del Trabajo, considerándose esta comunicación un aviso previo para los efectos de determinar el monto de la multa en el evento que esa empresa sea fiscalizada por funcionarios de esta Inspección y se detecte tal infracción.

Saluda atentamente a Ud.

INSPECTOR PROVINCIAL/COMUNAL  
DEL TRABAJO

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## SELECCIÓN DE *DICTÁMENES*

***FIS-697, 08.04.***

***Doble afiliación del personal que indica a distintos sistemas previsionales.***

**Concordancias:** Oficio Ord. N° J/9446, de fecha 12 de diciembre de 1986, de esta Superintendencia.

Una persona ha solicitado se le informe la circular por la cual esta Superintendencia habría dispuesto la doble afiliación a distintos sistemas previsionales del personal de las Fuerzas Armadas que, además, desempeñe actividades en el sector privado.

Sobre el particular, cabe manifestar, en primer término, que la doble afiliación de que se trata no tiene origen en normativa emanada de este Organismo, sino que deriva de la aplicación de las disposiciones contenidas en D.L. N° 3.500, de 1980 y en la Ley N° 18.458.

En efecto, cabe señalar que el artículo 96 del citado decreto ley dispuso que el personal afecto a los regímenes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, continuaría sujeto a los mismos y a la legislación que les era aplicable, en tanto no se dictara la ley que estableciera el régimen previsional a que debía someterse.

En cumplimiento de esta disposición se dictó la Ley N° 18.458 (publicada en el Diario

Oficial del 11 de noviembre de 1985), que establece el régimen previsional de la Defensa Nacional, señalando taxativamente en su artículo 1°, a qué personal se aplicarán los regímenes previsionales y de desahucio contemplados en los cuerpos legales que cita y que son administrados por las entidades de previsión antes señaladas.

En virtud de lo dispuesto en este último cuerpo legal, de carácter especial, se impone al personal de la Defensa Nacional a que se refiere, la obligación de cotizar en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o en la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, sin contemplar entre sus disposiciones una norma referente al destino que debe darse a las cotizaciones que el mismo personal deba efectuar por las labores que desempeñe en forma separada de las ejercidas en las Fuerzas Armadas o Carabineros, como ocurre, por ejemplo, con los profesionales del área de la salud que prestan servicios en los Hospitales Institucionales y paralelamente en los Servicios de Salud o clínicas privadas.

De acuerdo a lo anterior, por las labores que desempeñe en el sector privado sin sujeción a las normas de la Ley N° 18.458, dicho personal queda regido en materia previsional por las mismas normas que se aplican al resto de los trabajadores. Cabe recordar a este

respecto que aquellos trabajadores que han iniciado labores por primera vez a contar del 1° de enero de 1983, cuyo sería el caso del funcionario de la Fuerza Aérea de Chile por el cual consulta la recurrente, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, y para el enterero de sus cotizaciones previsionales, deben afiliarse al Sistema de Pensiones en él establecido.

En consecuencia, respecto de las labores de docencia que desempeña en el sector privado la persona por la cual se consulta, debe incorporarse a una A.F.P. para el enterero de sus respectivas cotizaciones, pudiendo mantener, por la razones expuestas, una doble afiliación tanto en el Nuevo Sistema de Pensiones como en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.

***FIS-707, 08.04.***

***Informa sobre forma de efectuar cotizaciones a trabajadores extranjeros que al inicio de la relación laboral no cuentan con cédula de identidad.***

Se ha sometido a conocimiento y resolución de esta Superintendencia la situación previsional, de una trabajadora de nacionalidad peruana a quien se contrató como trabajadora de casa particular y prestó servicios entre el 2 de abril y el 29 de junio de 2004, sin que obtuviera visa de trabajo y sin número de rol único tributario, razón por la cual no se le efectuó las cotizaciones previsionales correspondientes a los meses trabajados.

Expresa el recurrente que se encuentra citado a un comparendo a la Inspección del Trabajo por no pago de finiquito y de cotizaciones previsionales y solicita se le informe respecto de la obligación de enterar las cotizaciones previsionales y forma de efectuarlas.

Al respecto, esta Superintendencia puede informar a usted en primer término que, de acuerdo a la modificación introducida al D.S. N° 597, de 1984, por el número 10° del artículo único del D.S. N° 2.910 de 2000, ambos del Ministerio del Interior, que contiene el Reglamento de Extranjería, los extranjeros cuya solicitud de residencia temporaria o sujeta a contrato se encuentre en trámite pueden solicitar autorización para trabajar mientras se resuelve el otorgamiento de la

visación que corresponda, y el permiso que obtengan los habilita para desarrollar labores remuneradas con el empleador con el que ha firmado el contrato de trabajo que ha servido de fundamento para solicitar la respectiva visa de residencia sujeta a contrato.

Dicho beneficio debe ser solicitado por el interesado y previo análisis de su petición y de los antecedentes que se acompañan a su solicitud de visa de residencia, le puede ser otorgada la autorización de una resolución, extendiéndose una Tarjeta Especial de Trabajo, que contiene el nombre, nacionalidad y profesión del peticionario, fecha y documento de ingreso al país, número y fecha de la resolución, nombre del empleador, actividad que desarrolla, tiempo de validez de la autorización, lugar de expedición, firma y timbre de funcionario responsable.

De lo expuesto, se concluye que el trabajador extranjero se encuentra en condiciones de laborar en el país desde la obtención de la referida Tarjeta Especial de Trabajo, puesto que con anterioridad le está impedido desempeñar un trabajo.

A este respecto, cabe señalar que en el caso particular en consulta, si la trabajadora

no obtuvo la Tarjeta Especial de Trabajo, y tampoco la visación de residencia sujeta a contrato, ésta no estaba autorizada para trabajar y, en consecuencia, tanto a trabajadora como el empleador habrían infringido las normas de contratación de extranjeros contenidas en el cuerpo legal antes indicado.

Por otra parte, y en lo que respecta a la obligación del empleador de enterar las cotizaciones previsionales de esta trabajadora, cabe precisar que la sostenida jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha concluido que no obsta la calidad de ilegal del trabajador, para reconocerle los derechos laborales y previsionales inherentes a la prestación de los servicios pactados por un contrato de trabajo.

En consecuencia, en razón de lo anteriormente señalado debemos concluir que, ha-

biendo tenido o no autorización otorgada por el Departamento de Extranjería, el empleador está obligado a enterar las cotizaciones previsionales correspondientes al período de la prestación de los servicios.

Para dar cumplimiento a lo anterior, y considerando que la trabajadora no registra afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, las cotizaciones previsionales se enterarán en la A.F.P. que indique la trabajadora, adjuntando para estos efectos copia del contrato de trabajo, Tarjeta Especial de Trabajo, en caso de poseerla, y copia del Acta de la Inspección del Trabajo que instruye el pago de las cotizaciones previsionales, ingresando datos de la trabajadora con el número de su pasaporte, si a la fecha aún no cuenta con cédula de identidad.

***FIS-711, 09.04.***

***Pronunciamiento acerca de la calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia que detentaría la ex cónyuge anulada o divorciada conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.947 que establece la nueva Ley de Matrimonio Civil.***

Una Compañía de Seguros de Vida solicitó a esta Superintendencia un pronunciamiento respecto de la subsistencia de una jurisprudencia administrativa que data del año 1991, en la que se le reconoce la calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia a la ex cónyuge cuyo matrimonio fue declarado nulo por sentencia judicial, y del cual existe descendencia legítima, asimilando esta condición a la de la madre de hijo de filiación no matrimonial, siempre que a la fecha de fallecimiento del causante dé cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 9° del D.L. N° 3.500, de 1980, esto es, ser soltera o viuda y vivir a expensas del causante.

La consulta referida surge como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.947 que establece la nueva "Ley de Matrimonio Civil", siendo necesario que este Organismo Fiscalizador fije el criterio aplicable a los derechos previsionales de la cónyuge divorciada o anulada bajo las normas de la nueva Ley de Matrimonio Civil.

Sobre la materia objeto de este pronunciamiento corresponde señalar lo siguiente:

- a) *Subsistencia de nuestra jurisprudencia administrativa del año 1991:*

Respecto de este punto, corresponde señalar que la Circular N° 1.302 de esta Superintendencia establece como norma general que la ex cónyuge cuyo matrimonio ha sido declarado nulo por sentencia judicial fundada en la aplicación de la Ley de Matrimonio Civil de fecha 10 de enero de 1884, será beneficiaria de pensión de sobrevivencia si al momento del fallecimiento del afiliado cumple con los requisitos del artículo 9° del D.L. N° 3.500, de 1980, esto es, que tenga hijos con el causante, ser soltera o viuda y viva a expensas del causante a la fecha de su fallecimiento.

b) *Jurisprudencia aplicable a la cónyuge divorciada o anulada conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.947:*

Del análisis y propósito de la nueva Ley de Matrimonio Civil queda de manifiesto el énfasis que hace el legislador respecto al elemento de *dependencia económica* que tendría el cónyuge más débil, elemento que se asimila al concepto de *vivir a expensas* de nuestra actual jurisprudencia, presumiéndose que no existiría dependencia económica cuando los ex cónyuge convinieron un acuerdo de compensación, o la falta de este acuerdo, el juez determine su procedencia y su monto.

