



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 2007



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



EL SERNAM ARTICULA ACCIONES PARA MEJORAR EMPLEO FEMENINO

- * **La Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, Laura Albornoz, está empeñada en mejorar las condiciones laborales de las mujeres chilenas. Para ello ha instaurado, a petición de la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, dos importantes Programas en el Servicio que dirige. El Programa de Buenas Prácticas Laborales que se está incorporando en el sector público y el privado, más el Programa para Mujeres Jefas de Hogar, dirigido a mujeres entre 18 y 55 años pertenecientes a los quintiles segundo y tercero.**

La Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Laura Albornoz Pollmann, precisó que la cartera está desarrollando diversas acciones con el objetivo de aumentar la participación femenina en el mercado laboral remunerado, entre ellas las acciones focalizadas a las Jefas de Hogar de estratos medio bajos, en el contexto del Sistema de Protección Social, uno de los sellos de la Presidenta Michelle Bachelet.



Laura Albornoz, Ministra del Servicio Nacional de la Mujer.

Precisó que las tareas que está realizando el SERNAM se inscriben en la misión de velar por la igualdad de oportunidades y en la generación de políticas públicas con equidad de género, “con una mirada amplia que explica, por ejemplo, que la Presidenta haya ordenado la habilitación de 800 salas cuna en todo el país durante los primeros 100 días de su gestión”.

Subrayó que el objetivo es “garantizar el cuidado de nuestras hijas e hijos desde la cuna –junto con el fortalecimiento de la educación pre básica– para que, a su vez, las mujeres trabajadoras tengan la tranquilidad

necesaria a la hora de tener con quién dejar a sus hijas e hijos”.

La secretaria de Estado, hizo presente que las tareas mencionadas están en función de los lineamientos del programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, “lo que permite visualizar una malla coherente de medidas para estimular el ingreso de la mujer al mercado del trabajo”.

A modo de ejemplo, mencionó, entre otras, la Ley de Amamantamiento que universalizó el derecho de toda madre trabajadora con hijas e hijos de hasta 2 años para disponer de una hora al día, repartida de acuerdo a

su conveniencia, para alimentarlos, tenga o no sala cuna su lugar de trabajo.

Aclaró, asimismo, que estos empeños se inscriben en una mirada más amplia "para provocar los cambios culturales que se traduzcan en la equidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres".

DESARROLLO ECONOMICO REQUIERE A HOMBRES Y MUJERES

Consultada sobre qué bases se fundamentan las diversas medidas en que trabaja el Servicio, la Ministra Alborno precisó que "tal como lo dijera recientemente un informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT), si bien en Chile las mujeres han logrado grandes avances a partir del retorno a la democracia, aún persisten importantes desigualdades".

¿Cómo se aprecia esa discriminación?

- "En los últimos años el mercado laboral chileno se caracterizó por una mejoría, producto de la fuerte creación de empleo asalariado y una caída en las tasas de desempleo de mujeres y hombres.

Hay que decir también que la tasa de participación femenina en el país ha experimentado un incremento en la última década, desde el 28,1% el año 1992 pasó al 38% el 2006.

Sin embargo, la participación femenina en Chile sigue siendo la más baja de la región, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socio-económico como Argentina y Uruguay".

¿Cómo se pretende abordar esa situación?

- "Con varias acciones que están en marcha, coherentes y en línea con la necesi-

dad de crecimiento económico y de derribar las barreras de discriminación que viven las mujeres en el ámbito laboral, como por ejemplo la brecha salarial, que en Chile gira en torno a un 30% promedio, distancia que se acrecienta a mayor escolaridad y cargos de decisión. En otras palabras, se castiga la formación superior de las mujeres".

Puntualizó que dada la diversidad de realidades socioeconómicas, el tema laboral femenino se está trabajando en diversas áreas.

Laura Alborno, recordó el Código de Buenas Prácticas Laborales (BPL) con Equidad de Género cuya elaboración fue coordinada por el SERNAM, guía que fue entregada a la administración central del gobierno a través de un instructivo presidencial, que entre otros objetivos apunta a cerrar la brecha salarial, dar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres para acceder a cargos de mayor responsabilidad y a enfrentar temas tan graves como el acoso laboral y sexual.

Subrayó que, a fines de 2006, la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) hizo suyos estos planteamientos y lanzó su propia Guía de BPL, y en la actualidad 40 empresas privadas de todo el país están adscritas al Programa de BPL del SERNAM, para implementar las Buenas Prácticas Laborales al interior de sus organizaciones.

Lo anterior se potencia con la alianza público-privada que se selló a mediados de junio con la constitución de un Comité Asesor en BPL en la que intervienen diversas empresas públicas y privadas, para colaborar y asesorar en la creación de un Sello de Equidad de Género, otorgado por el gobierno, en el plazo de dos años.

Destacó que las empresas interesadas en mejorar su competitividad pueden acceder a mayor información para postular a esta

certificación en el recientemente creado portal www.igualdad.cl

Con ello sólo se está atendiendo a una parte de las demandas femeninas. ¿Qué pasa con las mujeres más pobres?

- “La respuesta a eso son las 105 municipalidades de todo el país que suscribieron un compromiso con el SERNAM al postular al Programa Mujeres Jefas de Hogar (PMJH), cifra de comunas que se el próximo año llegará a 200, tal como lo anunció la Presidenta de la República en su mensaje del 21 de mayo pasado.

Todo este esfuerzo por mejorar la empleabilidad de las Jefas de Hogar cubre a las que se sitúan entre el segundo y tercer quintil de ingreso, según el Sistema Chile Solidario, con oportunidades a jóvenes desde los 18 años hasta mujeres de 55.

- Este no es un esfuerzo aislado, sino intersectorial, donde concurren otros ministerios y diversos servicios para dar una atención integral que consulta la ca-

pacitación en oficios considerados masculinos, así como posibilidades para la nivelación de estudios y acceso a salud laboral, mental y odontológica”.

Importancia de las políticas públicas con equidad de género

Laura Albornoz recordó que, desde su creación en 1991, el SERNAM tiene experiencia en la generación de políticas públicas para facilitar la interconexión con otros actores que ofrecen instrumentos de fomento, y el traspaso de estas responsabilidades, como lo fue el programa para la atención de hijas e hijos de temporeras. Así como también aquellas acciones conjuntas con la Dirección del Trabajo, para mejorar la precarización del trabajo femenino que se caracteriza por la falta de contratos.

Y todo esto, concluyó, sin desatender la obligación del Estado de intervenir en el fenómeno de la violencia intrafamiliar, muchas veces potenciada por la dependencia de la mujer de los ingresos de su pareja.

Departamento de Comunicaciones
SERNAM / Nivel Central

EL ACOSO LABORAL O MOBBING: UNA EXPRESION DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La existencia de nuevas formas de organización del trabajo en las empresas, así como las presiones asociadas a las demandas productivas y a la competencia permanente, son algunas de las variables propias del mundo laboral actual. Esto ha implicado que los trabajadores estén expuestos a relaciones laborales e interpersonales cada vez más complejas. Estas situaciones propician el desarrollo de nuevos riesgos laborales derivados de estas condiciones de trabajo como son el estrés laboral, la violencia y el acoso sexual y/o moral, los que provocan importantes trastornos en la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, y que en muchos casos requiere la asistencia médica y psicológica.

Estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE), asocian el acoso laboral en el lugar de trabajo al estrés, al trabajo con mucha tensión, a trabajos con alto grado de competitividad, a la menor estabilidad en el empleo y a la existencia de una situación laboral precaria. A su vez, el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crearía condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso. También se señala como causa del acoso laboral, las deficiencias prolongadas e irresueltas en la organización del trabajo, una inadecuada información y gestión interna.

El acoso en el trabajo es un problema conocido en diversos países: en Japón el fenómeno del acoso laboral es antiguo, se denomina *ijime* y se utiliza para describir en las empresas niponas a las presiones grupales que se ejercen para formar a los jóvenes que recién ingresan al mundo laboral o someter a los elementos per-

turbadores. El sistema japonés fomenta fuertemente la competencia en diversos ámbitos y entre los diferentes actores laborales.

El Comité Asesor en Seguridad, Higiene y Protección de la Salud de la Comisión Europea, define la violencia en el lugar de trabajo como:

“La violencia es una forma de comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizada por su agresividad, generalmente de naturaleza repetitiva, muchas veces inesperada, que tiene efectos dañinos sobre la seguridad, salud y bienestar del empleado en el lugar de trabajo. La agresividad puede tomar la forma de lenguaje corporal indicando intimidación, desprecio o rechazo, o tomar la forma de violencia física o verbal. La violencia se manifiesta de muchas maneras, desde la agresión física al insulto, el acoso moral, el acoso sexual, a la discriminación por raza, religión, minusvalía, sexo o cualquier otra diferencia y ésta puede venir desde el interior o desde fuera de la organización”.

Esta definición permite distinguir comportamientos ya sea de acoso moral, sexual o de violencia física, y también al mismo tiempo aquellos comportamientos que de forma aislada no tienen importancia, pero que influyen cuando se dan en determinadas circunstancias y con cierta frecuencia.

Por su parte la OIT define la violencia en el lugar de trabajo como: “toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

Se distinguen, la violencia interna en el lugar de trabajo, que es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores y la violencia externa, que es la que se da entre trabajadores, directores y supervisores y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.

CLASIFICACION DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Una de las clasificaciones más difundidas sobre los tipos de violencia en el trabajo es la elaborada por California División of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA), plantea tres niveles:

1. **Violencia tipo I:** en este nivel no existe un trato comercial o de usuario entre el perpetrador y la víctima. Los casos más habituales son los robos. El riesgo mayor de sufrir este tipo de violencia lo tienen los establecimientos comerciales, bancos, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas, etc.
2. **Violencia tipo II:** se da cuando existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. La víctima puede ser quien da o recibe el servicio (un cliente, un paciente, un consumidor, etc.), normalmente estos hechos violentos se producen mientras se ofrece el servicio (como seguridad pública, conductores de autobús, personal sanitario, profesores, etc.).
3. **Violencia tipo III:** en este caso, el causante de la violencia tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador concreto de tal lugar. El escenario más común es aquel en el que hay una implicación laboral directa entre el acosador y el trabajador que es víctima. Lo más habitual en el tipo III es que el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o un superior suyo.

El acoso laboral, en relación a las clasificaciones antes expuestas, corresponden a una manifestación de violencia interna del trabajo y de tipo III, es decir, donde los implicados tienen entre sí una relación laboral directa.

El acoso laboral en el trabajo se estudia desde varias ópticas y esto ha dado lugar a diferentes definiciones, según los distintos expertos en la materia, esto constituye un tema de controversia a nivel internacional, por cuanto el como se denomina un fenómeno no es sólo un problema para los investigadores o estudiosos del tema, sino que compromete sobre todo el quehacer en torno a la legislación y a las acciones concretas que la sociedad establece para su abordaje y prevención.

En el texto clásico de Leymann (1996), el pionero en estudios de este tema, denominado "Contenido y desarrollo del acoso grupal-moral (mobbing) en el trabajo", se recalca que el mobbing es una forma sofisticada de violencia psicológica que no llega a materializarse en agresiones físicas. Leymann, al igual que otros expertos, señala que una de las formas más comunes de mobbing es el aislamiento de la víctima del resto del entorno laboral. Este aislamiento generalmente se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que el empleado-víctima es desperdiciado en su potencial profesional. "El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quién, a consecuencia de ello es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes".

Leymann hace una tipología de acciones que usadas frecuentemente pueden convertirse en armas de incomunicación, tales como:

1. Las autoridades le niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente; se le si-

lencia, recibe cuestionamientos sobre la calidad de su trabajo; amenazas verbales y acciones con el fin de aislarlo.

2. Los colegas le rehuyen, no hablan con él; las autoridades prohíben que se le hable; se le asigna lugares de trabajo aislado, se le hace el vacío, se le anula, etc.
3. Existencia de acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, la manera de actuar o de hablar, etc.
4. No asignación de tareas o asignación de tareas sin sentido, etc.
5. Asignación de trabajo peligroso, agresión física, acoso sexual activo, etc.

La psiquiatra francesa Marie France Irigoyen (2001), especialista en el tema, ha definido en la actualidad el acoso moral en el trabajo como toda conducta abusiva que puede manifestarse en gestos, palabras, comportamientos o actitud, que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

En general el acoso moral, si bien se desarrolla en las relaciones interpersonales que se dan al interior del ambiente de trabajo, lo cierto es que existen ciertas estructuras institucionales y formas de la organización laboral de las empresas e instituciones que favorecen y permiten el desarrollo de comportamientos de acoso laboral, que resultan nocivos para la salud física y mental de los trabajadores.

El acoso laboral se expresa en numerosas acciones como: hostigar, acosar, agredir de forma sutil y continua, humillar con gestos, palabras o actitudes, amedrentar, ignorar, apocar, reducir, marginar, anular emocional e intelectualmente a la víctima con el objetivo de eliminar o marginarla de la organización laboral.

Todas estas son formas de mobbing y todos los expertos coinciden en que este es un fenómeno propiciado por una determinada organización económica-laboral. Esta organización se caracteriza por la presencia de un marcado individualismo y competitividad, aspectos que no permitirían que situaciones como el acoso en el ambiente de trabajo tengan soluciones de naturaleza solidaria y/o grupal.

La definición de acoso laboral por parte de distintos autores (N. Gray 2006), reúne algunos criterios que son comunes, como:

1. La mayor parte de los autores coinciden en señalar que la víctima es una persona y no son fenómenos de tipo grupal o colectivo en el trabajo. Sin embargo, algunos autores aceptan que podrían darse casos de víctimas de acoso en el trabajo de uno o más trabajadores/as.
2. Las acciones que conducen a que una persona sea acosada tienen sus consecuencias en el ámbito psicosocial y laboral y provienen de otras personas, no de las condiciones de trabajo por muy negativas que éstas sean.
3. La persona acosada manifiesta los efectos del acoso en su salud psicológica y/o física, esto se traduce en un recurrente ausentismo laboral impactando negativamente en la productividad.
4. Se trata de un fenómeno de tipo sistemático, recurrente y no agudo. Es la cronicidad lo que incide en el deterioro de la calidad de vida del trabajador o trabajadora, no la intensidad.
5. El elemento del tiempo es clave para la definición de un caso de acoso: se habla casi en forma unánime de un período de exposición de al menos 6 meses. Esto puede ser cuestionado o al menos relativizado en países como el nuestro, donde la precariedad y las características del mercado laboral, muy dinámico, hacen

que el tiempo promedio de permanencia de un trabajador en un mismo trabajo sea inferior al promedio en cuyos países existe una mayor estabilidad laboral.

6. Otro aspecto importante pero en el cual no hay consenso absoluto, es la intencionalidad de la conducta del acosador, que consiste en asignarle mayor importancia a la psicopatología individual del acosador o acosadora, que a las causas estructurales u organizacionales que estarían provocando este fenómeno.
7. El acoso laboral, tiene un efecto devastador sobre la autoestima de las personas afectadas, incidiendo en las dificultades de reinserción laboral posterior a la experiencia de acoso, pudiendo pasar muchos años antes de que la persona pueda recuperar su plena capacidad productiva y reestablecer su empleabilidad.

FASES DEL PROCESO DE ACOSO

El proceso de acoso siempre es el mismo, y suele llamar la atención por su repetición, coincidencias de situaciones, frases y técnicas de manipulación en los relatos de todas las víctimas.

El proceso se divide en cuatro fases:

Fase I: es la fase de tanteo, donde el acosador moral estudia y evalúa las cualidades de su futura víctima y localiza sus puntos débiles, suele averiguar todo lo que puede de la vida personal de la víctima. El acosador suele comprobar en esta fase el estilo no confrontacional de la víctima, suele provocarla en público mintiendo descaradamente relatando como suya alguna experiencia que la víctima le ha relatado, la víctima suele quedar paralizada, no sabe que hacer, no entiende que se pueda mentir con tanto descaro. Si la víctima decide acusar en público al acosador, la reacción de este sería muy agresiva y este tipo de situaciones suelen ser evitadas por las víctimas. La seducción es unilateral.

Fase II: fase de manipulación o maltrato psicológico sutil. En esta fase se desestabiliza a la víctima, el objetivo es anular las capacidades defensivas y el sentido crítico de la víctima. El acosador utiliza la comunicación perversa: actitudes paradójicas, mentiras, sarcasmo, burla, desprecio, de manera sistemática. La víctima no es consciente que está siendo forzada y que hay violencia, aún no hay abuso de poder claro y la mayoría piensa que es imposible que algo así pueda sucederles. La víctima simplemente piensa que existe un pequeño problema de comunicación con su agresor y hace intento de hablar del tema pero su agresor elude la comunicación o niega el conflicto. Los mensajes del acosador son incompletos o paradójicos (en el nivel verbal dicen una cosa y en el no verbal expresan lo contrario), transmite así dos mensajes contradictorios, pero sólo reconoce el mensaje explícito, no el que sobreentiende la víctima. Con ello logra que la víctima no entienda su propia situación e impide que pueda reaccionar dando las respuestas adecuadas a su acosador. Mientras la víctima está ocupada en comprender los motivos del hostigamiento, no cae en la cuenta de que en realidad no ha hecho nada y se está desestabilizando. El acosador manipula el sentimiento de culpa de su víctima a la vez que la bloquea psíquicamente. Transmite instrucciones imprecisas y confusas a su víctima y la induce a cometer errores de los que la hace responsable.

A estas alturas la persona acosada ya se ha dado cuenta de lo que pasa, ve con claridad, lo comenta con amigos, familiares o compañeros de trabajo, todos le dicen que lo está imaginando, que no puede ser, nadie ve el problema. La víctima duda y suele tener dos tipos de conductas posibles, se muestra sumisa para evitar al agresor o se revela.

Fase III: psicoterror o fase de confrontación. En esta fase el objetivo es destruir al otro y provocar sentimientos, actos y reacciones para que la víctima parezca responsable de lo que le pasa. La envidia se transforma en odio y se manifiesta cuando la víctima reacciona, ya sea por apoyo de terceros o por

iniciativa propia, e intenta actuar como sujeto libre. En esta etapa la violencia es principalmente verbal y puede existir violencia física menor y se ve incrementada en función de la fortaleza psíquica de la víctima. El acosador provoca a su víctima para poder acusarla ante los demás, y hacerlo responsable de lo que ocurre, al mismo tiempo mantiene a la víctima lo más aislada posible de los demás. La violencia adopta otras formas: gritos e insultos, control y seguimiento de los movimientos, amenaza telefónica, insinuaciones o comentarios obscenos, etc. La víctima se expone deliberadamente en situaciones de peligros físicos como accidentes o suicidios, etc.

Fase IV: violencia física mayor. En esta etapa el objetivo es aniquilar al otro, es una continuación de la fase anterior y se suele solapar con ella. Las agresiones pasan a mayores. Las víctimas entienden el alcance real de la situación ya sea por ayuda de terceros o por sí mismos. Las víctimas comprenden y perciben los comportamientos patológicos de su agresor y descubren que el problema está en el agresor y no en ellos. En esta etapa cuando las víctimas logran nombrar y comprender lo que les sucede, se transforman para el acosador en personas peligrosas, por lo tanto, necesitan recurrir al terror para hacerlas callar.

POLITICAS Y NORMATIVAS INTERNACIONALES SOBRE EL TEMA DE ACOSO MORAL O MOBBING

Como una manera de profundizar en la comprensión de este tema, nos parece interesante recuperar las experiencias de políticas que se aplican en otros países sobre el acoso psicológico o moral, y que se vincula también a la violencia en el trabajo.

En los países de la Unión Europea, el abordaje del tema se ha hecho siguiendo los siguientes pasos:

1. Identificar las diversas formas y los patrones de la violencia y el hostigamiento en el lugar de trabajo.
2. Describir iniciativas en el ámbito legal.
3. Presentar evidencias de los efectos nocivos del mobbing sobre las personas, las organizaciones y la sociedad.
4. Determinar los costos financieros potenciales.
5. Analizar los factores que contribuyen y causan la violencia, tanto física como psicológica.
6. Analizar buenas prácticas con respecto a la prevención del acoso en el trabajo.

El último informe de La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, correspondiente a los años 2001 y 2002, señala que se mantiene el número de casos vinculados a los diferentes tipos de violencia encontradas en la Segunda y Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, donde entre los años 1995 y 2000, la violencia física descendió de un 4 a un 2%; el acoso sexual permaneció invariable en un 2%, y la violencia psicológica se incrementó de un 8 al 9%. Por otra parte se detecta que el riesgo de acoso psicológico es mayor en el sector público que en el sector privado, esto porque en el sector público la movilidad en el trabajo es menor. Son pocos los trabajadores públicos que deciden abandonar sus puestos de trabajo como resultado de una situación de acoso moral.

También tienen más riesgo de acoso los trabajadores que tienen implicación emocional y personal a raíz de su trabajo con colegas y clientes como pacientes, alumnos, etc.

La encuesta también revela que la duración de las situaciones de acoso son superiores a un año, encontrando casos que van de cinco años o más. Las tasas más elevadas de acoso entre supervisores y/o jefes se presentan en estudios efectuados en el Reino Unido, Irlanda, Austria e Italia y corresponde a más del 75% de los casos, las situaciones de acoso entre trabajadores del mismo nivel je-

rárquico se presenta en un 70% de casos y se da en países como Finlandia, Alemania y Portugal.

La situación normativa en los países miembros de la Unión Europea sobre el tema de la violencia psicológica en el lugar de trabajo es dispar. Un grupo de países han optado por dotarse de una legislación específica o están en discusión; otros están debatiendo la necesidad de actuar desde el punto de vista legal, y otros han optado por considerar que con las leyes existentes está cubierto el problema, finalmente otros han potenciado medidas no legislativas como aplicación de Códigos de buenas prácticas, cláusulas antimobbing en los convenios colectivos o en los estatutos de las empresas públicas y privadas.

En Francia la Ley de modernización social, incorporó una regulación sobre el acoso sexual y moral, tanto en el Código del Trabajo como en el Penal. Previo a esto los tribunales han dictado numerosas sentencias al respecto generando una sólida jurisprudencia. En el artículo 122-49 del Código del Trabajo francés se dice que "ningún asalariado debe sufrir reiteradamente actos de acoso moral que tengan por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional". Prever que ningún asalariado pueda ser sancionado, despedido o ser objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, especialmente en materia de salarios, formación, destino, calificación, promoción profesional, cambio o renovación de contrato, a causa de sufrir o rechazar el acoso moral o a causa de testimoniar o relatar tal situación de acoso. A la vez sanciona que toda ruptura de contrato de trabajo, derivado de la práctica de acoso es nulo. En el Código del Trabajo se incorpora la obligación para el empresario de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud psíquica y mental; y se incluye el acoso moral como un riesgo laboral que requiere una atención especial.

En el Código Penal se sanciona al acosador con prisión y multa; y se establece que en el caso de litigio, el trabajador afectado debe presentar los elementos de hecho que suponen la existencia de acoso, mientras que la parte demandada debe probar que los actos estaban justificados y que no son acoso.

En Francia se opta por la mediación como mecanismo previo de resolución y como manera de evitar las desventajas de la vía judicial. Los mediadores se eligen fuera de la empresa, entre una lista de personas designadas en función de su autoridad moral y competencia en el tema de la prevención del acoso moral. Las funciones de mediador son incompatibles con las de magistrado del trabajo. El mediador es encargado de convocar a las partes a comparecer en el plazo de un mes, debe iniciar la conciliación, y si esta fracasa, debe informar a las partes de las posibles sanciones y garantías procesales previstas a favor de la víctima.

En Suecia, país donde surge el estudio de este problema por parte del psicólogo Heinz Leymann, se estima que el acoso es un factor coadyuvante en un 10 a 15% de los suicidios. Los primeros instrumentos normativos sobre el acoso fueron ordenanzas contra la violencia, amenazas y la persecución en el trabajo. En ellas se plantea la prevención de las causas organizacionales y ambientales que son susceptibles de generar violencia en el lugar de trabajo y en la responsabilidad de los empresarios para desarrollar políticas activas que reduzcan los riesgos y aseguren un ambiente físico y psicológico positivo y respetuoso.

En Holanda, existe un Decreto sobre condiciones de trabajo que obliga a los empresarios a proteger a sus empleados contra el acoso sexual, las agresiones psicológicas (mobbing/bullying) y la violencia en el lugar de trabajo (actos de racismo, agresiones físicas de clientes, de pacientes y del público hacia empleados. Este Decreto complementa dos recomendaciones sobre el derecho de los trabajadores para presentar y los códigos de

conducta que están incorporados en la cultura empresarial.

En Bélgica, la Ley sobre la protección contra la violencia, el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo, abarca varias situaciones: violencia física, agresión verbal, acoso moral individual o colectivo y el acoso sexual. Esta ley impone un conjunto de obligaciones para los empresarios a fin de reducir el riesgo de violencia en el trabajo, y a los trabajadores les exige una participación activa en la prevención. Existe una figura del consejero de prevención cuya función es investigar los casos de violencia. Aquí es el demandado quien debe presentar las pruebas para demostrar que sus actos y comportamientos no constituyen acoso o violencia. Mientras dura este procedimiento, el trabajador demandante no puede ser despedido ni sus condiciones laborales modificadas.

En Finlandia, el Parlamento aprobó una ley sobre seguridad y salud en el trabajo que aborda el problema de la violencia física y psicológica, incluyendo el mobbing, impone obligaciones preventivas a los empresarios y trabajadores, y donde se enfatiza la necesaria cooperación entre empresarios y trabajadores.

En Dinamarca, el gobierno, organizaciones empresariales y sindicales acordaron enfrentar el acoso en el lugar de trabajo en base a acuerdos en el seno de cada empresa o sector laboral. El Ministerio del Trabajo y Empleo danés introdujo un apartado a su normativa sobre ambiente laboral donde establece que el trabajo no puede suponer un riesgo de deterioro físico o mental debido al acoso moral y sexual.

El gobierno de Canadá dispone de una política sobre "el acoso en el lugar de trabajo" que se aplica a todos los ministerios y organismos de la función pública. Su objetivo es: "crear un ambiente de trabajo que estimule la productividad y sea propicio para la dignidad y la estima de todos los empleados y les permita conseguir sus objetivos personales". En esta política aparece definido también el abuso de

autoridad, que se define como: "una forma de acoso que se produce cuando una persona ejerce de manera inadecuada la autoridad o el poder inherente a su cargo en la intención de comprometer el empleo de un trabajador, perjudicar su rendimiento en el trabajo, poner su medio de subsistencia en peligro o interferir su carrera. Esto se refiere a la intimidación, la amenaza, el chantaje o la coerción". Existe además una responsabilidad específica referida al encargado y/o responsable de la gestión de la empresa, quienes deben poner fin a todo tipo de acoso, aunque no exista una denuncia, desde que están al corriente de la situación. Si ellos no hacen nada para corregir la situación de acoso desde el momento en que están en conocimiento de éste pueden ser sancionados de la misma manera que los responsables o personas acusadas de acoso. Existe para el seguimiento de los casos de acoso una "Comisión de la función pública" que investiga sobre las denuncias de acoso formuladas por los funcionarios.