Conforme a esta premisa, esta Superintendencia ha concluido que la ex cónyuge

anulada o divorciada no será beneficiaria de pensión de sobrevivencia en los términos establecidos en el artículo 9° del D.L. N° 3.500, de 1980, cuando la sentencia de nulidad o de divorcio se pronuncie respecto de la procedencia de la compensación económica, puesto que queda excluido el concepto de vivir a expensas del causante de pensión, presumiéndose que a la fecha de fallecimiento del causante no existe dependencia económica entre los ex cónyuges, toda vez que éstos, en la instancia procedente, convinieron un acuerdo de compensación.

Fundados en esta orientación, debemos señalar entonces que será beneficiaria de pensión de sobrevivencia la ex cónyuge anulada o divorciada que, cumpliendo con los requisitos del artículo 9° del D.L. N° 3.500, de 1980, en el respectivo juicio de nulidad o divorcio, no obtuvo compensación económica.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, no tendrá la calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia la ex cónyuge divorciada cuyo divorcio fue decretado en virtud del artículo 54, y el juez le denegare el derecho de compensación, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 62 de la citada Ley N° 19.947.

### ***FIS-735, 09.04.***

#### ***Monto por el cual cotizan los trabajadores independientes.***

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Organismo, relativo al cual es el sueldo mínimo por el cual cotizan los trabajadores independientes y si están obligados a cotizar por el total de las boletas de honorarios emitidas mensualmente. Asimismo, la recurrente so-

licita se le informe si por el hecho de efectuar el pago por Previred queda obligado el trabajador a continuar utilizando dicho mecanismo.

Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90 del D.L.

Nº 3.500 de 1980, la renta imponible mensual sobre la que cotice un trabajador independiente será aquella que el interesado declare mensualmente en la Administradora de Fondos de Pensiones a la que se incorpore, la que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo ni superior al equivalente a 60 U.F. El artículo 90 para los efectos de determinar las cotizaciones obligatorias, en lo que respecta a la renta mínima mensual, utiliza el ingreso mí-

mo para fines remuneracionales, monto que al 1º de julio de este año es de \$ 120.000.

En lo que dice relación con el pago a través de Previred, se debe señalar que por el hecho de que un trabajador independiente pague sus cotizaciones previsionales utilizando dicho mecanismo, no queda obligado a continuar utilizándolo, pudiendo optar por el medio de pago que estime más conveniente.



# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## SELECCIÓN DE DICTÁMENES

**4.842, 28.10.04.**

***Tributación que afecta al uso de imagen de jugador de fútbol profesional.***

**Fuentes:** Artículos 42º, Nº 2, y 20º, letra c) de Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 8º, letra h) del D.L. Nº 825, de 1974; Circular Nº 21, de 1991; Res. exenta Nº 83, de 30.08.2004 (Ord. Nº 4.842, de 28.10.2004)

1.- Por Oficio Ordinario indicado en el antecedente, se remite la presentación efectuada XXXXXX, consultando sobre el tratamiento tributario que afectaría a la sociedad de la cual un jugador de fútbol profesional es socio con un 50% de participación y aportó el derecho a utilizar y ceder en uso o goce temporal, su imagen, nombre y figura personal. La sociedad celebra contrato de autorización a favor de una empresa de lácteos por un plazo de un año para que utilice la imagen, nombre y figura deportiva, tanto en los logos de los productos, a través de la prensa escrita, radio, televisión abierta o cerrada, como asimismo a través de póster, videos, películas, spots, campañas, eventos, afiches, quedando establecido que cualquier intervención personal del jugador no quedará comprendida en el contrato, para lo cual deberá negociar directamente el jugador.

El recurrente señala en su escrito, que con motivo de su ejercicio profesional se le ha solicitado confeccionar los contratos relativos a las siguientes operaciones, cuyos efectos tributarios solicita in-

formar a través de la presente consulta, a objeto de tener certeza jurídica sobre los mismos:

- a) Un jugador de fútbol profesional ha sido contactado por una empresa fabricante de productos lácteos la que le ha solicitado lo siguiente:
  - a.1) Participar en la filmación de un spot publicitario y sesión de fotos, servicio por el cual la empresa productora del spot publicitario, contratada por la empresa fabricante de productos lácteos, pagará directamente al jugador una remuneración.
  - a.2) Que la sociedad de responsabilidad limitada de la cual es socio en un 50% el jugador (y a la que aportó entre otros, el derecho a utilizar y ceder en uso o goce temporal, su imagen, nombre y figura personal), celebre un contrato de autorización a favor de la empresa de productos lácteos, por el plazo de un año, para que ésta utilice la imagen, nombre y figura del deportista, tanto en los logos de los productos, a través de la prensa escrita, radios, televisión, abierta o cerrada, como asimismo a través de póster, vi-

deos, películas, spots, campañas, eventos, afiches, quedando establecido que cualquier intervención personal del jugador no quedará comprendida en el contrato, para lo cual deberá negociar directamente con el jugador.

- b) Que previo a la firma de los contratos respectivos se precisa determinar los efectos tributarios de las operaciones.
  - c) Para el efecto descrito en el punto anterior solicita confirmar y absolver los criterios y consultas siguientes:
    - c.1) Que la renta que recibirá el jugador de fútbol por el servicio indicado en la letra a), es una renta clasificada en el artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta.  
  
En el evento de ser ratificado este criterio, se consulta si es necesario que el jugador emita una boleta de honorarios o basta que la empresa pagadora emita una boleta de prestación de servicios de terceros.
    - c.2) Que la sociedad, de la cual es socio el jugador, al autorizar el uso de la imagen, nombre y figura personal, en los términos descritos en el punto a.2) precedente, está cediendo el uso de un bien incorporal, como lo es la imagen, nombre y figura personal del deportista, y que en consecuencia no se genera un hecho gravado en el D.L. 825, Ley IVA.
- 2.- En respuesta a lo consultado puede informarse a Ud. que en el caso que expone en el número 1, letra a), de su presentación, la remuneración obtenida por un

jugador de fútbol por su participación en un spot publicitario y sesión de fotos, efectivamente corresponde a un ingreso que se clasifica en el número 2° del artículo 42° de la Ley sobre Impuesto a la Renta, pues proviene del ejercicio de una ocupación lucrativa, debiendo emitir dicha persona la correspondiente boleta de honorarios de acuerdo a las formalidades que deben cumplir estos documentos y contenidas en las instrucciones de la Circular N° 21, de 1991, publicada en el sitio web de Internet, [www.sii.cl](http://www.sii.cl), pudiendo ser también emitida en forma electrónica de acuerdo a lo establecido en Resolución exenta N° 83 del 30 de agosto de 2004, de este Servicio, que establece instrucciones sobre la emisión y uso de boletas de honorarios electrónicas, y que puede encontrarse en el sitio web indicado.

Respecto de su segunda consulta, en que expone la posibilidad de celebración de un contrato entre la sociedad y la empresa de productos lácteos que indica, por el cual se permitiría el uso en avisos publicitarios del nombre, imagen y figura personal de un deportista, derechos que la primera posee, puede señalarse que dicho acto puede configurar el hecho gravado con el Impuesto al Valor Agregado establecido en el artículo 8°, letra h), del Decreto Ley N° 825, de 1974, que se refiere a cualquier forma de cesión del uso o goce temporal de marcas, patentes de invención, procedimientos o fórmulas industriales y otras prestaciones similares, considerando que jurídicamente el concepto de "marca" puede comprender el nombre y el retrato de una persona natural que así lo registre.

En efecto, conforme a la Ley N° 19.039, que establece normas aplicables a los privilegios industriales y protección de los derechos de Propiedad Industrial, las marcas comerciales sujetas a su protección comprenden también el nombre, el

seudónimo o el retrato de una persona natural cualquiera que consienta en ello (artículo 20°, letra c), cumpliéndose los demás requisitos legales.

De esta manera, en la medida que los bienes objeto del contrato que indica correspondan a la noción legal precedentemente expuesta, la cesión de su uso o goce temporal configurará el hecho gra-

vado del Impuesto al Valor Agregado establecido en el artículo 8°, letra h), citado anteriormente.

Además, la sociedad de responsabilidad limitada indicada deberá declarar y pagar el impuesto de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, por los servicios que ella preste a la empresa de lácteos a que se refiere.

#### **4.957, 11.11.04.**

#### ***Situación tributaria de excedente de libre disposición que se indica.***

**Fuentes:** Artículo 42° ter de Ley sobre Impuesto a la Renta; artículo 71° de Decreto Ley N° 3.500, de 1980, artículos 1°, 6° y transitorios de Ley N° 19.768.

1.- Por oficio indicado en el antecedente, señala que se ha dirigido a esa Superintendencia, don XXXXXX, afiliado a la A.F.P. YYYYYY S.A., pensionado anticipadamente el 11 de diciembre de 2001, quién solicitó retiro de excedentes de libre disposición con cargo a cotizaciones obligatorias, el 28 de diciembre de ese año por una suma de \$ 0000000, que se pagó el 10 de enero de 2002, y un segundo retiro por \$ 00000000, cuya solicitud suscribió el 18 de abril de 2002 y se pagó el 25 del citado mes y año.

Agrega, que por su parte la aludida Administradora para la determinación del impuesto sobre el primer retiro, aplicó el artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, vigente hasta el 28 de febrero de 2002, y respecto del segundo retiro solicitado por el pensionado, el 18 de abril de 2002, el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, por cuanto las instrucciones de esta Superintendencia, vigentes a la fecha del

segundo retiro, establecían que debía aplicarse la legislación vigente a la fecha del retiro, a menos que se tratara de cotizaciones voluntarias. En consecuencia, la Administradora informó el segundo retiro al Servicio de Impuestos Internos, lo que originó que se agregara a la base impositiva del impuesto Global Complementario del afiliado, originando impuestos por un valor de \$ 0000 (10% del valor del giro actualizado).

Señala, que en relación con la materia objeto de la presentación, cabe hacer presente, que a través de la página web de este Servicio, ese organismo ha tomado conocimiento que mediante el Oficio Ord. N° 905, de 13 de marzo de 2003, se dictaminó sobre tributación de los excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias que distingue dos situaciones:

- a) Pensionados que antes del 7 de noviembre de 2001, efectuaron retiros de excedentes de libre disposición, afectos al impuesto único que establecía el anterior texto del artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, y

- b) Pensionados que antes del 7 de noviembre de 2001 no efectuaron retiros de excedentes de libre disposición.

Expresa más adelante, que respecto de las situaciones descritas en las letras a) y b) precedentes, los retiros de excedentes de libre disposición que efectúen los afiliados a partir del 7 de noviembre de 2001, con cargo a cotizaciones obligatorias que hayan realizado, y al no tener aplicación lo establecido por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.768, que se refiere expresamente a los retiros de excedentes de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones voluntarias y a depósitos convenidos, tales retiros atendido el carácter genérico del artículo 42 ter de la Ley de la Renta, que no hace ninguna distinción en su inciso primero de los recursos con cargo a los cuales se efectúa el retiro de las referidas sumas, en la situación descrita en la letra a), los retiros de excedentes de libre disposición, efectuados con cargo a cotizaciones obligatorias, realizadas éstas antes del 7 de noviembre de 2001 o a contar de esa fecha, se encuentran afectos al impuesto único establecido en el anterior texto del artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, régimen tributario analizado por este Servicio mediante la Circular N° 23, de 2002.

Finalmente señala, que en atención a que la situación reseñada anteriormente del Sr. XXXXXX no se encuentra contenida en las dos distinciones a) y b), efectuadas por este Servicio en su Oficio, ya que el afiliado ya individualizado, adquirió la calidad de pensionado después del 7 de noviembre de 2001 y antes del 1° de marzo de 2002, por lo que no resulta posible a esa Superintendencia aplicar el aludido dictamen, es que solicita a este Servicio informar respecto de la situación tributaria del recurrente, quien se pensionó y efectuó un primer retiro de excedente de libre disposición, con pos-

terioridad al 7 de noviembre de 2001 pero antes del 1° de marzo de 2002, que entró en vigencia el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, en virtud de las modificaciones introducidas a dicho texto legal y al D.L. N° 3.500, de 1980, por la Ley N° 19.768.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el artículo 42 ter de la Ley de la Renta establece lo siguiente:

“Artículo 42° ter.- El monto de los excedentes de libre disposición, calculado de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, determinado al momento en que los afiliados opten por pensionarse, podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 unidades tributarias mensuales, no pudiendo, en todo caso, exceder dicha exención el equivalente a 1.200 unidades tributarias mensuales. Con todo, el contribuyente podrá optar, alternativamente, por acoger sus retiros a una exención máxima de 800 unidades tributarias mensuales durante un año. No se aplicará esta exención a aquella parte del excedente de libre disposición que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos.

Para que opere la exención señalada, los aportes que se efectúen para constituir dicho excedente, por concepto de cotización voluntaria o depósitos de ahorro voluntario, deberán haberse efectuado con a lo menos cuarenta y ocho meses de anticipación a la determinación de dicho excedente.

Los retiros que efectúe el contribuyente se imputarán, en primer lugar, a los aportes más antiguos, y así sucesivamente”.

Por su parte, el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.768, respecto de la vigencia de la norma legal antes transcrita dispuso lo siguiente: “Artículo 1° transitorio Ley N° 19.768.- La presente ley

entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a aquél en el cual se cumplan noventa días desde su publicación en el Diario Oficial, con las siguientes excepciones:

- 1) Lo dispuesto en la letra a) del número 1) del artículo 1º, regirá respecto de los seguros dotales que se contraten a contar de la fecha de publicación de esta ley.
- 2) Lo dispuesto en la letra b) del número 1) del artículo 1º, regirá a contar de la fecha de publicación de la presente ley.
- 3) Lo dispuesto en el número 3) del artículo 1º, regirá desde la publicación de esta ley, pero solamente respecto de las acciones y cuotas que hubieren sido adquiridas con posterioridad al 19 de abril de 2001.
- 4) Lo dispuesto en el número 6) del artículo 1º, regirá a contar de la fecha de publicación de la presente ley.
- 5) Lo dispuesto en el artículo 6º regirá desde el año tributario 2000.
- 6) Los ahorros que se hubieren acogido a lo dispuesto en los artículos 42º bis, 42º ter y 50º de la Ley de Impuesto a la Renta, así como sus frutos, no se verán afectados por normas modificatorias que se dicten en el futuro y que signifiquen un régimen menos favorable al establecido en dichas normas, vigentes a la fecha en que se hayan efectuado los respectivos ahorros”.

Debe hacerse presente, que la Ley N° 19.768, publicada en el Diario Oficial del 7 de noviembre del año 2001, no estableció una vigencia expresa para lo dispuesto en el artículo 42 ter de la Ley de la Renta, por lo que en la especie es

aplicable la norma de vigencia general que contiene dicha ley en la primera parte del inciso primero de su artículo 1º transitorio. En efecto, las normas del artículo 42 ter empezaron a regir el primer día del mes siguiente a aquél en el cual se cumplieron los noventa (90) días desde la publicación en el Diario Oficial del texto legal antes mencionado, circunstancia que ocurrió el 7.11.2001. Por consiguiente, las disposiciones del citado artículo 42 ter de la ley del ramo, tienen vigencia a partir del 1º de marzo del año 2002.

- 3.- Conforme al artículo 6º transitorio de la Ley N° 19.768, se establece una opción a favor del contribuyente afiliado al sistema de pensiones establecido en el D.L. N° 3.500 que, manteniendo recursos en su cuenta de capitalización individual por concepto de cotizaciones voluntarias a la fecha de publicación de la ley, realiza su primer retiro con posterioridad a esa fecha. Aparte de los retiros de excedente de libre disposición efectuados con cargo a cotizaciones voluntarias, esa norma se refiere también expresamente a los retiros de excedente de libre disposición efectuados con cargo a depósitos de ahorro previsional voluntario y depósitos convenidos. En consecuencia, el artículo 6º transitorio de la Ley N° 19.768 es inaplicable tratándose de retiros de excedente de libre disposición con cargo a cotizaciones obligatorias, como ocurre en la especie.

Siendo inaplicable el artículo 6º transitorio, debe recurrirse a las normas generales de vigencia establecidas por el inciso primero del artículo 1º transitorio de la Ley N° 19.768. Esto es, debe entenderse que tanto el artículo 42 ter de la Ley de la Renta como el nuevo artículo 71º del D.L. N° 3.500 comenzaron a regir el primer día del mes siguiente a aquél en el cual se cumplieron los noventa (90) días desde la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 19.768, circunstancia que se verificó el día 1º.03.2002.

En el presente caso, el contribuyente se pensionó anticipadamente con fecha 11.12.2001; esto es, una vez publicada la Ley N° 19.768, pero mientras aún se encontraba vigente el primitivo artículo 71° del D.L. N° 3.500. En consecuencia, por tratarse de retiros de excedente de libre disposición con cargo a cotizaciones obligatorias y siendo absolutamente inaplicable el artículo 6° transitorio de la referida ley, el contribuyente quedó afecto a la legislación tributaria vigente al momento de efectuar el primer retiro, esto es, cuando aún estaba vigente el artículo 71° del D.L. N° 3.500, que preceptuaba que la tasa de impuesto determinada (en el primer retiro) se aplicará sobre el monto de cada retiro del excedente de libre disposición que efectúe el pensionado.

- 4.- Sin perjuicio de lo expuesto en el número precedente, cabe recordar que a este Servicio sólo le compete la interpretación administrativa de las normas tributarias, sin alterar o contravenir la interpretación administrativa que, en el ámbito de su competencia, realicen otras reparticiones públicas especializadas

Al respecto, y en la medida que la interpretación administrativa de esa Su-

perintendencia de AFP, permita a los pensionados que trabajan continuar enterando cotizaciones en calidad de obligatorias o voluntarias a contar del 1° de marzo del 2002, y en consecuencia dichas cotizaciones se puedan agregar a los fondos ya preexistentes, conformando un nuevo excedente de libre disposición, éste quedará sujeto a la legislación vigente al momento en que se determine. En consecuencia, el contribuyente que se pensionó y efectuó su primer retiro de excedente de libre disposición con cargo a cotizaciones obligatorias congelará su situación tributaria en la medida que tales excedentes fueren efectivamente determinados bajo el imperio del primitivo artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980. Por el contrario, si el mismo contribuyente pensionado continúa trabajando y enterando nuevas cotizaciones obligatorias una vez vigente el artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y en la medida que de acuerdo a la interpretación administrativa de esa Superintendencia deba determinarse nuevamente su excedente de libre disposición y el monto de sus retiros, le será aplicable el nuevo régimen tributario, contenido en la norma legal precitada.