El Ministerio de Justicia de Canadá cuenta con una política desde el año 1995 denominada "para un lugar de trabajo protegido de los conflictos y del acoso". En esta política, se consideran como situaciones de acoso los comportamientos inoportunos y ofensivos, las amenazas, los comportamientos discriminatorios según la ley canadiense sobre los derechos de las personas y el abuso de poder.

El Ministerio de Seguridad Pública de Quebec cuenta por su parte con una política denominada: "Política contra toda forma de acoso y de abuso de poder en el trabajo". El objetivo de esta política es: "permitir a los miembros del personal de los servicios correccionales de Quebec trabajar en un lugar libre de acoso y asegurar un clima de trabajo apropiado para proteger su integridad física y psicológica y que proteja su dignidad".

Los objetivos de esta política se orientan a los siguientes aspectos:

- Ofrecer al personal la garantía de un lugar de trabajo libre de acoso.

- Exigir a los responsables de la gestión de la empresa que tomen las medidas necesarias a fin de asegurar al personal un lugar de trabajo libre de toda forma de acoso.
- Buscar la adhesión del conjunto del personal para el cumplimiento de la política de la empresa sobre el tema del acoso.
- Crear mecanismos y formas de funcionamiento tendientes a prevenir los comportamientos de acoso y de abuso de poder en el trabajo.
- Establecer mecanismos de asistencia y apoyo accesibles a las personas víctimas de acoso y de abuso de poder en el trabajo.
- Entrega de apoyo y ayuda a las personas víctimas de acoso y de abuso de poder en el trabajo.

En la evaluación que se ha hecho de la aplicación de esta política, se destaca la importancia de incluir el abuso de poder en ella ya que permite dar un mensaje claro a todos los miembros del personal que sus principales manifestaciones como la intimidación, amenaza, chantaje o la coerción, no serán toleradas y no son aceptadas en la empresa.

Se destaca que una declaración de principios clara y transparente sobre el tema del acoso moral en las políticas de las empresas representa un avance en la materia y una manera de intimidar a los potenciales acosadores.

La aplicación de la política de prevención del acoso moral en las empresas se realiza a partir de la confección de un Plan de acción que contiene los siguientes aspectos:

- Establece mecanismos que permiten poner en marcha un lugar de trabajo sano.
- Busca la adhesión de todo el personal a los valores de la empresa, a la necesidad de adoptar una política orientada a luchar

contra toda forma de acoso y abuso de poder en el trabajo.

- Asegura un tratamiento de las quejas de manera eficaz y equitativa, con participación de sindicatos y asociaciones de funcionarios, quienes participan del proceso y se forman para tal efecto.
- Evaluación del medioambiente de trabajo para determinar la adhesión del personal a los valores de la organización.
- Evaluación y seguimiento de la política de la empresa.

La aplicación de estos mecanismos permite desarrollar una comunicación y una sensibilización sobre el tema al conjunto de los integrantes de la empresa, así como el acceso a la posibilidad de denuncia con garantías de confidencialidad y apoyo.

Otros organismos como el Servicio de la Policía de Montreal, incluye en su política contra el acoso sexual y moral, los motivos de discriminación previstos en la "Carta de los Derechos y Libertades" y en el marco más amplio de promoción del respeto por las personas. Existe la figura de un "protector de los derechos de las personas", quien es el encargado de recibir las quejas, hacer la investigación y puede jugar el rol de mediador en el conflicto. En el caso del "protector ciudadano, la mediación en la primera etapa es obligatoria y se realiza siempre una investigación del caso.

En general los objetivos de estas políticas se orientan a los siguientes niveles:

- La prevención del acoso.
- La sensibilización e información sobre el tema.
- Puesta en marcha de medios y recursos concretos para abordar el tema.
- Mecanismos de apoyo y ayuda a las víctimas.

- Intervención concreta para poner fin al acoso.
- Y el tratamiento de las quejas a fin de asegurar un espacio de trabajo que favorezca la integridad física y psicológica de las personas.

Otro ejemplo en la ciudad de Lausanne, en Suiza, en el año 1995, un grupo de trabajo propuso la creación de una instrucción administrativa orientada a prevenir y a reprimir todo tipo de acoso (mobbing o acoso sexual). Se creó un grupo de confianza cuyos miembros se capacitaron en gestión de conflictos, técnicas de entrevista y de acoso sexual, este grupo podía recibir las quejas y denuncias. Este grupo de confianza es externo a la empresa y recibe el apoyo del municipio, se reúne para analizar los casos, realiza la conciliación en un primer tiempo y si ésta no resulta, pasa a la etapa de la investigación. Este grupo de confianza, tiene credibilidad ya que recibe llamados de todo el país y está conformado por funcionarios municipales, privados, de diferentes administraciones públicas, jefes de personal, sindicalistas, representantes del mundo político, etc.

En el Estado de Ginebra las medidas se inscriben en el marco de la Ley federal sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Aquí existen mediadores y mediadoras quienes reciben una formación especializada para asumir el tema. Se trata de personas externas a la institución pública, que han sido designadas por el Consejo del Estado para ayudar en todos los problemas de acoso. El mobbing es definido por ellos como: "toda actitud abusiva de una o varias personas con la intención de agredir o poner en menoscabo una colaboradora o colaborador, de manera constante o repetida, durante varios meses. Este comportamiento puede tomar las siguientes formas:

- Rechazar toda comunicación con la persona acosada, no discutir, no responderle, interrumpirla;
- Aislamiento de la persona, ignorarla, no dirigirle la palabra;
- Destruir su reconocimiento social, llamarle la atención sin respeto, humillarla, lanzar rumores, burlarse de su físico, tratarla de enferma mental;
- Destruir su calidad de vida: darle tareas desagradables, inferiores o superiores a sus capacidades, responsabilidades o competencias.
- Causar daño a su salud: darle trabajos peligrosos o tareas exigentes físicamente.

Aquí el procedimiento de mediación existente es usado para abordar los casos de acoso moral. El número de mediadores ha aumentado a fin de prevenir las conductas de acoso y para remediar de manera efectiva los casos. Las víctimas de acoso pueden contactar un mediador o una mediadora, en una estricta confidencialidad, la investigación de la información entregada se realiza solo con el acuerdo de la persona que denuncia y se limita a las personas directamente afectadas. Este procedimiento es gratuito y es de cargo del empleador.

En España, la legislación vigente ha permitido sentencias en los tribunales en donde se castiga el acoso moral en el trabajo y donde las secuelas sufridas por los acosados se consideran como accidentes del trabajo. Por otra parte ellos cuentan con una Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye los riesgos psicosociales y donde la dirección de la empresa tiene la obligación de identificar y evaluar los riesgos psicosociales y es aquí donde corresponde incluir los riesgos relacionados con el acoso moral o psicológico.

Analizando las experiencias de los países que han legislado o avanzado en el debate sobre el acoso moral o psicológico, queda claro que el factor prevención es fundamental en relación a esta problemática, para lo cual nuestro país cuenta con herramientas legales que pueden contribuir al abordaje adecuado de este tema.

En Chile, una de estas herramientas es el D.S. N° 40: "Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales", en el que el artículo 21 dice que "los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos correctos de trabajo", conocido como derecho a saber. Esta herramienta obliga a la empresa a realizar una evaluación de todos los riesgos existentes en los diferentes puestos de trabajo, incluidos los riesgos psicosociales, para determinar las medidas preventivas a abordar en cada caso.

La legislación chilena también contempla la existencia del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, regulado en el D.S. N° 40, Título V. Dicho reglamento debe existir en todas las empresas y en sus diferentes capítulos, contener medidas preventivas para los riesgos identificados en la empresa.

Otro instrumento de prevención existente en las empresas con más de 25 trabajadores, es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que tiene como función, entre otras, vigilar el cumplimiento por parte de las empresas y de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad; entre ellas las medidas, y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental, por ejemplo el acoso sexual y moral.

El Código del Trabajo, en el artículo 2° dice: "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona".

Además en el artículo 153 del mismo Código se señala que: "las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga

las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

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

También el Código del Trabajo en el artículo 184 dice: "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".

Por lo tanto, la prevención y el abordaje de los riesgos psicosociales en el trabajo, cuentan con un respaldo legal, de modo de hacer obligatorio su tratamiento en los lugares de trabajo.

Existe en la actualidad un proyecto de ley, presentado por un grupo de parlamentarios que describe y sanciona el acoso moral o psicoterror en el trabajo, proponiendo una modificación al artículo 183 del Código del Trabajo. Este proyecto se encuentra en el primer trámite constitucional.

Artículo preparado por Celina Carrasco y Patricia Vega, de la División de Estudios, en base a la revisión bibliográfica siguiente:

- Cinterfor. www.cinterfor.org La violencia en el trabajo. OIT.
- Edreira, María José, Fenomenología del Acoso Moral. LOGOS. Anales del Seminario de Metafísica 2003.
- Gray G., Nora. Estudio Acoso Moral en el Trabajo en Chile. Informe Final. Preparado para el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. 2006.

- Hirigoyen, Marie France, El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso, Paidós, Barcelona 2001.
- Leymann, Heinz, Mobbing. La persecution au travail. Seuil, París 1996.
- Ministerio del Trabajo, D.S. N° 40, Chile.
- Ministerio del Trabajo, D.S. N° 54, Chile.
- Ministerio del Trabajo, Código del Trabajo, Chile.
- Ministère du travail. Quebec "Violence ou harcèlement psychologique au travail? De Nicole Moreau. Direction des études et des politiques.
- Arroyuelo Suárez, Oscar. La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea. Universidad del País Vasco.
- Ley N° 16.744 y D.S. 40.
- Osalan. Gobierno Vasco El acoso moral en el trabajo. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Revista N° 5 Agencia Europea para la salud y seguridad en el Trabajo.
- Acta de resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo. www.mpbbing.un

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA ADMISION AL EMPLEO DE LOS MENORES DE EDAD Y AL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION ESCOLAR^(*)

LEY N° 20.189

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley, originado en una moción del ex Senador señor José Ruiz de Giorgio.

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1. Sustitúyese el artículo 13, por el siguiente:

"Artículo 13.- Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guar-

dadadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los

(*) Publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo."

2. Reemplázase el inciso segundo del artículo 15, por el siguiente:

"Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa

autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia."

3. Sustitúyese el artículo 16, por el que sigue:

"Artículo 16.- En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares."

4. Agrégase, en el artículo 18, el siguiente inciso tercero, nuevo:

"A los menores mencionados en este artículo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13."

Artículo transitorio.- El reglamento señalado en el inciso penúltimo del artículo 13 del Código del Trabajo, deberá dictarse dentro de los noventa días de vigencia de la presente ley."

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

Santiago, 15 de mayo de 2007.-
MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.-
Osvaldo Andrade Lara, Ministro del Trabajo y Previsión Social.-
Yasna Provoste Campillay, Ministra de Educación.-
Carlos Maldonado Curti, Ministro de Justicia.

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

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DE HACIENDA

INTRODUCE ADECUACIONES TRIBUTARIAS E INSTITUCIONALES PARA EL FOMENTO DE LA INDUSTRIA DE CAPITAL DE RIESGO Y CONTINUA EL PROCESO DE MODERNIZACION DEL MERCADO DE CAPITALES^(*)

(Extracto)

LEY N° 20.190

Artículo 3°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley General de Bancos, cuyo texto fue fijado por el artículo único del Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1997, del Ministerio de Hacienda:

2) Introdúcese el siguiente artículo 18 bis:

“Artículo 18 bis.- Con el objeto de velar por el cumplimiento de sus respectivos deberes de fiscalización, los Superintendentes de Bancos e Instituciones Financieras, de Valores y Seguros y de Administradoras de Fondos de Pensiones podrán compartir cualquier información, excepto aquella sujeta a secreto bancario. Cuando la información compartida sea reservada, deberá mantenerse en este carácter por quienes la reciban.”.

Artículo 5°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Ley N° 3.500,

de 1980, que establece el Nuevo Sistema de Pensiones:

1) Intercálase el siguiente artículo 24 A, nuevo:

“Artículo 24 A.- Los accionistas fundadores de una Administradora deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Contar individualmente o en conjunto con un patrimonio neto consolidado equivalente a la inversión proyectada y, cuando se reduzca a una cifra inferior, informar oportunamente de este hecho.
- b) No haber incurrido en conductas graves o reiteradas que puedan poner en riesgo la estabilidad de la Administradora que se proponen constituir o la seguridad de los Fondos que administran.
- c) No haber tomado parte en actuaciones, negociaciones o actos jurídicos

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5.06.07.

de cualquier clase, contrarios a las leyes, las normas o las sanas prácticas bancarias, financieras o mercantiles, que imperan en Chile o en el extranjero.

d) No encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- i) Que se trate de un fallido no rehabilitado;
- ii) Que en los últimos quince años, contados desde la fecha de solicitud de la autorización de la Administradora, haya sido director, gerente, ejecutivo principal o accionista mayoritario directamente o a través de terceros, de una entidad bancaria, de una compañía de seguros del segundo grupo o de una Administradora que haya sido declarada en liquidación forzosa o quiebra, según corresponda, o sometida a administración provisional, respecto de la cual el Fisco o el Banco Central de Chile hayan incurrido en considerables pérdidas. No se considerará para estos efectos la participación de una persona por un plazo inferior a un año;
- iii) Que registre protestos de documentos no aclarados en los últimos cinco años en número o cantidad considerable;
- iv) Que haya sido condenado o se encuentre bajo acusación formulada en su contra por cualquiera de los siguientes delitos:
 - (1) contra la propiedad o contra la fe pública;
 - (2) contra la probidad administrativa, contra la seguridad nacional, delitos tributarios, aduaneros, y los contempla-

dos en las leyes contra el terrorismo y el lavado o blanqueo de activos;

(3) los contemplados en la Ley N° 18.045, Ley N° 18.046, Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1997, Ley N° 18.092, Ley N° 18.840, Decreto con Fuerza de Ley N° 707, de 1982, Ley N° 4.702, Ley N° 5.687, Ley N° 18.175, Ley N° 18.690, Ley N° 4.097, Ley N° 18.112, Decreto con Fuerza de Ley N° 251, de 1931, las Leyes sobre Prenda, y en esta ley;

v) Que haya sido condenado a pena aflictiva o de inhabilitación para desempeñar cargos u oficios públicos, y

vi) Que se le haya aplicado, directamente o a través de personas jurídicas, cualquiera de las siguientes medidas, siempre que los plazos de reclamación hubieren vencido o los recursos interpuestos en contra de ellas hubiesen sido rechazados por sentencia ejecutoriada:

(1) que se haya declarado su liquidación forzosa o sometido sus actividades comerciales a administración provisional, o

(2) que se le haya cancelado su autorización de operación o existencia o su inscripción en cualquier registro requerido para operar o para realizar oferta pública de valores, según corresponda, por infracción de ley.