#### **5.006, 12.11.04.**

***Tributación que afecta a bono de antigüedad pagado según contrato colectivo, según lo dispuesto por los artículos 45° y 46° de la Ley de la Renta.***

**Fuentes:** Artículos 42°, N° 1, 43°, 45° y 46° de Ley sobre Impuesto a la Renta; Circular N° 37, de 1990.

- 1.- Por presentación indicada en el antecedente, y basado en una serie de argumentos de hecho y de derecho que expo-

ne en su escrito, solicita confirmar si el bono de antigüedad otorgado por la empresa Minera XXXXXX Limitada a sus trabajadores, producto de contratos colectivos de trabajo celebrados entre las partes, se devenga en más de un período de pago, y por lo tanto, debe procederse

al recálculo del impuesto de segunda categoría de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 46 de la Ley de la Renta, o bien, si por el contrario, se trata de una renta devengada en un solo período habitual de pago, y por lo tanto, el procedimiento efectuado por la compañía se ha ajustado a derecho.

El origen de dicho bono se encuentra en dos contratos colectivos celebrados entre la citada empresa y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera XXXXXX Limitada. El primero de ellos, de fecha 2 de mayo de 1997, con vigencia hasta el 1° de agosto del año 2003, y el segundo, de fecha 2 de agosto de 2003, con vigencia hasta el 1° de agosto del 2006.

- 2.- Sobre el particular, en primer término procede señalar que el primer contrato colectivo suscrito con fecha 2 de mayo de 1997, entre el Sindicato N° 1 de Trabajadores de Minera XXXXXX Limitada y la citada compañía, establece lo siguiente respecto del bono en consulta:

*“5. Bono Antigüedad*

*La Empresa pagará al término de cada cinco (5) años de servicios continuos en la misma un bono equivalente a (1) mes de sueldo base mensual del trabajador vigente al momento del pago. En el caso de los operadores, se considerarán, además del sueldo base, las asignaciones de zona y casa respectivas.*

*Si por cualquier motivo el trabajador renunciare voluntariamente a la Empresa dentro de los doce meses siguientes a la fecha de la recepción de este beneficio, éste será descontado de la indemnización voluntaria por años de servicios”.*

El segundo convenio, de fecha 2 de agosto de 2003, contempla el mismo bono de antigüedad, estableciendo lo siguiente al respecto:

*“5. Bono Antigüedad*

*La Empresa pagará al término de cada cinco (5) años de servicios continuos en la misma un bono equivalente a (1) mes de sueldo base mensual del trabajador vigente al momento del pago. En el caso de los operadores, se considerarán, además del sueldo base, las asignaciones de zona y casa respectivas.*

*Si por cualquier motivo el trabajador renunciare voluntariamente a la Empresa dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la recepción de este beneficio, éste será descontado de la indemnización voluntaria por años de servicios”.*

- 3.- Ahora bien, el artículo 42 N° 1 de la Ley de la Renta, establece que las rentas consistentes en sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación, se encuentran afectas al impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en el N° 1 del artículo 43 de dicha ley.

Por su parte, el inciso segundo del artículo 45 del mismo texto legal, preceptúa que para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42 N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario, pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Por otro lado, el inciso segundo del artículo 46 del señalado texto legal, establece que en caso de diferencias o de saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos. Los saldos de impuesto resultantes, se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dichas unidades del mes de pago de la correspondiente remuneración. Las instrucciones sobre este procedimiento de cálculo este Servicio las impartió a través de la Circular N° 37, de 1990, publicada en el sitio web que este organismo tiene habilitado en Internet cuya dirección es: [www.sii.cl](http://www.sii.cl).

4.- Ahora bien, del examen practicado a la cláusula 5ª de los Contratos Colectivos sometidos a consideración de este Servicio, se desprende que el beneficio pagado en virtud de ambos instrumentos laborales, consistente en un bono de antigüedad, constituye una remuneración accesorio o complementaria a las rentas normales canceladas a los trabajadores, que se devenga en un solo período habitual de pago al término de cada cinco años de trabajo continuo prestado a la empresa. Conforme a lo anterior, y en virtud de lo dispuesto en la primera parte del inciso segundo del artículo 45 de la Ley de la Renta, para el cálculo del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a dicho beneficio, éste debe adicionarse a las remuneraciones normales del período en que se perciba o cancele, determinándose el referido tributo sobre el total de las rentas pagadas en el mes respectivo.

#### **5.059, 17.11.04.**

***Situación tributaria de los gastos que exceden de los límites establecidos en el artículo 36° de la Ley N° 19.518, de 1997, en concordancia con lo establecido en los artículos 37°, 40° y 42° de la misma ley.***

**Fuentes:** Art. 31° de Ley sobre Impuesto a la Renta; Art. 36°, Art. 37°, Art. 40°, y Art. 42° de la Ley N° 19.518; Circulares N°s. 19, de 1999, 89, de 2001 y 61, de 2002.

1.- Por presentación indicada en el antecedente, señala que se ha estimado necesario solicitar a este Servicio un pronunciamiento en torno a la procedencia o improcedencia que los montos que excedan el valor máximo por participante consignado en el artículo 20 del Decreto Supremo N° 186, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, puedan

considerarse como gastos necesarios para producir la renta, al amparo de la normativa que a continuación se indica.

Expresa que el inciso tercero del artículo 1° de la Ley N° 19.518, preceptúa que podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la citada ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a un título impartido por los centros de formación técnica autorizados por el Ministerio de Educación. Agregando, su inciso cuarto, que un decreto



supremo que llevará la firma del Ministro del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los centros de formación técnica.

Por su parte, señala que el inciso primero, del artículo 36 de la Ley N° 19.518, consigna que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del numeral 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que hayan realizado dentro del territorio nacional para sus trabajadores, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Enseguida, el artículo 37 del Estatuto de Capacitación y Empleo dispone que no obstante lo citado precedentemente, las empresas deberán soportar el 50% de los gastos de capacitación cuando las actividades de capacitación sean impartidas a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 UTM y no superen las 50 UTM y el 85% cuando las mismas sean impartidas a trabajadores que perciban remuneraciones individuales superiores a las 50 UTM.

A continuación, el artículo segundo, del Decreto Supremo N° 186 de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el respectivo reglamento, consigna que constituirán también costo directo imputable a la franquicia tributaria tantas veces citada, las sumas pagadas por las empresas a los centros de formación técnica por concepto de mó-

dulos basados en competencias laborales, en la medida que éstos se dicten en el marco de una carrera técnica de nivel superior autorizada por el Ministerio de Educación, y al amparo de lo establecido en el Estatuto de Capacitación y Empleo y el citado reglamento.

Por otro lado expresa, que para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo precedente ese Servicio Nacional deberá fijar anualmente el gasto máximo por participantes susceptible de acogerse a la franquicia tributaria de la especie, a través de una resolución administrativa, la que deberá contar con la visación de la Dirección de Presupuestos, según lo dispone el artículo 20 del citado texto reglamentario. Por último, el artículo 42, de la Ley N° 19.518, dispone que el exceso por sobre el límite del 1% establecido en los párrafos precedentes, que se produzca por aplicación de las normas del párrafo cuarto del citado texto legal, se estimará como gasto necesario para producir la renta.

Ahora bien, de la interpretación de las normas citadas precedentemente se colige que sólo constituye gasto necesario para producir la renta en el caso de los mencionados módulos, aquel excedente que no es posible imputarlo al descuento tributario en estudio, producto de los límites establecidos en el artículo 37 del Estatuto de Capacitación y Empleo o dado que la totalidad de ellos no cumplen con los requisitos o condiciones que se exigen para invocarlos como crédito tributario, pero, en ningún caso, aquellos costos que excedan del límite máximo por participante que establece el artículo 20 del mencionado Decreto Supremo N° 186, de 2002, y que en la actualidad asciende a la suma de \$ 190.000 por participante, atendido que lo que sobrepase esta suma no tendría el citado tratamiento tributario, puesto que a diferencia de lo prescrito para las acciones de capacitación, para el caso de los módulos que se

comenta la ley acota el beneficio a una suma fija definida por el SENCE en la resolución correspondiente.

En efecto, se señala que a diferencia de los cursos regulares imputables a la franquicia tributaria donde se aplica el límite general del sistema para cada contribuyente, esto es, el porcentaje del 1% y el tramo de acceso de acuerdo a la remuneración del trabajador establecido en el artículo 37 de la Ley N° 19.518, en el caso de los módulos de formación impartidos por los Centros de Formación Técnica, sin perjuicio de los límites anteriores, el legislador ha facultado al SENCE para establecer un límite máximo de gasto anual por beneficiario al cual se aplica el tratamiento tributario previsto, vale decir, franquicia tributaria o gasto necesario si corresponde; siendo este límite máximo por beneficiario el que debe entenderse como el máximo de franquicia tributaria utilizable por los contribuyentes en este caso.