Tratándose de una persona jurídica, los requisitos establecidos en este artículo se considerarán respecto de sus controladores,

socios o accionistas mayoritarios, directores, administradores, gerentes y ejecutivos principales, a la fecha de la solicitud.

La Superintendencia verificará el cumplimiento de estos requisitos, para lo cual podrá solicitar que se le proporcionen los antecedentes que señale. En caso de rechazo, deberá justificarlo por resolución fundada, dentro del plazo de 90 días contado desde la fecha en que se le hayan acompañado los antecedentes necesarios para resolver acerca de los requisitos de este artículo. Si la Superintendencia no dictase una resolución denegatoria dentro del plazo señalado, se podrá requerir la aplicación del silencio administrativo positivo en la forma señalada en la Ley N° 19.880.

No obstante, en casos excepcionales y graves relativos a hechos relacionados con circunstancias que, por su naturaleza, sea inconveniente difundir públicamente, la Superintendencia podrá suspender por una vez el pronunciamiento hasta por un plazo de 120 días adicionales al señalado en el inciso anterior. La respectiva resolución podrá omitir el todo o parte de su fundamento y en tal caso, los fundamentos omitidos deberán darse a conocer reservadamente al Ministro de Hacienda y al Banco Central, al Consejo de Defensa del Estado, a la Unidad de Análisis Financiero o al Ministerio Público, cuando corresponda.

Se considerarán accionistas fundadores de una Administradora aquellos que, además de firmar el prospecto, tendrán una participación significativa en su propiedad.”.

2) Modifícase el artículo 44, de la siguiente forma:

- a) Reemplázase, en la primera oración del inciso primero, la frase “a lo menos, el noventa por ciento” por la siguiente: “a lo menos, el noventa y ocho por ciento”. A su vez, intercálase entre las expresiones “respectivos” y “deberán”, la expresión “susceptibles de ser custodiados” precedida y se-

guida de una coma (,). Asimismo, agrégase a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente tercera oración: “La Superintendencia, mediante norma de carácter general, establecerá los títulos no susceptibles de ser custodiados por parte de las referidas entidades.”.

- b) Reemplázanse los incisos tercero y cuarto, por los siguientes:

“La Superintendencia establecerá y comunicará al Banco Central de Chile y a las empresas de depósitos de valores un valor mínimo de la cartera de cada Fondo y del Encaje que las Administradoras deben tener en depósito en cada uno de ellos durante el día. Este valor mínimo no podrá ser inferior al noventa por ciento del valor de cada uno de los Fondos y sus respectivos Encajes, deducidas las inversiones efectuadas en el extranjero. El depositario sólo podrá autorizar el retiro de los títulos en custodia para efectos de las transacciones con recursos de los Fondos de Pensiones mientras se cumpla con el valor mínimo antes señalado.”.

En el evento que no se cumpla el valor mínimo a que alude el inciso anterior, la Administradora deberá efectuar las diligencias necesarias que le permitan cumplir la respectiva operación en el mercado secundario formal, a más tardar el día hábil siguiente a la fecha en que correspondía su cumplimiento.”.

- c) Reemplázase en el inciso séptimo la palabra “diez” por “uno”.
- d) Reemplázase el inciso octavo, por el siguiente:

“Se disolverá por el solo ministerio de la ley la Administradora que hubiere

presentado un déficit de custodia superior al dos por ciento del valor total de los Fondos de Pensiones y de los Encajes respectivos, más de dos veces en un período de tres meses, sin que aquella hubiere restituido la diferencia de custodia al día siguiente de haber sido requerida para ello. Producida la disolución de la Administradora, la Superintendencia deberá dejar constancia de ello mediante la dictación de la resolución respectiva.”.

- e) Elimínase el inciso noveno.
- f) Reemplázase el inciso undécimo por el siguiente:

“La constitución en garantía en favor de las Cámaras de Compensación, por operaciones de cobertura de riesgo financiero, sólo podrá efectuarse por parte de las Administradoras con títulos de propiedad de un Fondo que se encuentren en custodia.”.

- g) Reemplázase el inciso final por el siguiente:

“Para efectos del cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, se entenderá como valor de un Fondo de Pensiones y del Encaje respectivo al valor de las inversiones de dicho Fondo, deducido el valor de los instrumentos financieros entregados en préstamo a que se refieren las letras k) y n) del inciso segundo del artículo 45, cuando corresponda.”.

- 3) Agrégase en el inciso segundo del artículo 68, tras la expresión “en la forma que determine el reglamento”, la frase “o transfiriendo el Bono desmaterializado de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7º y 8º de la Ley N° 18.876”.

- 4) Modifícase el artículo 94, del siguiente modo:

- a) Reemplázase en el número 1., la conjunción “y” a continuación de la expresión “artículo 23”, por la frase “, la adquisición de acciones de una Administradora de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política de la República,”.

- b) Agrégase el siguiente número 13.-, nuevo:

“13.- Requerir que las personas naturales o jurídicas que, personalmente o en conjunto, sean controladoras de una Administradora conforme al artículo 97 de la Ley N° 18.045, o posean individualmente más del diez por ciento de sus acciones, envíen a la Superintendencia información fidedigna acerca de su situación financiera. La Superintendencia, mediante normas generales, determinará la periodicidad y contenido de esta información, que no podrá exceder de la que exige la Superintendencia de Valores y Seguros a las sociedades anónimas abiertas.”.

- c) Agrégase el siguiente número 14.-, nuevo:

“14.- Instruir, por resolución fundada, a una Administradora, que se abstenga de efectuar con recursos de los Fondos de Pensiones, las transacciones que específicamente determine con o a través de personas relacionadas a ella, hasta por un plazo de tres meses renovable por igual período, cuando la situación financiera, ya sea de la Administradora o de sus personas relacionadas,

ponga en riesgo la seguridad de los Fondos de Pensiones.”.

- d) Agrégase el siguiente número 15.-, nuevo:

“15.- Instruir, por resolución fundada, a una Administradora, que se abstenga de efectuar con recursos de los Fondos de Pensiones, las transacciones que específicamente determine con sus personas relacionadas o a través de ellas, hasta por un plazo de tres meses renovable por igual período, cuando las personas relacionadas a la Administradora hubieran sido sancionadas por incumplimiento, en forma reiterada o grave, de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que les sean aplicables conforme a su objeto social, siempre que tal situación ponga en riesgo la seguridad de los Fondos de Pensiones.”.

- 5) Modifícase el artículo 3º del Título XV, en la siguiente forma:

- a) Reemplázanse las palabras “instrumento” por “título de deuda” en el primer inciso, y

- b) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, entre los incisos primero y final:

“El Bono de Reconocimiento podrá emitirse en forma material, mediante un documento que cuente con las características necesarias para impedir su falsificación, o desmaterializadamente; esto es, sin que sea necesaria la impresión de una lámina física en la que conste el Bono respectivo, no afectándose por ello la calidad jurídica ni la naturaleza de los Bonos.

Los Bonos que se emitan bajo la modalidad desmaterializada deberán depositarse en una empresa de depósito de valores autorizada por la Ley N° 18.876. Para estos efectos, las instituciones de previsión emisoras deberán acordar con una empresa de depósito de valores autorizada por la citada ley, que no emitirán Bonos en forma material sino que llevarán en sus registros un sistema de anotaciones en cuenta a favor de la empresa, y que ésta se encargará de llevar los registros de los tenedores de los Bonos de Reconocimiento. Bajo el mismo acuerdo y condiciones, se podrá convenir la desmaterialización de los Bonos de Reconocimiento emitidos originalmente de forma material. La impresión física de un documento en el que conste el Bono de Reconocimiento sólo será procedente en los casos en que esté autorizada por la Ley N° 18.876 o por las normas de la Superintendencia de Valores y Seguros. Dicha impresión deberá contar con las características necesarias para impedir su falsificación y su costo será de cargo del requirente.”.

- 6) Reemplázase, en el inciso primero del artículo 11 del Título XV, la frase “mediante un documento que cuente con las características necesarias para impedir su falsificación” por “de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º transitorio, según corresponda”.

- 7) Agrégase en el inciso primero del artículo 12 del Título XV, a continuación de la expresión “artículo 68”, la frase “o a quien se le hubiere transferido el Bono desmaterializado de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7º y 8º de la Ley N° 18.876”.

Artículo 21.- Introdúcese el siguiente artículo 22, nuevo, en el Decreto con Fuerza de Ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

“Artículo 22.- En caso de ejercerse acciones judiciales en contra del Superinten-

dente por actos u omisiones en el ejercicio de su cargo, la Superintendencia deberá proporcionarle defensa. Esta Defensa se extenderá para todas aquellas acciones que se inicien en su contra por los motivos señalados, incluso después de haber cesado en el cargo”

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION DEL TRABAJO

DELEGA FACULTADES EN MATERIA DE SUSTITUCION DE MULTAS ADMINISTRATIVAS POR INFRACCION A NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD^(*)

RESOLUCION N° 142

Núm. 142 exenta.- Santiago, 6 de febrero de 2007.

Vistos: Lo dispuesto en los artículos 11 y 41 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el artículo 477 inciso 7° del Código del Trabajo; en el artículo 5° letras a), d), f) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo; y en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando: La conveniencia de agilizar y optimizar el trámite de las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a normas de higiene y seguridad.

Resuelvo:

1.- Delégase en el Jefe de la División de Inspección y en el Jefe División Jurídica la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a las normas de higiene y seguridad, cursadas por funcionarios de su dependencia directa, cualquiera sea su mon-

to, de conformidad a lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 477, del Código del Trabajo.

- 2.- Delégase en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a las normas de higiene y seguridad, cursadas por funcionarios de su dependencia directa, cualquiera sea su monto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 477, del Código del Trabajo.
- 3.- Delégase en los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas aplicadas por infracción a las normas de higiene y seguridad, cursadas por funcionarios de su jurisdicción, cualquiera sea su monto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 477, del Código del Trabajo.
- 4.- En cualquier caso, la presente delegación no obstará a que el Director(a) del Trabajo o los Jefes de División o los Directores Regionales del Trabajo, según sea el caso, ejerzan el control jerárquico permanente del funcionamiento y actuación de los

(*) Publicada en el Diario Oficial de 13.06.07.

funcionarios delegados, el cual no sólo se extenderá a la legalidad, sino también a la eficacia y oportunidad de sus actuaciones.

5.- Las resoluciones que se dicten en virtud de la presente delegación de facultades

deberán registrarse y mantenerse en archivo correlativo.

Anótese, comuníquese y publíquese.-
Christian Alviz Riffo, Abogado, Director del Trabajo (S).

ACOSO SEXUAL

Se produce Acoso Sexual cuando un hombre o una mujer realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la persona acosada.

El Acoso Sexual afecta a la dignidad de los trabajadores(as) y perjudica el clima laboral de la organización o empresa.

El empleador(a) tiene la obligación de incorporar en el Reglamento Interno un procedimiento para tramitar denuncias de Acoso Sexual, medidas de resguardo para la acosada o acosado y sanciones para el acosador o acosadora.

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

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

QUE HACER

La persona víctima de acoso sexual debe hacer un reclamo por escrito en la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o directamente a la Inspección del Trabajo.

El empleador(a) que recibe la denuncia por Acoso Sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.

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

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

SANCIONES POR ACOSO

Si se comprueba el Acoso Sexual, el empleador(a) tiene un plazo de 15 días, a partir de la recepción del informe con las eventuales observaciones de la Dirección del Trabajo, para aplicar las sanciones que correspondan.

El procedimiento y las sanciones deben estar contenidas en el Reglamento Interno.

Entre las sanciones está contemplado:

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

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

- Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo y

demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.

- Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual.
- Si el trabajador(a) invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado(a)

y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).

LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL:

- Recepcionarán las denuncias por Acoso Sexual.
- Investigarán las denuncias efectuadas por el afectado(a) o por el empleador(a).

DEL DIARIO OFICIAL

22 Mayo

- Decreto N° 69, de 30.03.07, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asigna fondos a convenio entre la Subsecretaría del Trabajo y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y dispone excepciones que indica. Rectificado según Diario Oficial de 14.06.07.

24 Mayo

- Decreto N° 495, de 18.04.07, del Ministerio de Hacienda. Determina el aporte que indica al Fondo de Reserva de Pensiones establecido mediante la Ley N° 20.128.

28 Mayo

- Resolución N° 265 exenta, de 16.05.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Aprueba instrucciones para la aplicación de las modificaciones a la Ley N° 19.419 contenidas en la Ley N° 20.105, que regula las actividades relacionadas con el tabaco.
- Circular IF N° 41, de 23.05.07, de la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, de la Superintendencia de Salud. Informa precio que cobrarán las Instituciones de Salud Previsional por las Garantías Explícitas en Salud de la Ley N° 19.966.