A vía de ejemplo, agrega, que un contribuyente puede gastar en un beneficiario en módulos de formación hasta \$ 190.000 al año, de manera que si el contribuyente aún dispone de sumas imputables al tope máximo del 1% que alude el inciso primero del artículo 36 del Estatuto, siempre podrá enviar a ese trabajador a un curso de capacitación, pero en ningún caso a otro de los mencionados módulos. Es así, que en un caso, el gasto necesario para producir la renta es la suma que resta luego de aplicar al gasto efectivo por concepto de acciones de capacitación el tope de remuneraciones citado en el artículo 37 de la Ley N° 19.518, el valor hora fijado por el SENCE consignado en el inciso tercero del artículo 36 del mismo texto legal y el porcentaje total del 1% que establece este último artículo en su inciso primero. En la otra situación, para acceder a la rebaja tributaria en cuestión opera la escala de acceso de acuerdo a la remuneración del trabaja-

dor, en conformidad al citado artículo 37; el porcentaje máximo del 1% y, especialmente, el gasto máximo por beneficiario, límite que no existe para los cursos regulares y que sólo la ley lo considera para el caso de los módulos de formación en comento. De esta manera cualquier gasto que se produzca por sobre el límite por persona beneficiada, no es susceptible de rebajarse como franquicia tributaria ni menos como gasto necesario para producir la renta.

Para aclarar, señala que, esta situación es útil tener presente que en el caso de las actividades de capacitación sólo los gastos de excedentes que se produzcan por aplicación de los topes consignados en los artículos 36 y 37 del Estatuto de Capacitación y Empleo o por no reunir éstos los requisitos legales y reglamentarios respectivos, constituyen un gasto necesario para producir la renta, puesto que se trata de montos autorizados por ese Servicio Nacional no susceptibles de imputarse al crédito tributario regulado por los artículos 36 y siguientes del mencionado cuerpo legal, conforme se infiere de lo dispuesto en los artículos 40 y 42 del mismo.

De forma tal, expresa que sólo el exceso por sobre el 1% establecido en el artículo 36 del mencionado Estatuto, producido luego de la aplicación de las normas de su párrafo cuarto, vale decir, de efectuadas las respectivas deducciones legales, entre otra, se estimará como gasto necesario para producir la renta, de manera que no cualquier gasto de capacitación es posible darle el mencionado tratamiento tributario.

Por otro lado señala que cabe advertir, que una situación igual acontece en el caso de los módulos de formación en competencias laborales, puesto que les son aplicables los mismos límites que establece el artículo 37, exceptuado el valor hora consignado en el artículo 36

antes citado, y el otro supuesto antes mencionado, de manera que sólo aquella parte o el todo que no es posible acogerla como crédito contra el impuesto de Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta, como consecuencia de los topes respectivos o por no reunir éstos los requisitos para acceder a la franquicia tributaria en estudio, es posible estimarla como un gasto necesario para producir la renta, y, a lo más, aquellas diferencias que se produzcan de la operatoria respectiva y que no excedan por participante la suma actual de \$ 190.000. Es decir, en la especie el único monto que las empresas pueden deducir como gasto necesario para producir la renta en el período respectivo, son aquellas sumas que no son imputables a la franquicia tributaria en análisis, siempre y cuando, éstas no superen por participante el tope anual establecido en el artículo 20 del Decreto Supremo N° 186, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en su defecto la totalidad de los \$ 190.000, si procediere.

Agrega a continuación que lo anterior está en íntima concordancia con lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto Supremo N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone que los contribuyentes que se acojan a la franquicia tributaria del Estatuto, deberán presentar al Servicio Nacional una liquidación de todos los gastos realizados para la capacitación de sus trabajadores que puedan deducirse del Impuesto a la Renta o que deban considerarse como un gasto necesario para producir la renta, dentro del plazo de 60 días, contados desde el término de la respectiva actividad de capacitación.

En relación con lo anteriormente expuesto, solicita de este Servicio se sirva ratificar o rectificar el criterio antes sustentado, con el objeto de ponerlo en conocimiento a los diversos usuarios del Siste-

ma de Capacitación y Empleo que regula la Ley N° 19.518.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que las normas legales de la Ley N° 19.518, que dicen relación con la materia en consulta, son los artículos 36, 37, 40 y 42 y el artículo 20 del D.S. N° 186, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, preceptos legales que disponen lo siguiente al respecto:

“Artículo 36°: Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 9 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles igual o superior a 45 unidades tributarias mensuales y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esas planillas. Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 unidades tributarias mensuales y mayor a 35 unidades tributarias mensuales, y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 unidades tributarias mensuales en el año.

Los contribuyentes cuya planilla anual de remuneraciones imponibles sea inferior a 35 unidades tributarias mensuales, no podrán descontar los gastos efectuados

por la capacitación de sus trabajadores, con cargo a la franquicia tributaria establecida en este artículo.

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante.

Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación”.

Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1° sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado.

“Artículo 37°: Con todo, las empresas deberán contribuir con:

- a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente ley”.

“Artículo 40°: Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3° del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta.

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El Reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este Párrafo”.

“Artículo 42°.- El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta”.

“Artículo 20 del D.S. N° 186: Para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia tributaria por concepto de módulos de formación en competencia laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, el Servicio Nacional fijará cada año el gasto máximo posible por beneficiario, a través de una resolución del Director Nacional, la que deberá contar con la visación de la Dirección de Presupuestos”.

- 3.- De lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, se concluye que la

franquicia que establece el artículo 36 de la Ley N° 19.518, tiene los siguientes efectos tributarios:

- a) Sólo constituirá un crédito tributario en contra del Impuesto de Primera Categoría los gastos efectivos que las empresas incurran en acciones de capacitación en favor de sus trabajadores, hasta los montos máximos que establece el artículo 36 de la Ley N° 19.518, incluyendo aquellos límites parciales de determinación que contempla el artículo 37 de la referida ley y el artículo 20 del D.S. N° 186, norma esta última que dice relación con el monto máximo de gasto que se podrá imputar a la franquicia tributaria en cuestión, en el caso de módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior.
- b) La parte que exceda de los montos máximos antes señalados, conforme a lo dispuesto por los artículos 40 y 42 de la Ley N° 19.518, constituirán un gasto necesario para producir la renta, siempre y cuando en la especie se dé cumplimiento a los requisitos y condiciones que exige el inciso primero del artículo 31 de la Ley de la Renta, para calificar a un desembolso de necesario para generar la renta, normas sobre las cuales este Servicio impartió las instrucciones pertinentes mediante las Circulares N°s. 19, de 1999, 89, de 2001 y 61, de 2002, publicadas en el sitio web de Internet, cuya dirección es [www.sii.cl](http://www.sii.cl).

- 4.- En consecuencia, y atendiendo la consulta formulada se informa que este Servicio no comparte en su totalidad el criterio expuesto en su escrito, debido a que éste no se ajusta a lo que establecen las normas legales indicadas en el N° 2 precedente. En efecto, este organismo comparte el criterio descrito en su presentación, en cuanto a que para poder acceder a la franquicia tributaria que establece el artículo 36 de la Ley N° 19.518, específicamente en relación con los gastos incurridos por las empresas por la participación de sus trabajadores en módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a títulos técnicos que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, sólo se podrán imputar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la citada Ley N° 19.518, hasta la suma máxima que se establezca por trabajador y que ese organismo fijó en \$ 190.000 mediante Resolución N° 2.605, de fecha 16.03.2004; no así el criterio relativo a que los excesos de gastos que se produzcan por sobre el límite antes señalado no constituyen un desembolso necesario para producir la renta, estimando este Servicio que dichos excesos conforme a lo dispuesto por las normas legales mencionadas deben ser considerados necesarios para producir la renta, en los términos indicados en la letra b) del N° 3 precedente.

**5.060, 17.11.04.**

***Tributación que afecta a las remuneraciones que perciben los trabajadores de artes y espectáculos a que se refiere la Ley N° 19.889, de 2003, conforme a los artículos 42°, N°s. 1 y 2, 43°, N°s. 1 y 2 y 74°, N° 2, de la Ley de la Renta.***

**Fuentes:** Art. 42° N°s. 1 y 2, Art. 43°, N°s. 1 y 2, Art. 74 N° 2 de Ley sobre Impuesto a Renta; D.L. N° 830, de 1974; D.F.L. N° 7, de 1980.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita un pronunciamiento sobre la aplicación al sector que representa de la Ley N° 19.889, de 2003, que regula su relación laboral, expresando que esta ley fue aprobada en noviembre del 2003, recién en el segundo semestre de este año empezaron a concretar la escrituración de contratos en su sector. Agrega, que lo anterior le exige tener la mayor claridad sobre su actual situación, adquiriendo esto gran importancia por la falta de información que existe tanto en empleadores como trabajadores, dada su histórica irregularidad.

Por lo anterior, solicita un pronunciamiento oficial de este Servicio sobre la situación de su sector, en relación al pago del Impuesto de Segunda Categoría y el cálculo de gratificaciones que a su sector le corresponde, individualizando los rubros que comprende el sector audiovisual y la duración de los contratos.

2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar que este Servicio de acuerdo a las normas del Código Tributario, y especialmente las de su Ley Orgánica, textos legales contenidos respectivamente en el D.L. N° 830, de 1974 y D.F.L. N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, tiene como función la aplicación y fiscalización de todos los impuestos internos actualmente establecidos o que se estable-

cieren, fiscales o de otro carácter en que tenga interés el Fisco y cuyo control no esté especialmente encomendado por ley a una autoridad diferente, de lo que se concluye que este organismo sólo tiene facultades y atribuciones para pronunciarse en el ámbito antes indicado, sin que tenga competencia para emitir opinión sobre normas de carácter laboral o de otra índole.

3. En relación con la consulta que se formula, relativa al pago del Impuesto de Segunda Categoría que afectaría a los trabajadores del sindicato que representa, se informa que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta, dicho tributo debe ser determinado, retenido, declarado y pagado al Fisco por el respectivo empleador o empresa que contrata a los trabajadores bajo un vínculo de subordinación y dependencia, esto es, cuando adoptan la calidad de trabajadores dependientes con un contrato de trabajo. Si las citadas personas adoptan la calidad de trabajadores independientes, conforme a lo dispuesto en los artículos 42 N° 2 y 43 N° 2, de la citada ley, se encuentran afectos al impuesto Global Complementario, sobre las rentas que perciban de las empresas que los contratan, tributo que debe ser declarado anualmente por el propio trabajador independiente.

Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación que recae sobre el pagador de la renta, de retener un 10% de impuesto sobre los ingresos pagados, conforme a lo dispuesto en el artículo 74 N° 2 de Ley de la Renta, cuando se trate de los orga-

nismos, instituciones, entidades o personas a que se refiere dicha norma legal, esto es, instituciones fiscales, semifiscales de administración autónoma, las Municipalidades, las personas jurídicas en general, y las personas que obtengan rentas de la Primera Categoría, que estén obligadas, según la ley, a llevar contabilidad.

4. Finalmente, se señala que la consulta relativa al pago de gratificaciones sobre utilidades del sector que representa, dice relación con una materia netamente de carácter laboral, no teniendo competencia este Servicio para pronunciarse sobre ella, debiendo recurrirse a los organismos competentes, esto es, a la Dirección del Trabajo.

### **5.185, 1º.12.04.**

#### ***Tributación de retiro de excedentes de libre disposición efectuados bajo la vigencia del primitivo artículo 71º, del D.L. N° 3.500 y obligación de retener impuestos.***

**Fuentes:** Art. 42º TER de Ley sobre Impuesto a Renta; Art. 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, y Circular N° 23, de 2002.

- 1.- Por presentación indicada en el antecedente, manifiesta que con el objeto de regularizar la situación tributaria del afiliado don XXXXXXXX, de acuerdo con el pronunciamiento o la instrucción que imparta este Servicio, expone los siguientes antecedentes:

El Señor XXXXXXXX es pensionado de vejez en esa Administradora a contar del 30 de diciembre de 1997, acogido a la modalidad de retiros programados.

El 26 de enero de 1998, esa Administradora puso a disposición del Sr. XXXXXXXX por concepto de pago de excedente de libre disposición la suma de \$ 00000000.

Ahora bien, las cuotas que fueron objeto de retiro por el referido concepto ascendieron a 00000.- cuya valoración ascendió a su vez a la suma de \$ 0000000.-, sobre la cual se aplicaron para la determinación del impuesto único que afecta-

ba a este beneficio, las disposiciones del artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, vigente a esa fecha, de lo cual resultó una tasa de 00,00%, impuesto que retuvo la Administradora y enteró en la Tesorería General de la República.

Posteriormente, con fecha 6 de agosto del 2003, en atención a la solicitud del afiliado, esa Administradora efectuó un nuevo pago de excedente de libre disposición por la suma de \$ 000000.

En esa oportunidad, el saldo para el referido beneficio estuvo conformado por 3.771,42 cuotas del Fondo Tipo C correspondiente a cotizaciones obligatorias, 000,0 cuotas Fondo Tipo C, correspondiente a cotizaciones voluntarias anteriores al 7 de noviembre de 2001, y por 000,00 cuotas del Fondo Tipo D, también voluntarias anteriores a la referida fecha, cuyas valoraciones ascendieron a 00000000.-, \$ 0000000.- y \$ 0000000.-, respectivamente.

Expresa, que en relación con la tributación de estos recursos, esa Administra-

dora aplicó a las cotizaciones voluntarias la tasa ya determinada del 0,00% y retuvo las sumas correspondientes para ser enteradas en la Tesorería General de la República; pero no retuvo impuesto alguno por concepto de pago de excedente de libre disposición en base a las cotizaciones obligatorias.

Señala, que para la referida actuación, esa Administradora tuvo presente lo instruido por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones en el Oficio Ordinario N° PYS/N°19.280, de 4.12.2002, circularizado por Oficio Ordinario N° 236, de 9.01.2003, y en el Oficio Ordinario N° PYS/N 19.961, de 17.12.2002, circularizado por el Oficio Ordinario N° 1.565, de 24.01.2003.

En efecto, agrega, que los citados Oficios Ordinarios señalaban en forma expresa que para su tributación, los retiros de excedentes de libre disposición conformados por cotizaciones obligatorias estaban afectos a lo dispuesto en el artículo 42 ter de la Ley de la Renta. Por lo anterior, en la especie esa Administradora no retuvo impuesto alguno por el retiro de las 000000 cuotas del Fondo Tipo C, correspondientes a cotizaciones obligatorias.

Manifiesta, que cabe señalar que esta instrucción fue ratificada por el referido Organismo Contralor en el Oficio Ordinario N° 19.278, el 4 de diciembre del 2002, en el que se incluyeron seis ejemplos de retiros de excedentes de libre disposición.

Señala por otro lado, que sólo con fecha 27 de noviembre de 2003 los referidos Oficios Ordinarios fueron derogados mediante el Oficio Ordinario N° 22.203, en los puntos que resultaban contradictorios con el Oficio Ordinario N° 905, del SII de fecha 13 de marzo del 2003. Sin embargo a la fecha de recepción del citado Oficio Ordinario N° 22.203, ya se

había pagado al Sr. XXXXXXX su excedente de libre disposición, sin efectuar la retención del impuesto en comentario.

Por lo anterior, y en mérito a los antecedentes expuestos, solicita un pronunciamiento y/o instrucción que permita a esa Administradora regularizar la situación tributaria del Sr. XXXXXXX.

- 2.- Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que este Servicio a través de la Circular N° 23, del año 2002, dio a conocer los regímenes tributarios que afectaban a los retiros de excedentes de libre disposición, estableciendo en qué casos tales retiros se afectaban con el impuesto único que establecía el ex artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, o bien, con las normas del artículo 42 ter de la Ley de la Renta, incorporado este último artículo por la Ley N° 19.768, publicada en el Diario Oficial de 7 de noviembre de 2001, tratamientos impositivos, que además, este organismo ha reiterado mediante varios pronunciamientos emitidos con motivo de consultas particulares formuladas por contribuyentes, dentro de los cuales se comprende aquel dictamen que señala el recurrente en su presentación.
- 3.- Ahora bien, en el caso específico de la consulta formulada, se trata de un afiliado de esa AFP que se acogió a pensión con fecha 30 de diciembre del año 1997, y a esa misma data tenía acumulados en su cuenta de capitalización individual recursos por concepto de excedentes de libre disposición, conformados éstos tanto por cotizaciones obligatorias como voluntarias. El citado afiliado, con fecha 26 de enero de 1998, efectuó el primer retiro de excedente de libre disposición y conforme a lo dispuesto por el primitivo texto del artículo 71 del D.L. N° 3.500, quedó afecto al impuesto único que grava al retiro que el referido afiliado realizó con cargo a los recursos por concepto de excedentes de libre disposición acumula-



dos en su cuenta de capitalización individual a la fecha en que se acogió a pensión. Cabe hacer presente, que el afiliado por el hecho de acogerse a pensión y efectuar su primer retiro de excedentes de libre disposición bajo el imperio del primitivo artículo 71 del D.L. N° 3.500, fijó el tratamiento tributario a que quedaría afecto por todos los retiros que realice a partir de esa fecha con cargo a los recursos acumulados en su cuenta de capitalización individual, siendo obligación de la AFP respectiva efectuar la retención de impuesto que dispone tal precepto legal.

- 4.- Por lo tanto, y de acuerdo a lo antes señalado, tratándose de un afiliado que se acogió a pensión y efectuó su primer retiro bajo el imperio del primitivo artículo 71 del D.L. N° 3.500, por los retiros de excedentes de libre disposición efectuados éstos con cargo a recursos enterados con anterioridad a la vigencia del artículo 42

ter de la Ley de la Renta, se debe retener el impuesto único establecido en el primitivo artículo 71 del D.L. N° 3.500, de 1980, por parte de la AFP respectiva.

- 5.- En consecuencia, atendido a lo anteriormente expuesto y conforme a la obligación que establecía el antiguo texto del artículo 71 del D.L. N° 3.500, esa AFP debió efectuar la retención de impuesto que disponía tal norma, comentada por este Servicio mediante la citada Circular N° 23, del año 2002, sobre todos los retiros de excedentes de libre disposición que el afiliado ha efectuado con cargo a cotizaciones obligatorias y voluntarias que tenía acumuladas en su cuenta de capitalización individual a la fecha en que se acogió a pensión, esto es, al 30 de septiembre del año 1997, por lo que correspondía efectuar la retención de impuesto, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, no teniendo facultad este Servicio para fijar un criterio distinto.