30 Mayo

- Decreto N° 1.606, de 29.12.06, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento a que se refiere el artículo 3° de la Ley N° 20.128, sobre aplicación de los recursos del Programa de Contingencia contra el Desempleo.

2 Junio

- Ley N° 20.191. Modifica la Ley N° 20.084, que establece un sistema de responsabilidad de los adolescentes por infracciones a la Ley Penal.

5 Junio

- Ley N° 20.190. Introduce adecuaciones tributarias e institucionales para el fomento de la industria de capital de riesgo y continúa el proceso de modernización del mercado de capitales.

5 Junio

- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que introduce adecuaciones de índole tributaria e institucional para el fomento de la industria de capital de riesgo y continúa con la modernización del mercado de capitales (Boletín N° 3278-05).
- Resolución N° 803 exenta, de 24.05.07, del Instituto de Salud Pública. Aprueba documentos que individualiza en relación con materias de competencia de este Instituto respecto de normas sobre salud ocupacional.
- Decreto N° 223, de 7.07.06, del Ministerio de Planificación. Aprueba reglamento de la Ley N° 19.284, que regula el uso de perros guías, de señal o de servicio por parte de las personas con discapacidad.

7 Junio

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas, para los días comprendidos entre el 10 de junio de 2007 y 9 de julio de 2007.
- Banco Central de Chile. Tasa de interés promedio quincenal y mensual para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.
- Extracto de Circular N° 31, de 1°.06.07, del Servicio de Impuestos Internos. Establece instrucciones sobre la forma de cumplir con las obligaciones de solicitar la inscripción en el Registro de Rol Único Tributario y de dar aviso de inicio de actividades.

8 Junio

- Ley N° 20.183. Modifica la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, con el objeto de reconocer el derecho a la asistencia en el acto de votar para las personas con discapacidad. Rectificada según Diario Oficial de 16.06.07.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que modifica la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, con el objeto de reconocer el derecho a la asistencia en el acto de votar para las personas con discapacidad. Rectificado según Diario Oficial de 16.06.07.

12 Junio

- Ley N° 20.189. Modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar (*publicada en esta edición del Boletín*).

12 Junio

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 6/2007. Determina interés corriente por el lapso que indica.

13 Junio

- Resolución N° 142 exenta, de 6.02.07, de la Dirección del Trabajo. Delega facultades en materia de sustitución de multas administrativas por infracción a normas de higiene y seguridad (*publicada en esta edición del Boletín*).

16 Junio

- Ley N° 20.191. Complementa la promulgación de la Ley N° 20.191.
- Ley N° 20.199. Modifica la Ley N° 19.665, con el fin de posponer la fecha de nombramiento de los jueces de garantía y de tribunal oral en lo penal, en la Región Metropolitana.
- Resolución N° 3.109 exenta, de 22.05.07, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Deja sin efecto Resolución N° 3.362 exenta, de 2006, que delega facultades en el Jefe del Departamento Programas Sociales de Capacitación para suscribir convenios por montos que no excedan de 2.000 unidades tributarias mensuales y resoluciones aprobatorias de los mismos.
- Resolución N° 296 exenta, de 1°.06.07, de la Subsecretaría de Salud Pública. Modifica normas de carácter técnico médico y administrativo para el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud de la Ley N° 19.966.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL
UNIDAD COORDINACION Y DEFENSA JUDICIAL
DIVISION JURIDICA

SUBCONTRATACION (LEY N° 20.123). NO ESCRITURAR CONTRATOS DE TRABAJO. SIMULACION DE CONTRATOS A TRAVES DE TERCEROS

Recurso de Protección deducido por don Juan Pablo Palacios Mena, en representación de la empresa "Supermercados Tucapel Ltda.", en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Angol

Doctrina

La Corte de Apelaciones de Temuco, rechazó el recurso de protección deducido en contra de la Inspección del Trabajo de Angol, que le aplicó a la recurrente multas por "no escriturar contratos de trabajo respecto de 13 trabajadores y simular la contratación de ellos a través de las empresas que se señalan en la resolución de multa", habiéndose constatado infracciones a la Ley N° 20.123, sobre subcontratación, por no cumplir con los requisitos estipulados en el artículo 183 A del Código del Trabajo para laboral bajo dicho régimen, por un monto equivalente a 495 U.T.M.

La ltma. Corte de Apelaciones desestima la ilegalidad de la actuación, ya que el fiscalizador ha actuado dentro de las facultades que como ejecutor de las labores de fiscalización le corresponden y que se enmarcan dentro de las competencias que le otorga el D.F.L. N° 2, en cuanto a la arbitrariedad sostiene que la actuación debe estimarse que ha obedecido al ejercicio de facultades legales y la sanción que aplicó concuerda con el acta de constatación de hechos y la formalización de trabajadores levantada.

Agrega que es distinto cuestionar el mérito de los antecedentes o la actuación del fiscalizador, cuestión que debe ser planteada a través de la acción de impugnación ordinaria prevista por el legislador en contra de las multas aplicadas por la I.T., regulada en el Tít. II del Libro V del C.T., cuya competencia es de los juzgados de letras del trabajo.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Temuco.

Temuco, 28 de mayo de 2007.

Vistos:

A fojas 25 comparece el abogado don Pablo Palacios Mena, en representación de la sociedad Supermercados Tucapel Ltda., dedu-

ciendo recurso de protección contra la Inspección Provincial del Trabajo de Angol, representada por don Carlos Toledo Bravo y en contra del Fiscalizador don Héctor Gavilán Zurita, impugnando como ilegal y arbitraria la Resolución multa N° 6.243/07/8 la N° 6.243/07/13, por la cual se aplica a su representada multas de 120 U.T.M. más cuatro de 1,75 U.F., la primera, y de 495 U.T.M. (\$15.926.130), la segunda.

Señala que el Fiscalizador recurrido el día 14 de febrero de 2007 levantó acta de fiscalización por separación ilegal de la trabajadora con fuero laboral Yasmín Troncoso Abad, dictándose la Resolución N° 6.243/07/8 de la misma fecha mediante la cual se resuelve aplicar multa de 120 U.T.M. y 1,75 U.F. por cada una de las cuatro infracciones que se mencionan en el acta, específicamente no otorgar trabajo convenido, no pagar remuneraciones mes de enero de 2007, no declarar oportunamente cotizaciones previsionales en la A.F.P. y en la administradora del seguro de cesantía. En el acta de formalización de trabajadores de 14 de febrero, se les notifica que en el plazo de 10 días, deben regularizar la situación de 13 trabajadores entre ellos doña Yasmín Troncoso, y que deben escriturarse los contratos de ellos, apareciendo su representada como empleadora, resolución que fue objeto de escrito de reconsideración. Derivada de esta acta se dictó la Resolución de multa N° 6.243/07/13 de 14 de febrero que impone una multa de 495 U.T.M. por las dos infracciones allí mencionadas, esto es, no escriturar el contrato de trabajo de los 13 trabajadores y simular la contratación de ellos a través de las empresas que se enumeran en la resolución, agregando el acta que no se habrían cumplido los requisitos de trabajo en régimen de subcontratación 183-A inciso 1° del Código de Trabajo, calificando dichos hechos como simulación, configurándose la infracción al referido artículo en relación con el 478 del mismo Código, notificándose esta multa sólo con fecha 28 de febrero de 2007. Es decir, se fiscaliza el 14 de febrero se conceden 10 días para regularizar las supuestas infracciones, pero se sanciona con elevadas multas el mismo día, la reconsideración a que tenían derecho fue presentada, pero no fue tomada en cuenta pues ya se había dictado la resolución de multa 8 días antes.

Sostiene que la actuación de la Inspección del Trabajo es ilegal toda vez que ella es incompetente para determinar si existe contrato de trabajo o no, pues ello es de atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia,

como lo han determinado múltiples sentencias que cita. A la vez es arbitraria, porque se fiscaliza con fecha 14 de febrero, se concede plazo de diez días para regularizar las supuestas infracciones, pero luego unilateralmente se desecha ya que se imponen las multas el mismo día de la fiscalización, sin atender para nada a la reconsideración presentada. También es arbitraria porque se acusa de simulación, la que no es efectiva ya que los contratos impugnados son verdaderos, legalmente celebrados, han producidos sus efectos, se han declarado y pagado las cotizaciones previsionales y aportes a Isapres, son plenamente identificables empleador y trabajador y, por último, éstos no prestan servicios para la recurrente ni reciben instrucciones de sus ejecutivos.

Estima conculcado su derecho a derecho a no ser sancionado por una comisión especial, garantido en el artículo 19 N° 3 inciso 4°, así como su derecho de propiedad previsto en el N° 24 del mismo artículo, pues desconociendo la intangibilidad de los contratos, se le obliga a firmar otros nuevos y se aplican elevadas multas. Por último, en subsidio, sostiene que es inaplicable a la recurrente el inciso primero del artículo 183 A del Código del Trabajo sobre subcontratación y la inexistencia de la simulación de la conducta, como antes se explicó.

Solicita, en definitiva, se dejen sin efecto las Resoluciones de multas N°s. 6.243/07/8 y 6.243/07/13, ambas de fecha 14 de febrero de 2007, así como las actas de constatación de hechos y fiscalización que son su antecedente; se decrete que la recurrida no está facultada para determinar la existencia o no de un contrato de trabajo; que la recurrida no está facultada para obligar a su representada a contratar trabajadores que tienen vínculo laboral con otro empleador; cualquier otra medida de protección que se estime conveniente y; que se condene en costas a la recurrida.

A fojas 41 informa por los recurridos don Luis Cáceres Rojas, quien solicita el rechazo del recurso, en primer término por ser impro-

cedente la acción cautelar en atención a la naturaleza del acto recurrido y la pretensión del recurrente, toda vez que se pretende dejar sin efecto una sanción administrativa y el conocimiento de ellas pertenece a los tribunales laborales, no siendo adecuado desplazar la actividad jurisdiccional de quienes son llamados naturalmente a conocer de estos asuntos conforme lo dispone el artículo 474 del Código del Trabajo, además indica que no existe un derecho indubitado que proteger, máxime si el fiscalizador de la Inspección del Trabajo conforme al artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967 ostenta la calidad de ministro de fe.

En segundo término, indica que en visita inspectiva de 14 de febrero de 2007, realizada por fiscalizador Héctor Avila al Supermercado Tucapel Limitada de Angol por denuncia de separación ilegal de funciones de trabajadora aforada, se constataron diversas infracciones a la Ley N° 20.123 sobre régimen de subcontratación, a saber: 1.- no escrituración de contratos de 13 trabajadores quienes se entienden dependientes del dueño de la obra, empresa o faena, por no cumplir requisitos legales para laborar en régimen de subcontratación: a) prestación de servicios se realiza sin sujeción a artículo 183 A del Código del Trabajo; b) ausencia de requisito de subordinación y dependencia de los trabajadores con la empresa contratista; c) facultad de supervigilar a los trabajadores que se desempeñan como vendedores, promotores o reponedores se radica en empresa principal; d) empresa principal imparte instrucciones y ejerce control del desempeño de trabajadores; e) utilización de medios para desarrollar los servicios los otorga la empresa principal (teléfono, mobiliario, computador, etc.); f) trabajadores rinden cuenta de lo realizado a la empresa principal, con infracción a Art. 9° incs. 1° y 2° en relación a inc. 2°1 (sic) Art. 183-A y 477 inc. 4° del Código del Trabajo; 2.- simular la contratación de esos 13 trabajadores a través de las empresas que menciona, aparentando un régimen de subcontratación en circunstancias que facultad de mando y vínculo de subordinación y dependencia es con empresa Supermercado Tucapel Ltda.

Estas infracciones dan lugar a Multa 0902 6243/07/13 cursada por el fiscalizador en uso de sus facultades legales y para lo cual se revisó la documentación respectiva y se procedió a entrevistar a los trabajadores acerca de los temas que indica y que dicen relación a los deberes que emanaban de sus contratos y respecto de quienes debían cumplirlo.

Para la aplicación de la primera multa ha de entenderse que las labores desarrolladas por los trabajadores de las empresas, en calidad de contratistas de la empresa principal denominada Supermercados Tucapel Ltda., resultan ser labores que implican habitualidad o permanencia y que están afectas al párrafo 1° del Título 7° del Libro I del Código del Trabajo, pues escapan a los requisitos de subcontratación que estipula el artículo 183 A del Código del Trabajo, por lo que debe entenderse que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del Art. 478 del Código del Trabajo.

La segunda sanción se ajusta a lo dispuesto en el inc. 2° del Art. 183-A en relación con el Art. 478, pues la simulación en materia laboral constituye un fraude laboral, pues el verdadero empleador se oculta detrás de un tercero, que detenta sólo formalmente la calidad de empleador. El legislador ha prescindido de la expresión "dolosamente", con lo que la conducta es objetivamente disvaliosa.

Por estas mismas razones se aplicó la multa 6243/08/08 de 14 de febrero de 2007 respecto de la trabajadora sujeta a fuero laboral porque: no se le otorgaba el trabajo conve-nido, no se le pagaban remuneraciones desde enero de 2007, no se declaraba oportunamente las cotizaciones previsionales ni las de seguro de cesantía.