## EMPRESAS RESPONSABLES DE PRACTICAS ANTISINDICALES

Dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, conforme al cual la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, a continuación se individualizan 23 empresas que se encuentran en la situación descrita, con la indicación de las respectivas sentencias cursadas en el primer semestre del 2004.

Razón social/nombre fantasía	Juzgado/Rol	Fecha sentencia
Acevedo y Cía. Ltda./RUT 78.937.710-3	2º Laboral San Miguel/2522-2003	27.10.2003
Electroerosión Japax Chile Ltda./RUT 79.567.160-9	6º Laboral Santiago/4257-2002	17.12.2002
Muebles y Equipamientos Ltda./RUT 79.963.120-2	5º Laboral Santiago/4187-2003	25.11.2003
Cerrajera Deva S.A./RUT 81.221.800-K	9º Laboral Santiago/3785-2002	3.03.2003
Manufacturas de Calzados Roque y Compañía Ltda. RUT 89.117.300-8	5º Laboral Santiago/4256-2002	16.01.2003
Carrefour Chile S.A./RUT 96.829.710-4	9º Laboral Santiago/2429-2002	4.03.2003
Servi 2000 S.A./RUT 96.781.670-1	1º Laboral San Miguel/3458-2002	24.02.2003
Panadería Súper Pan el 21 Limitada/RUT 77.671.800-9	1º Laboral San Miguel/2176-2003	16.09.2003
Comunidad Centro Comercial Persa Estación/RUT 56.024.480-0	7º Laboral Santiago/5145-2003	26.05.2004
Empresa de Transportes Nueva Ovalle/RUT 96.902.850-6	4º Laboral Santiago/4022-2003	26.01.2004
Pedro Pablo Castillo Castillo/RUT 1.313.840-0	1º Laboral San Miguel/1307-2002	7.08.2003
Pedro Pablo Castillo Castillo/RUT 1.313.840-0	5º Laboral Santiago/3216-2002	22.01.2003
Rinnassento Ltda./RUT 78.788.760-0	3º de Letras S. Bernardo/2423-2003	3.11.2003
Galvanizadora Metropolitana S.A./RUT 96.545.630-9	3º de Letras S. Bernardo/2494-2003	15.03.2004
Defranceschi Chile Ltda./RUT 78.990.130-9	3º de Letras S. Bernardo/2305-2002	24.12.2002
Servicios e Inversiones Nueve S.A./RUT 96.880.250-K	7º Laboral Santiago/3061-2002	25.06.2003
Unilever Bestfood Chile S.A./RUT 96.609.000-1	6º Laboral Santiago/3582-2001	29.03.2003
Empresa de Transportes Valdatta S.A./RUT 81.110.200-K	1º Letras El Loa, Calama/8496-2002	15.04.2003
Ingeniería en Transporte a Granel S.A./Transportes Cortés y Gori Limitada/RUT 81.150.200-6	1º Letras Antofagasta/3648-2003	27.06.2003
Administradora y Comercial Viña del Mar/RUT 77.313.140-6	2º Laboral Valparaíso/1830-2003	12.06.2003
Administradora Austral Sur S.A./Empresa Administradora Unimarc Sur S.A./RUT 96.798.240-7	2º Civil Talcahuano/98-2003	02.05.2003
Capacitación y Apoyo S.A./RUT 96.930.950-5	2º Civil Talcahuano/99-2003	7.04.2003
Frima Holding S.A./Firma S.A./RUT 59.029.140-4	3º Laboral sorno/33.327-V	12.09.2003

Esta publicación se realiza dos veces al año, ya que la libertad sindical es concebida como un derecho humano fundamental, y consiste en la libertad de afiliación a un sindicato y todo lo que ello conlleva. Las prácticas antisindicales tienen como finalidad debilitar la voluntad de los trabajadores para asociarse en torno a sus intereses y negociar colectivamente.

La ley obliga a la Dirección del Trabajo a denunciar la práctica antisindical o desleal al tribunal y permite hacerse parte del juicio, con mayores niveles de protección para los afectados. La mayor frecuencia de denuncia de este tipo de prácticas hace referencia a la separación ilegal de dirigentes.

Santiago, 10 de enero de 2005

# INDICE DE MATERIAS

	Página
<b>ENTREVISTA</b>	
• Sr. Yerko Ljubetic G. Subsecretario del Trabajo. Los cambios estructurales en materia laboral: De la reducción de jornada a la reforma de los tribunales.....	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• Sistema de Evaluación Docente de los Profesionales de la Educación del Sector Municipal.....	12
• Mediación Laboral.....	22
<b>CARTILLA</b>	
• Trabajadora y trabajador agrícola de temporada.....	25
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• Ley N° 19.994. Crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo.....	27
• Ley N° 19.992. Establece pensión de reparación y otorga otros beneficios a favor de las personas que indica.....	31
• D.F.L. N° 35, de 2004, del Ministerio de Hacienda. Determina, para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y servicios públicos que indica, los cargos que tendrán la calidad dispuesta en el artículo 7° bis de la Ley N° 18.834 y cambia denominaciones que señala.....	35
• Decreto N° 178, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 98, de 1997, que aprobó el reglamento general de la Ley N° 19.518, que fijó el Estatuto de Capacitación y Empleo.....	37
<b>DEL DIARIO OFICIAL.....</b>	<b>42</b>

**JURISPRUDENCIA JUDICIAL**

- Prácticas antisindicales. Improcedencia de traslado de dirigente sindical ..... 45

**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

- Indice temático ..... 51

**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES****5.248/199, 17.12.04.**

- El sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a *la normativa laboral vigente* sobre la materia ..... 52

**5.254/200, 17.12.04.**

- El sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia ..... 54

**5.267/201, 17.12.04.**

- No resultaría conforme a derecho que la empresa Consorcio de Ingeniería..., integrado por las empresas..., requiera al personal de ingenieros de la obra "Proyecto de Expansión Norte Mina Sur Planta Tratamiento Minerales Pilas (PTMP)" de CODELCO Norte, suscripción de documento titulado "Exención de Responsabilidad", referido a liberar de las obligaciones de seguridad e higiene laboral al empleador en caso de lesiones, accidentes y enfermedades que pudieren afectarles durante la estadía en la faena, documento que asimismo no podría ser invocado válidamente por el empleador para eximirse de esta responsabilidad legal, ni tampoco podría producir desprotección del trabajador de la aplicación de las normas legales previsionales que cubren tales situaciones ..... 57

**5.282/202, 17.12.04.**

- El sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone..., que se detalla en el presente informe, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-compu-

tacional y puede, por consiguiente, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia .....	60
<b>5.283/203, 17.12.04.</b>	
El turno fijo nocturno que laboran los dependientes que prestan servicios para... no se encuentra ajustado a Derecho .....	63
<b>5.316/204, 21.12.04.</b>	
1) La circunstancia de que la Corporación Nacional Forestal XII Región haya otorgado al personal de guardaparques que labora en las Areas Protegidas del Estado, una cuota de carne mensual para alimentación y víveres por un monto equivalente a \$ 20.000 mensuales y al personal de mantenimiento, alimentación completa, en forma voluntaria y reiterada en el tiempo, configura a su respecto una cláusula tácita incorporada a sus contratos individuales de trabajo, la que como tal, no puede ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador, requiriendo para ello, el consentimiento o acuerdo de los respectivos dependientes.	
2) El personal referido anteriormente, por el contrario, no tiene derecho al viático de campamento previsto en el artículo 6° del D.F.L. N° 262, de 1977 .....	65
<b>5.317/205, 21.12.04.</b>	
La jornada de trabajo del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es aquella indicada en el cuerpo del presente informe .....	68
<b>5.318/206, 21.12.04.</b>	
No es posible incorporar al contrato colectivo el beneficio de indemnización voluntaria de modo tácito, por requerir acuerdo expreso, procediendo sólo su incorporación a los respectivos contratos individuales de trabajo, caso por caso, debiendo cada trabajador acreditar que el empleador ha observado una conducta anterior a su respecto que justifique dicha modificación tácita, y que en el caso en cuestión –pago de una indemnización voluntaria– sería lisa y llanamente improcedente porque respecto del trabajador despedido no existe, precisamente, esa conducta reiterada y anterior del empleador.	
Niega reconsideración de Dictamen N° 3.988/156, del 31.08.04 .....	71
<b>5.319/207, 21.12.04.</b>	
1) Los beneficios denominados “Incentivo de Producción Rol B y Rol D” pactados en los contratos colectivos suscritos por la empresa... y los Sindicatos de Trabajadores N° 1 Colico- Trongol y N° 1 Trongol-Norte, del Establecimiento Colico-Trongol, deben ser considerados para los efectos de calcular la semana corrida de los dependientes que los perciben	