Que, en cuanto al marco normativo de las facultades del fiscalizador, la función del fiscalizador se llevó a efecto dentro del ejercicio de sus facultades que le confiere el artículo 1° letra a) del D.F.L N° 2 de 1967 que es la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo y

el artículo 476 del Código del Trabajo, además de los dictámenes e instrucciones de la Dirección del Trabajo que están obligados a cumplir, y es en virtud de estas facultades que se aplicaron las multas impugnadas, sin que pueda considerarse que la recurrida haya actuado como comisión especial o arrojado facultades jurisdiccionales, pues en ningún momento se ha emitido opinión o dictado resolución alguna respecto de los contratos de trabajo que pudieren tener firmados con otras empresas, sino que se remite a constatar una infracción a los requisitos establecidos por el Art. 183-A del Código del Trabajo tal como lo expresa en su resolución, sin que el fiscalizador haya entrado a calificar la situación contractual de los trabajadores, por lo que su actuación no puede considerarse ilegal o arbitraria y no ha conculcado las garantías constitucionales que alega el recurrente.

A fojas 58 se trajeron los autos en relación.

Considerando:

1° Que el recurrente sostiene que la actuación de la recurrida es ilegal y arbitraria, pues a propósito de una fiscalización se le cursaron cuantiosas multas por hechos que estima no efectivos, que implican una interpretación de contratos de trabajo invadiendo facultades privativas de los tribunales de justicia y, además, sin dar valor alguno a sus descargos presentados en tiempo y forma, invocando como garantías constitucionales conculcadas su derecho a no ser juzgado por comisiones especiales y su derecho de propiedad;

2° Que para resolver este recurso es preciso indicar que corresponde a la Dirección del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 1° del D.F.L. N° 2 de 1967 la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, la que se cumple a través de las respectivas inspecciones que realizan sus funcionarios y ha sido en cumplimiento de esta obligación legal que se han cursado las multas que el recurrente impugna;

3° Que, por otro lado, con ocasión de estas fiscalizaciones, la Dirección del Trabajo está facultada legalmente para cursar multas de carácter administrativo en caso de constatar infracciones a la normativa laboral, sanciones de carácter pecuniario cuya cuantía también está regulada legalmente;

4° Que ha sido en cumplimiento de esta obligación que el Inspector del Trabajo don Héctor Gavilán Zurita se constituyó en el establecimiento de la recurrida y constató hechos que, en su parecer, constituyen infracción a las normas laborales de protección de fuero y del trabajo en régimen de subcontratación, según dan cuenta las actas de constatación de hechos que se han acompañado a esta causa, aplicando las multas según la tarifa legal, cuestión que se ha impugnado por el recurrente;

5° Que el recurrente estima que dicha actuación ha sido ilegal y arbitraria y ha conculcado las garantías constitucionales que invoca, por lo que es preciso determina si efectivamente la actuación del fiscalizador reúne tales características;

6° Que en cuanto a la legalidad de la actuación, debe estimarse que el inspector del trabajo recurrido ha actuado dentro de las facultades que como ejecutor de las labores de fiscalización le corresponden y que se enmarcan dentro de las competencias que le otorga el D.F.L. N° 2 de 1967 y, en cuanto a la supuesta arbitrariedad y entendiendo por ella una actuación caprichosa y sin razón, debe estimarse que la actuación del fiscalizador ha obedecido al ejercicio de facultades legales la sanción que se aplicó concuerda con el acta de constatación de hechos y formalización levantada;

7° Que una cosa distinta es cuestionar el mérito de los antecedentes o la actuación del fiscalizador, cuestión que debe ser planteado a través de la acción de impugnación ordinaria prevista por el legislador en contra de las multas aplicadas por la Inspección del Trabajo, regulada en el Título II del Libro V del Código del Trabajo y cuya competencia es del

juez de letras del trabajo, toda vez que el recurso de protección es solamente de naturaleza cautelar e indagatorio y está destinado a amparar derechos indubitados frente a actuaciones ilegales o arbitrarias claramente apreciables, cosa que no ocurre en el caso de autos. De esta forma la controversia si ha existido interpretación del contrato o sola constatación de hechos, o bien, si se dan los requisitos para el trabajo en régimen de subcontratación debe ser planteada en sede jurisdiccional competente y no a través del recurso de protección.

Y visto además lo previsto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, se declara sin lugar, sin costas, el deducido a fojas 25 y siguientes por el abogado don Pablo Palacios Mena, en representación de la sociedad Supermercados Tucapel Limitada.

Redacción a cargo del Fiscal Judicial señor Luis Troncoso Lagos.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Pronunciada por los Ministros señores Lenin Lillo Hunzinker, Víctor Reyes Hernández y Fiscal Judicial señor Luis Troncoso Lagos.

Se deja constancia que el Ministro señor Víctor Reyes Hernández, no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por estar con permiso.

Rol N 319-2007.

Marta Donaire Matamoros
Abogado

Unidad de Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Departamento Jurídico

Índice Temático

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporaciones municipales. Inversión de fondos.....	2.032/041	1º.06.07	43
Empresa de servicios transitorios. Contrato de trabajo de servicios transitorios. Jornada de trabajo. Estipulación.....	2.249/048	19.06.07	63
Empresa de servicios transitorios. Contrato de trabajo de servicios transitorios. Jornada de trabajo. Responsabilidad. Empresa usuaria.....	2.249/048	19.06.07	63
Empresa de servicios transitorios. Garantía. Constitución.....	2.158/042	12.06.07	47
Empresa usuaria. Sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso. Trabajador puesto a disposición. Aplicabilidad.....	2.249/048	19.06.07	63
Estatuto de salud. Bono Ley N° 20.157. Procedencia.....	1.916/040	23.05.07	41
Estatuto de salud. Carrera funcionaria. Facultades Empleador.....	2.032/041	1º.06.07	43
Estatuto de salud. Extensión horaria. Vigencia Ley N° 20.157. Remuneración.....	1.869/038	16.05.07	37
Estatuto de salud. Sueldo base. Actualización.....	2.032/041	1º.06.07	43
Estatuto docente. Bonificación por retiro Ley N° 20.158. Procedencia.....	2.184/046	13.06.07	54
Estatuto docente. Colegios particulares pagados. Indemnización por años de servicio. Procedencia. Renuncia voluntaria.....	2.160/044	12.06.07	52
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad.....	2.287/049	21.06.07	66
Estatuto docente. Remuneraciones. Derecho. Procedencia.....	2.161/045	12.06.07	53
Organizaciones sindicales. Fuero. Candidatos.....	2.159/043	12.06.07	50
Protección a la maternidad. Derecho alimentos. Acuerdo. Omisión. Efectos.....	2.248/047	19.06.07	57
Protección a la maternidad. Derecho alimentos. Ejercicio. ...	2.248/047	19.06.07	57

Protección a la maternidad. Derecho alimentos. Jornada parcial. Otorgamiento.	2.248/047	19.06.07	57
Protección a la maternidad. Derecho alimentos. Procedencia.	2.248/047	19.06.07	57
Protección a la maternidad. Derecho alimentos. Trabajadora con más de un empleador.	2.248/047	19.06.07	57
Protección a la maternidad. Salas cunas. Esternalización del servicio. Procedencia.	1.915/039	23.05.07	39

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

ESTATUTO DE SALUD. EXTENSION HORARIA. VIGENCIA LEY N° 20.157. REMUNERACION.

1.869/038, 16.05.07.

El personal de salud primaria municipal dependiente de la Corporación Municipal de Rancagua, que en sus contratos de trabajo vigentes tiene jornada de 8 a 17 horas diarias, debe considerarse como extraordinaria la antigua "extensión horaria" que cumple de 17 a 20 horas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.157, la que debió y deberá pagarse con el recargo legal o con descanso compensatorio, en su caso.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 15. Ley N° 20.157, artículo 2°, N° 1.

Mediante presentación del antecedente, se consulta si la antigua "extensión horaria" que se realiza entre las 17 horas y 20 horas y que actualmente corresponde a jornada ordinaria, que se cumple con personal de la Corporación Municipal de Rancagua que se desempeña en Atención Primaria de Salud de 8 a 17 horas, es procedente seguir cumpliendo dicho período de la jornada ordinaria con el mismo personal y, si la respuesta es afirmativa, interesa saber si procede o no considerar la jornada extraordinaria.

Agrega el ocurrente que la consulta se explica porque, a partir del año 2000, el Ministerio de Salud comenzó a desarrollar un programa de extensión de la jornada en los consultorios de Atención Primaria que en sus inicios se denominó Programa de Eliminación de Filas Tempranas, remitiendo el Minsal los fondos para pagar esa extensión, pero que a partir del año 2007 el horario de Atención Primaria se extendió desde las 8 horas hasta las 20 horas, razón por la cual su financia-

miento está contemplado dentro de la subvención del per cápita, por modificación introducida por la Ley N° 20.157 al inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, y que en el inciso tercero del mismo artículo se señala que cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 15 de la Ley N° 19.378, cuyo texto actual fue fijado por el artículo 2°, N° 1), de la Ley N° 20.157, publicada en el Diario Oficial de 5.01.2007, establece:

"La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de nueve horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la

naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose a dichos efectos a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. 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".

Del precepto transcrito, en lo pertinente, se desprende, en primer lugar, que la jornada semanal de trabajo del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es de 44 horas semanales, distribuida de lunes a viernes de 08 a 20 horas con tope de 9 horas diarias, distribución ésta que no es aplicable a los funcionarios que tengan una jornada ordinaria que, por la naturaleza de sus servicios, debe cumplirse en horario distinto de aquel que señala la norma en estudio, en cuyo caso prevalece la distribución que se hubiere establecido en los respectivos contratos.

Por otra, se contempla la posibilidad de extender la jornada ordinaria mas allá de los topes máximos establecidos, y en este 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.

En la especie, se consulta si la antigua "extensión horaria" que se realiza en la Corporación aludida entre las 17 y 20 horas, y que actualmente corresponde a jornada ordinaria por la modificación introducida por la Ley N° 20.157 al artículo 15 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, la que se cumple con personal que cumple jornada de 8 a 17 horas según contrato, puede seguir siendo cubierta por el mismo personal y, si la respuesta es afirmativa, procede ser considerada como jornada extraordinaria.

De acuerdo con la modificación introducida por la Ley N° 20.157, que incorpora al inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, la especificación de la distribución de la jornada semanal de trabajo, del personal sujeto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el legislador establece expresamente que esa jornada se distribuye de lunes a viernes, de 08 a 20 horas, con tope de 9 horas diarias.

Por su parte, en la situación especial que refiere la consulta, según los contratos vigentes a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.157, los trabajadores de que se trata tienen una jornada diaria de 8 a 17 horas, y que con ese mismo personal se cubría la entonces denominada "extensión horaria" que era de 17 horas a 20 horas, en el entedido que por esa razón, esta última jornada se pagaba al personal como jornada extraordinaria.

En tales circunstancias, cabe recordar que la norma modificatoria ha establecido expresamente, que la nueva distribución de la jornada del personal regido por la Ley N° 19.378, es de lunes a viernes de 08 a 20 horas, en horario diurno y continuo, con tope diario de 9 horas, y que esta distribución no será apli-

cable cuando se ha establecido en los respectivos contratos de trabajo, que los funcionarios deben cumplir sus jornadas fuera de los horarios establecidos por la nueva normativa.

De ello se deriva, en opinión de la suscrita, que en el caso en consulta, mientras no se haya realizado la modificación para actualizar los contratos según la nueva normativa, prevalece la distribución de la jornada que tenían los trabajadores a la época de entrada en vigencia de la Ley N° 20.157, en cuyo caso el personal de salud primaria municipal sujeto a jornada de trabajo de 8 a 17 horas, podrá seguir cubriendo la antigua "extensión horaria" de 17 a 20 horas pero en el carácter de jornada extraordinaria, la que deberá ser pagada con el recargo legal o, en su defecto, con descanso compensatorio, en su caso.

No altera lo anterior el hecho de que a partir de enero de 2007, la jornada de 08 a 20 horas que impone la Ley N° 20.157, se

financie a través del sistema de subvención del "per cápita", que es la forma de financiamiento permanente del sistema, porque en definitiva lo que interesa al legislador de la Ley N° 20.157, es resolver una omisión que afectaba a la Ley N° 19.378, la que no contemplaba la distribución semanal y diaria de la jornada del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que el personal de salud primaria municipal dependiente de la Corporación Municipal de Rancagua, que en sus contratos de trabajo vigentes tiene jornada de 8 a 17 horas, debe considerarse como jornada extraordinaria la antigua "extensión horaria" que cumple de 17 horas a 20 horas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.157, la que debió y deberá pagarse con el recargo legal o con descanso compensatorio, en su caso.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. ESTERNALIZACION DEL SERVICIO. PROCEDENCIA.

1.915/039, 23.05.07.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.278/91, de 12.08.2003.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.278/91, de 12.08.2003 y 2.233/129, de 15.07.2002.

Mediante la solicitud del antecedente... Ud. solicita la reconsideración del Dictamen N° 3.278/91, de 12 de agosto de 2003, con motivo de diversas irregularidades que habrían ocurrido respecto a la administración del beneficio de sala cuna por parte de Sodexho Pass Chile S.A. en el caso del Jardín Infantil Parvonautas.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El dictamen impugnado complementa un pronunciamiento anterior contenido en el Dictamen N° 2.233/0129, de 15 de julio de 2002, manifestando que no existe inconveniente jurídico para la modificación, en los términos que señala, del mandato que las empresas obligadas a mantener sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo, otorgan a Sodexho Pass Chile S.A. a fin de que ésta administre el pago del beneficio.

Es necesario hacer presente que el contrato aludido y el "cheque párvulo" o "cheque sala cuna", a través del cual se regula el otorgamiento del beneficio, deben cumplir los requisitos y tener las características que se indican en el Dictamen N° 2.233/0129, de 15 de julio de 2002, orientadas todas a asegurar el cumplimiento del propósito perseguido por el legislador, esto es, a defender a la persona humana trabajadora, en este caso, a la mujer, específicamente, con el fin de proporcionarle un lugar donde dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo, protegiendo indirectamente, la vida familiar y con ello, a la sociedad entera.