- 2) Por el contrario, los beneficios denominados "Incentivo Premio al Esfuerzo" y "Bono Cumplimiento de Metas roles A, B, C y D", pactados entre las mismas partes en dichos instrumentos colectivos, no deben ser considerados para tales efectos ..... 72
- 5.379/208, 29.12.04.**  
 La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, constituidos y a constituirse en el Hospital Exequiel González Cortés, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Sur, correspondiendo su conocimiento y resolución a la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de la facultad de la Dirección del Trabajo para actuar como ministro de fe en el acto eleccionario de los miembros de ese comité ..... 78
- 5.384/209, 30.12.04.**  
 A partir del 1º de enero del 2005, la jornada máxima semanal de los trabajadores agrícolas será de 45 horas, y el promedio anual de jornada diaria, no podrá exceder de 7 horas 30 minutos ..... 80
- 46/01, 6.01.05.**  
 1) Los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa... y el personal que desarrolla labores de lectura de medidores de agua potable en las conexiones domiciliarias, en virtud de contratos celebrados entre dicha empleadora y diversas empresas de agua potable, no revisten el carácter de contratos por obra o faena determinada.  
 2) Los referidos trabajadores se encuentran habilitados para negociar colectivamente y para declararse en huelga, de acuerdo a las normas legales vigentes que rigen la materia ..... 82
- 174/02, 14.01.05.**  
 El sentido y alcance de la expresión "*para todos los efectos legales*", utilizada por el artículo 26 bis del Decreto Ley Nº 3.063, de 1979, es aquel indicado en el cuerpo del presente informe ..... 86
- 244/03, 18.01.05.**  
 1) A partir del 18.12.04, fecha de publicación de la Ley Nº 19.988, los trabajadores cuyo sistema remuneracional esté conformado por un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo mensual y estipendios variables, o por remuneraciones exclusivamente variables, tienen derecho a que las horas extraordinarias laboradas les sean calculadas considerando el valor asignado por ley a dicho ingreso mínimo.  
 2) Los trabajadores afectos a una jornada parcial de trabajo en los términos de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, tienen derecho a que las horas extraordinarias les

<p>sean pagadas considerando el valor del ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente al número de horas convenidas como jornada ordinaria, sea que se trate de dependientes afectos a un sueldo que es inferior a dicha proporción o a una remuneración exclusivamente variable.</p> <p>3) La base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores remunerados con sueldo diario, no puede ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual, debiendo tenerse por no escrita toda estipulación que establezca una base de cálculo inferior para tales efectos.</p> <p>4) Dentro del plazo de 60 días contado desde el término de la respectiva relación laboral, los empleadores de trabajadores agrícolas de temporada se encuentran obligados a depositar en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728, los fondos que por tal concepto se hubieren quedado adeudando a dichos trabajadores, salvo que éstos dispusieran, por escrito, una forma distinta de pago de las sumas adeudadas, pudiendo utilizar para ello, alguna de las alternativas señaladas en el cuerpo del presente informe.</p> <p>5) Los mandantes deberán responder de las remuneraciones adeudadas a los trabajadores a que se refiere el punto anterior, en los términos establecidos en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo .....</p>	<p>89</p>
<p><b>313/04, 24.01.05.</b> Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.742/178, de 11.11.04, de esta Dirección .....</p>	<p>95</p>
<p><b>314/05, 24.01.05.</b> Los trabajadores que laboran en los consultorios de salud primaria administrados por la Corporación Municipal de San Miguel, y que están regidos por el Código del Trabajo, pueden afiliarse a la asociación de funcionarios de la salud constituida en dicha corporación .....</p>	<p>96</p>
<p><b>ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b></p>	
<p><b>1.- Orden de Servicio</b></p>	
<p><b>11, 20.12.04. Depto. de Relaciones Laborales</b> Modifica Orden de Servicio N° 7 de 9.07.04, en el sentido que indica (<i>instruye sobre otorgamiento de certificados del área de relaciones laborales</i>) .....</p>	<p>98</p>
<p><b>2.- Circulares</b></p>	
<p><b>1, 5.01.05. Depto. de Inspección</b> Complementa instrucciones impartidas por Circular N° 130, de 21.12.04, sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a reducción de jornada de trabajo .....</p>	<p>98</p>

**130, 21.12.04. Depto. de Inspección**

- 1) Imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a reducción de jornada de trabajo.
- 2) Dispone Primer Programa Nacional de Fiscalización año 2005, destinado a verificar el cumplimiento de la rebaja de la jornada semanal de trabajo ..... 108

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.**

Selección de Dictámenes

**FIS-697, 08.04.**

- Doble afiliación de persona que indica a distintos sistemas previsionales ..... 115

**FIS-707, 08.04.**

- Informa sobre forma de efectuar cotizaciones a trabajadores extranjeros que al inicio de la relación laboral no cuentan con cédula de identidad ..... 116

**FIS-711, 09.04.**

- Pronunciamento acerca de la calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia que detentaría la ex cónyuge anulada o divorciada conforme a las disposiciones de la Ley N° 19.947 que establece la nueva Ley de Matrimonio Civil ..... 117

**FIS-735, 09.04.**

- Monto por el cual cotizan los trabajadores independientes ..... 118

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes**4.842, de 28.10.04.**

- Tributación que afecta al uso de imagen de jugador de fútbol profesional ..... 120

**4.957, de 11.11.04.**

- Situación tributaria de excedente de libre disposición que se indica ..... 122

**5.006, de 12.11.04.**

- Tributación que afecta a bono de antigüedad pagado según contrato colectivo, según lo dispuesto por los artículos 45° y 46° de la Ley de la Renta ..... 125

**5.059, de 17.11.04.**

- Situación tributaria de los gastos que exceden de los límites establecidos en el artículo 36° de la Ley N° 19.518, de 1997, en concordancia con lo establecido en los artículos 37°, 40° y 42° de la misma ley ..... 127



**5.060, de 17.11.04.**

Tributación que afecta a las remuneraciones que perciben los trabajadores de artes y espectáculos a que se refiere la Ley N° 19.889, de 2003, conforme a los artículos 42°, N°s. 1 y 2, 43°, N°s. 1 y 2 y 74°, N° 2, de la Ley de la Renta ..... 133

**5.185, 1°.12.04.**

Tributación de retiro de excedentes de libre disposición efectuados bajo la vigencia del primitivo artículo 71°, del D.L. N° 3.500 y obligación de retener impuestos ..... 134

**NOMINA DE EMPRESAS RESPONSABLES DE PRACTICAS ANTI-SINDICALES .....**

137



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVIII • Nº 193  
Febrero de 2005

## BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl  
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Sr. Yerko Ljubetic. G. Subsecretario del Trabajo. Los cambios estructurales en materia laboral: De la reducción de jornada a la reforma de los tribunales.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Sistema de Evaluación Docente de los Profesionales de la Educación del Sector Municipal.
- Mediación Laboral.

#### CARTILLA

- Trabajadora y trabajador agrícola de temporada.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.994. Crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo.
- Ley Nº 19.992. Establece pensión de reparación y otorga otros beneficios a favor de las personas que indica.
- D.F.L. Nº 35, de 2004, del Ministerio de Hacienda. Determina, para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y servicios públicos que indica, los cargos que tendrán la calidad dispuesta en el artículo 7º bis de la Ley Nº 18.834 y cambia denominaciones que señala.
- Decreto Nº 178, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 98, de 1997, que aprobó el reglamento general de la Ley Nº 19.518, que fijo el Estatuto de Capacitación y Empleo.

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Prácticas antisindicales. Imprudencia de traslado de dirigente sindical.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES**  
Selección de Dictámenes.

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.** Selección de Dictámenes.

#### NOMINA DE EMPRESAS RESPONSABLES DE PRACTICAS ANTISINDICALES

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Director del Trabajo
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Christian Melis Valencia</b>	Jefe Departamento Inspección
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Malva Espinosa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Mauricio Atenas Sequeida</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Pedro Melo Lagos</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Julio Barraza Pérez</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*

**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado

Director del Trabajo

*Director Responsable*

**Julio Salas Gutiérrez**

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo, aborda los cambios estructurales en materia laboral, con especial énfasis en lo que concierne a la reducción de jornada y la reforma de los tribunales del trabajo.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos un artículo de Blanca Dervis e Inés Viñuela, abogados del Departamento Jurídico, relativo al nuevo sistema de evaluación docente de los profesionales de la educación del sector municipal.

La cartilla del mes, aclara diversas consultas sobre el quehacer de las trabajadoras y trabajadores agrícolas de temporada.

### COMITE DE REDACCION

**José Castro Castro**

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado

Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado

Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**

Abogado

Departamento Jurídico

**Angela Hoces Sauvat**

Periodista

Departamento de Recursos Humanos

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

De la sección de Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo, destacamos el Dictamen N° 244/03, de 2005, referido a la Ley N° 19.988, sobre cálculo de sobresueldo de trabajadores con remuneración variable o mixta, y pago de saldos de remuneraciones a trabajadores agrícolas.

En Jurisprudencia Judicial incluimos un interesante fallo que reitera pronunciamientos de la Excm. Corte Suprema en orden a señalar que las conductas descritas en las normas sobre prácticas antisindicales (Art. 289 del Código del Trabajo) no constituyen una enumeración taxativa y que la determinación en orden a que otros hechos puedan o no configurar prácticas antisindicales, se encuentra entregada al criterio de los falladores e importa una cuestión de naturaleza fáctica que escapa al control de casación.

En la sección Normas Legales, destacamos, la publicación de la Ley N° 19.994 que crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo, y el Decreto N° 178, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica al Decreto N° 98, de 1997, que aprobó el reglamento general de la Ley N° 19.518, que fijó el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

# CONSEJO EDITORIAL

**Julio Salas Gutiérrez**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Christian Melis Valencia**

Abogado  
Jefe del Departamento Inspección

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Malva Espinosa Cifuentes**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