Ahora bien, la administración del beneficio de sala cuna por parte de Sodexho Pass Chile S.A., efectuada en las condiciones señaladas precedentemente, sujetando el otorgamiento del beneficio a los términos consignados en el contrato, permite al empleador cumplir su obligación pagando directamente los gastos correspondientes al establecimiento al que la trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años, alternativa jurídicamente procedente de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección.

La regulación del otorgamiento del beneficio de sala cuna por parte de Sodexho Pass Chile S.A. permite, entonces, cumplir con el objetivo tenido en vista por el legislador al establecerlo, toda vez que el "cheque párvulo" o "cheque sala cuna" se utiliza efectivamente para proporcionar el servicio de sala cuna y no puede destinarse a ninguna otra finalidad, y al mismo tiempo agiliza la administración del beneficio, ajustándose a las políticas modernas de gestión empresarial y facilitando la acción fiscalizadora de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y los Servicios del Trabajo.

En efecto, cabe hacer presente, que Sodexho Pass Chile S.A. es una empresa de servicios que, de acuerdo a lo expresado en la cláusula cuarta de sus estatutos, tiene por objeto *"la administración de sistemas alter-*

nativos de pagos de beneficios que los empleadores otorguen a sus trabajadores mediante la emisión de vales o cupones y la organización de los servicios respectivos", de suerte que al hacerse cargo de la administración del beneficio de que se trata a nombre de sus empresas clientes, está actuando dentro del giro que le es propio.

Ahora bien, para resolver la presente solicitud de reconsideración, esta Dirección solicitó informe de fiscalización a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente; citó al recurrente en su carácter de representante legal del Jardín Infantil Parvonautas a una comparecencia personal al Departamento Jurídico y, además, aplicando el principio de bilateralidad, otorgó a Sodexho Pass Chile S.A. un plazo para que hiciera valer sus apreciaciones o puntos de vista sobre la materia de que se trata.

Sobre la base de los antecedentes recopilados, particularmente los informes emitidos por la fiscalizadora actuante, señora M.B.C.D., la comparecencia personal del recurrente a este Servicio de que da cuenta el acta de 4 de mayo del presente año y el traslado evacuado por Sodexho Pass Chile S.A., es posible afirmar que las argumentaciones que se formulan en apoyo de la reconsideración solicitada, a saber, falta de contrato que regule la relación que existió entre la empresa nombrada y el Jardín Infantil Parvonautas, fijación de valores máximos por el servicio de sala cuna, postergación de pagos, pago por parte de la madre trabajadora de la diferencia que se producía entre el monto que cobraba por la atención del menor el establecimiento mencionado y la suma de dinero, inferior, que Sodexho pagaba por el mismo concepto, son todas situaciones que pueden haber dado origen a cuestiones comerciales o civiles entre dos empresas, pero que no generaron en la especie un asunto laboral susceptible de ser interpretado y/o fiscalizado por este Servicio.

Se trata, en efecto, de situaciones que dicen relación únicamente con la operatoria del sistema en el caso del Jardín Infantil

Parvunautas y que, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, no configuran un problema extensivo a otras salas cunas o jardines infantiles. Más aún, cabe hacer presente que en la actualidad, el mencionado establecimiento no atiende a ningún niño cuyo beneficio sea administrado por Sodexho Pass Chile S.A.

En el mismo orden de ideas, es preciso puntualizar que las alegaciones formuladas por el recurrente no tienen incidencia alguna en las cláusulas del mandato que las empresas obligadas a mantener sala cuna en conformidad al artículo 203 del Código del Trabajo otorgan a Sodexho Pass Chile S.A., a fin de externalizar el beneficio, por lo que habiendo constituido el referido contrato el fundamento legal de la aprobación del sistema, no resulta jurídicamente procedente acceder a la modificación del dictamen impugnado.

La eficacia del sistema regulado por este Servicio a través del referido mandato se co-

rrabora, por otra parte, si se tiene presente que desde la fecha del dictamen primitivo, 15 de julio de 2002, no se ha tomado conocimiento de reclamo alguno de las madres respecto de las cuales se ha externalizado el beneficio de sala cuna a través de Sodexho Pass Chile S.A.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones efectuadas, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.278/91, de 12 de agosto de 2003.

Se hace presente que la conclusión anterior resulta válida en tanto el mandato y el "cheque párvulo" o "cheque sala cuna" aludidos en acápite anteriores, cumplan los requisitos y características que se reseñaron y ponderaron al momento de solicitarse el pronunciamiento original sobre la procedencia jurídica de otorgar el referido mandato. La verificación posterior de tales condiciones corresponderá a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

ESTATUTO DE SALUD. BONO LEY N° 20.157. PROCEDENCIA.

1.916/040, 23.05.07.

Tiene derecho a percibir el bono previsto por el artículo 5° de la Ley N° 20.157, el funcionario dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, que por renuncia trabajó hasta diciembre de 2006.

Fuentes: Ley N° 20.157, artículo 5° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento para que se determine si corresponde pagar a trabajador que por renuncia trabajó hasta diciembre de 2006, el bono de término de conflicto previsto por el artículo 5° de la Ley N° 20.157,

bono que fue pagado en enero de 2007 y, por ende, habría sobrepasado el pago de diciembre de 2006.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 5° transitorio de la Ley N° 20.157, que concede beneficios al perso-

nal de la atención primaria de salud y modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813, publicada en el Diario Oficial de 5.01.2007, dispone:

"Concédese un bono, por una sola vez, al personal de atención primaria de salud municipal, regido por la Ley N° 19.378, que se encontraba prestando servicios al 31 de agosto de 2006 y que continúe en servicio a la fecha del pago.

"Este bono no será imponible ni tributable y se pagará, en una sola cuota, en el mes de diciembre de 2006.

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

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

De la norma transcrita, se desprende que la ley modificatoria en estudio, contempla el pago de un beneficio o bono por única vez y en una sola cuota en el mes de diciembre de 2006, que no es imponible ni tributable, por un monto de \$122.500 o por el monto proporcional que resulte según sea la jornada de trabajo, si ella fuere inferior a 44 horas semanales.

En la especie, se consulta si procede pagar el bono previsto por el artículo 5° transitorio de la Ley N° 20.157, a un funcionario de atención primaria de salud municipal que, por renuncia, trabajó hasta diciembre de 2006 en la entidad administradora respectiva, y como el bono fue pagado en enero de 2007, habría sobrepasado la fecha de pago en di-

ciembre del año precedente que establece la ley del ramo.

De acuerdo con el claro tenor de la norma transitoria aplicable en la especie, el legislador concede un bono por una sola vez al personal que labora en la atención de salud primaria municipal, que no es imponible ni tributable, el que se pagará en una sola cuota en el mes de diciembre de 2006.

Pero el inciso primero del citado artículo 5° de la Ley N° 20.157, además se encarga de precisar que se concede dicho bono *"al personal de atención primaria de salud municipal regido por la Ley N° 19.378, que se encontraba prestando servicios al 31 de agosto de 2006 y continúe en servicio a la fecha del pago"*.

De ello se deriva que el trabajador por el que se consulta, que trabajó hasta diciembre de 2006, como ocurre en la especie, cumple el requisito exigido por la ley para acceder al pago del bono en cuestión, porque en su caso se encontraba prestando servicios al 31 de agosto de 2006 y continuó prestando servicios hasta la fecha del pago, esto es, al mes de diciembre de 2006, y de acuerdo con las reglas de interpretación de la ley contenidas en el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que el pago del bono se hubiere realizado en enero de 2007, toda vez que esta circunstancia sólo constituye el cumplimiento del pago en forma desfasada ordenado para el mes inmediatamente precedente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que tiene derecho a percibir el bono previsto por el artículo 5° transitorio de la Ley N° 20.157, el funcionario dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín que por renuncia trabajó hasta diciembre de 2006.

ESTATUTO DE SALUD. CARRERA FUNCIONARIA. FACULTADES EMPLEADOR. SUELDO BASE. ACTUALIZACIÓN. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACIONES MUNICIPALES. INVERSIÓN DE FONDOS.

2.032/041, 1º.06.07.

- 1) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, no pueden alterar unilateralmente y sin fundamento legal, los criterios establecidos en el Reglamento de la Carrera Funcionaria Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, aprobado por el Concejo Municipal.**
- 2) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Providencia ha dado cumplimiento a la actualización de los valores del sueldo base de los trabajadores clasificados en las categorías a), b), c), d), e) y f) de la Ley N° 19.378, en los términos exigidos por el artículo 2º, N° 13, letras a) y b) de la Ley N° 20.157.**
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el uso de los recursos de una entidad administradora de salud primaria municipal, para pagar remuneraciones supuestamente al margen de la ley, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 22, 24, inciso 2º. Ley N° 20.157, artículo 2º, N° 13, letras a) y b).

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.292/294, de 9.09.98, 1.882/159, de 11.05.2000 y 4.427/110, de 12.10.2005.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si se ajusta a la Ley N° 19.378, la determinación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Providencia, de que no estaría obligada a requerir la opinión o el acuerdo del Concejo Municipal para alterar los sueldos del personal ni de acatar la carrera funcionaria fijada en el reglamento comunal de salud aprobado por el Concejo Municipal.

Solicita, además, una auditoría de las remuneraciones en el área de salud de la misma Corporación, dado que junto a las irregularidades denunciadas en esta misma presentación, existen otras vinculadas a en-

casillamientos irregulares de funcionarios con cargos directivos, asociado a sobresueldos o pagos por sobre los establecidos en función de la capacitación y de la experiencia.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las preguntas:

- 1) El artículo 22 de la Ley N° 19.378, dispone:

"De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo. El mérito tendrá efecto remuneratorio sólo a través de la asignación de mérito que se establece en la presente ley. Sin perjuicio de todo lo anterior,

aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo".

Por su parte, el artículo 39 del mismo cuerpo legal, establece:

"La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer un sueldo base para cada uno de los niveles de la carrera funcionaria.

"Los sueldos bases fijados en conformidad con el inciso anterior serán ascendentes, teniendo en cuenta para definir cada uno de dichos niveles, los elementos constitutivos de la carrera funcionaria mencionados en el inciso segundo del artículo 37.

"El sueldo base correspondiente al nivel 15 de la carrera no podrá ser inferior al sueldo base mínimo nacional señalado en el artículo 24.

"Los sueldos base a que se refiere el inciso primero deberán ser aprobados por el Concejo Municipal y su posterior modificación requerirá el acuerdo de éste".

De los preceptos transcritos, en lo pertinente y en primer lugar, se desprende que las entidades administradoras de salud primaria municipal, están facultadas por la ley del ramo para ponderar en forma autónoma la experiencia y la capacitación para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, de acuerdo con los criterios objetivos fijados en el reglamento municipal, teniendo presente que el mérito constituye sólo el antecedente para percibir la asignación anual de mérito que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378.

Por otra, se establece claramente que esa facultad debe ejercerse ajustándose, entre otras normas, a la obligación de establecer un sueldo base para cada uno de los

niveles de la carrera funcionaria en forma ascendente, en consideración a la experiencia y a la capacitación que acredite el funcionario, sueldo base que en el nivel 15 no puede ser inferior al sueldo base mínimo nacional, y que los sueldos base deben ser aprobados por el Concejo Municipal.

En la especie, se denuncia que la corporación empleadora estima que no se encuentra obligada a requerir el acuerdo del Concejo Municipal, para modificar los sueldos del personal ni para acatar la estructura de la carrera funcionaria fijada en el reglamento municipal que fue aprobado por el Concejo Municipal.

A su turno, mediante informe de 14.02.2007, la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Providencia, señala en lo pertinente:

"1.- En primer término, respecto de la afirmación de la peticionaria en cuanto a que se habría producido una alteración arbitraria de la estructura de la Carrera Funcionaria aplicable al personal de salud de esta Corporación, debo ser enfática, en cuanto a que, la Corporación de Desarrollo Social de Providencia ha cumplido estricta y rigurosamente con las disposiciones legales pertinentes y ha pagado a su personal una remuneración global por sobre los valores legales establecidos.

"Sobre el particular, debo indicar a usted que la Carrera Funcionaria y los sueldos base a que se refiere el artículo 39 de la Ley N° 19.378, fueron aprobados en la Sesión Ordinaria N° 157, de Concejo Municipal de 23 de enero de 1996, los cuales no sufrieron modificaciones en el tiempo, salvo las establecidas por la ley, ya sea por reajustes anuales de remuneraciones del Sector Público y las derivadas de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.813, de 25 de junio de 2002, que modificó los sueldos base del nivel 15 de las categorías D, E y F, manteniendo el "orden ascendente" establecido en la ley. Ahora, bien, con fecha 23 de enero de

2007, mediante Sesión Ordinaria N° 85, el Concejo Municipal de Providencia aprobó la nueva Tabla de Sueldos Base del Personal de Salud de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, cuya copia se acompaña".

De acuerdo con las normas en estudio, la facultad otorgada a las entidades administradoras por las normas citadas, debe ser ejercida dentro de las exigencias establecidas por la ley del ramo, esto es, que la ponderación debe realizarse según las normas de la carrera funcionaria establecidas en el Título II de la Ley N° 19.378 y de acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento Municipal respectivo, y que la fijación de las remuneraciones del personal y sus posteriores modificaciones requerirá siempre contar con la aprobación del Concejo Municipal.

En este preciso contexto normativo, las entidades administradoras de salud primaria municipal no pueden alterar unilateralmente y sin fundamento legal los criterios establecidos, por ejemplo, en el Reglamento Carrera Funcionaria Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, que fue aprobado por el Concejo Municipal de la Municipalidad homónima, en sesión ordinaria de 23 de enero de 1996, porque por expresa disposición de la ley dichas normas reglamentarias deben regir la aplicación de la carrera funcionaria del personal afecto a esa reglamentación

Lo anterior implica que para realizar cualesquiera modificación a la carrera funcionaria y, particularmente, la clasificación o encasillamiento de los funcionarios, debe realizarse de acuerdo con las normas de la ley del ramo y siguiendo los criterios establecidos en el reglamento municipal citado.

Específicamente en el caso de la fijación del sueldo base para cada una de las categorías y niveles de la carrera funcionaria local, que aparece establecido en el aludido Reglamento Municipal de Salud, Capítulo 3.- Carrera Funcionaria, subtítulo 3.-6, páginas 18,

19, 20, 21, 22, y 23, respectivamente, y que fueron actualizados el 23.01.2007, según la Tabla de Sueldos Base del Personal de Salud de esa entidad, cuya copia fue acompañada por esa entidad en su informe y que se ha tenido a la vista, cabe consignar que el artículo 2°, N° 13, letras a) y b), de la Ley N° 20.157, que concede beneficios al personal de la atención primaria de salud y modifica las Leyes N°s. 19.378 y 19.813, publicada en el Diario Oficial de 5.01.2007, establece:

"Introdúcense las siguientes modificaciones en la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal:

"13)En el artículo 15 transitorio:

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

"a) \$264.134.

"b) \$200.678.

"c) \$105.890.

"d) \$101.725.

"e) \$94.571.

"f) 83.392.

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

En la especie, y de acuerdo con los antecedentes proporcionados por la corporación empleadora, particularmente, la Tabla de Sueldos Base del Personal de Salud que es parte integrante de su reglamento de la carrera funcionaria tenido a la vista, en la categoría A), el sueldo base nivel 15 es de \$ 277.870, el de la categoría B) es de \$ 211.113, el de la

categoría C) es de 110.337, el de la categoría D) es de \$ 107.016, el de la categoría E) es de 99.490, y el de la categoría F) es de \$ 87.728, valores todos que son levemente superiores a los mínimos exigidos para las respectivas categorías y niveles por el artículo 2º, N° 13, letras a) y b) de la Ley N° 20.157.

De ello se deriva que la entidad administradora en cuestión, ha dado cumplimiento a la actualización de los valores indicados en la norma legal citada, en la que se encuentra incluido el reajuste de remuneraciones en un porcentaje de 5,2%.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta, la Dirección del Trabajo está impedida de ordenar una auditoría para fiscalizar las eventuales irregularidades cometidas en la forma que la Corporación denunciada hubiere invertido los recursos para pagar remuneraciones supe-
stamente al margen de la ley, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.

En efecto, la reiterada doctrina de los Servicios del Trabajo contenida, entre otros, en Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98, numeral 3), ha señalado que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el destino y los montos de recursos invertidos*

por una Corporación Administradora de Salud Municipal", criterio que aparece reiterado en el numeral 3) del Dictamen N° 1.882/159, de 11.05.2000.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, no puede alterar unilateralmente y sin fundamento legal, los criterios establecidos en el Reglamento Carrera Funcionaria Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que fue aprobado por el Concejo Municipal.
- 2) La Corporación de Desarrollo Social de Providencia, ha dado cumplimiento a la actualización de los valores del sueldo base de los trabajadores clasificados en las categorías a), b), c), d), e), y f), de la carrera funcionaria de la Ley N° 19.378, en los términos exigidos por el artículo 2º, N° 13, letras a) y b) de la Ley N° 20.157.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia, para ordenar una auditoría sobre el uso de los recursos de una entidad administradora de salud primaria municipal, en el pago de remuneraciones supe-
stamente al margen de la ley, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. GARANTIA. CONSTITUCION.

2.158/042, 12.06.07.

No existe inconveniente jurídico para que un tercero constituya la garantía que el artículo 183-J del Código del Trabajo exige a las Empresas de Servicios Transitorios, a favor de la Dirección del Trabajo para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 183-J, 183-I, inciso 1°.

Mediante Memo del antecedente ... se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si resulta jurídicamente procedente que un tercero constituya a nombre de una Empresa de Servicios Transitorios la garantía que se establece en el artículo 183-J del Código del Trabajo.

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

La referida disposición legal, en sus incisos 1° al 4° dispone:

“Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la

empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta”.

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que toda empresa de servicios transitorios se encuentra obligada a constituir una garantía de carácter permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto básico deberá ser de 250 unidades de fomento, cantidad que aumentará en la forma que establece el inciso 1° de la disposición en comento, dependiendo del número de trabajadores transitorios contratados.

De la misma se colige que la garantía estará destinada en forma preferente a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, que se devenguen con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias y para responder, igualmente, por las multas que pudieren aplicárseles por infracción a las normas del Código del Trabajo.

De ella se infiere, además, que la caución en referencia se deberá constituir a tra-

vés de una boleta de garantía u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo, tener un plazo de vencimiento no menor a 120 días, la que será restituida dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

Ahora bien, para los efectos de absolver la consulta planteada, se hace necesario, en primer término, precisar qué se debe entender por "boleta de garantía". Para ello, cabe recurrir a la Recopilación de Normas de Bancos y Financieras de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, contenidas en la Circular N° 3.195, de 4.10.02, conforme a las cuales *"La boleta de garantía es una caución que constituye un Banco a petición de su cliente llamado el "Tomador" a favor de otra persona llamada "Beneficiario" que tiene por objeto garantizar el fiel cumplimiento de una obligación contraída por el tomador o un tercero a favor del beneficiario"*.

La misma Recopilación de Normas agrega: *"Existen dos maneras de obtener que un banco emita una boleta de garantía para caucionar una obligación de una persona a favor de otra. La primera es que se obtenga la emisión de una boleta con la constitución de un depósito de dinero en el banco por parte del tomador. La otra es que el banco la emita con cargo a un crédito otorgado al tomador, quien suscribe un pagaré u otro título de crédito a favor del banco"*.

"Aun cuando en el primer caso se llamaría propiamente depósitos de garantía, en realidad, en ambos casos, el banco emite un documento llamado "Boleta de garantía", en el que se compromete incondicionalmente a su pago a solo requerimiento del beneficiario. La existencia de un depósito o de un crédito sólo mira a las relaciones entre el banco y el tomador y no interesa al beneficiario, por cuanto la obligación de pagar la boleta será siempre incondicional para el banco". (Capítulo 8-11 (Bancos) N° 1-1.1)

De la normativa precedentemente transcrita es posible colegir que la boleta que nos

ocupa es una caución que garantiza el fiel cumplimiento de una obligación contraída ya sea por el tomador de la misma o por un tercero, a favor del beneficiario. Este instrumento se constituye por un banco, a petición de su cliente o tomador, previo depósito de la suma de dinero correspondiente o con cargo a un crédito otorgado al tomador.

De la misma se infiere que en la emisión de una boleta de garantía existen tres partes: *el tomador*, que no necesariamente será el que contrajo la obligación que cauciona la boleta; *el beneficiario* de la misma y el *banco* emisor del documento.

De dicha normativa es posible deducir, además, que existen dos maneras de obtener que un banco emita una boleta de garantía para caucionar una obligación de una persona a favor de otra. La primera, es que se obtenga con la constitución de un depósito de dinero en el banco por parte del tomador, la segunda, es que el banco la emita con cargo a un crédito otorgado al tomador, quien suscribe un pagaré u otro título de crédito a favor del banco. En ambos casos, el documento que emite el banco se denomina "boleta de garantía", en el que se compromete *incondicionalmente a su pago* a solo requerimiento del beneficiario.

La Recopilación de Normas referida en acápites anteriores, señala a continuación, que: *"dado que la boleta es una caución, en ningún caso puede disponerse de ella para una finalidad distinta de aquella para la cual fue tomada. Por consiguiente se trata de un documento nominativo que no admite endoso por parte del beneficiario, sino solamente su cancelación en caso de hacerse efectiva, cobrando su importe o bien, para hacer su devolución al respectivo tomador de la misma, para que éste a su vez la devuelva al banco, a fin de dar por cancelada la garantía"*.

Por otra parte, en el citado documento se determina que *"las menciones que, como mínimo, debe indicar la boleta son el nombre y firma del Banco depositario, el nombre del*

beneficiario y el nombre y número de RUT del tomador; la obligación que garantiza la boleta; el monto de la suma depositada; el lugar y la fecha de otorgamiento". (1.2. a)).

La misma Superintendencia agrega, en relación a esta materia, que las boletas en comento pueden ser pagaderas a la vista o a plazo, debiendo ser cobradas por el beneficiario dentro de su plazo de vigencia y, además, en relación a los fines para los cuales pueden ser emitidas, señala que las empresas bancarias pueden emitir boletas de garantía para garantizar el cumplimiento de obligaciones de dinero derivadas de obligaciones de dar, hacer o no hacer, sea para cumplir su objeto o la indemnización de perjuicios por el incumplimiento.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden y teniendo en consideración que las características de emisión de la boleta de garantía por parte de un banco, sea a través de un depósito de dinero o de un crédito, permite estimar suficientemente garantizado el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del tomador del documento, posible es afirmar, en opinión de este Servicio, que no existe impedimento jurídico para que un tercero garantice tales obligaciones, máxime si se considera que la existencia de un depósito o de un crédito sólo mira a las relaciones entre el banco y el tomador y

no afecta al beneficiario por cuanto la obligación de pagar la boleta de que se trata, será siempre incondicional para el banco.

Con todo, cabe hacer presente que conforme a lo preceptuado por el artículo 183- I del Código del Trabajo, el tercero que garantice las obligaciones de que se trata, no podrá ser, en ningún caso, la o las empresas usuarias que contraten los servicios de una Empresa de Servicios Transitorios.

En efecto, el inciso 1º de la citada disposición legal, dispone:

"Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no existe inconveniente jurídico para que un tercero constituya la garantía que el artículo 183-J del Código del Trabajo, exige a las Empresas de Servicios Transitorios a favor de la Dirección del Trabajo para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

ORGANIZACIONES SINDICALES. FUERO. CANDIDATOS.**2.159/043, 12.06.07.**

La restricción contenida en el artículo 238, inciso final, del Código del Trabajo, en cuanto al derecho a invocar el beneficio del fuero sólo dos veces en cada año calendario, está dirigida a las personas naturales que en su calidad de trabajadores deciden constituir sindicatos de aquellos señalados en los incisos 3° y 4° del artículo 221 del mismo cuerpo legal, o participar como candidatos a directores de los mismos.

Fuentes: Constitución Política, artículo 19, N°s. 2° y 26°; Código del Trabajo, artículos 221, incisos 3°, 4°, 5° y 238.

Mediante presentación del antecedente ..., se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la exacta interpretación jurídica que debe darse a las normas contenidas en los incisos tercero y quinto del artículo 221 del Código del Trabajo en relación con el inciso final del artículo 238 del mismo cuerpo legal. A juicio de la recurrente, debiera estimarse que *“el fuero que establece la norma citada sólo puede utilizarse dos veces en el año al interior de una misma empresa y que por ende, los trabajadores que concurren a la formación de un tercer sindicato en el mismo año en la misma empresa no gozan del fuero en cuestión, sea que hayan participado o no en la formación de uno o ambos sindicatos anteriores”*.

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

El artículo 238 del Código del Trabajo dispone:

“Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios y eventuales que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o em-

pleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección, si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario”.

Por su parte el mismo cuerpo legal citado en su artículo 221, incisos 3°, 4° y 5° establece:

“Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo

dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238”.

Del análisis conjunto de las normas citadas anteriormente es posible concluir, respecto de la materia que nos ocupa, que tanto el fuero de los socios que constituyen un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa, de un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios o eventuales como, asimismo, el de aquellos trabajadores candidatos al directorio, de estos mismos sindicatos, sólo puede ser invocado por los trabajadores que han participado activamente, ya sea como socios constituyentes o como postulantes a la directiva, dos veces en cada año calendario. De esta forma, el legislador evita la reiteración indefinida de asambleas constitutivas o de elecciones sindicales reiteradas, lo que podría llegar a implicar que algunos trabajadores gocen de fuero permanente.

Del mismo modo, es posible advertir que el tenor literal de las normas en comento sólo permite concluir que la limitación establecida en las mismas está dirigida a las personas naturales que en su calidad de trabajadores deciden constituir organizaciones sindicales o participar como candidatos a directores de las mismas, pero en ningún caso podría estimarse, como lo señala en su presentación, que esta restricción sea aplicable a la empresa en donde éstos dependientes laboran, llegando a sostener que sólo las dos primeras constituciones de sindicatos que se produzcan dentro de un año calendario permitirían gozar del derecho a fuero a los trabajadores que en ella participan.

Una interpretación distinta a la señalada en el párrafo precedente atentaría contra la garantía constitucional contenida en el artículo 19, N° 2, de la Constitución Política, la igualdad ante la ley, puesto que privaría a aquellos trabajadores que no han participado de la constitución de un sindicato o no han postulado como candidatos a un directorio sindical del legítimo derecho, reconocido ampliamente en nuestra legislación, a fundar las organizaciones sindicales que estimen conveniente de acuerdo con sus intereses y a postularse como dirigentes de las mismas.

En este mismo orden de ideas, cabe tener presente que nuestra Carta Fundamental, establece en el artículo 19, N° 26, que *“La Constitución asegura a todas las personas: La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.*

En consecuencia, de conformidad con lo expuesto y disposiciones constitucionales y legales citadas, cúmpleme informar a Ud., que la restricción contenida en el artículo 238, inciso final del Código del Trabajo, en cuanto al derecho a invocar el beneficio del fuero sólo dos veces en cada año calendario, está dirigida a las personas naturales que en su calidad de trabajadores deciden constituir sindicatos de aquellos señalados en los incisos 3° y 4° del artículo 221 del mismo cuerpo legal, o participar como candidatos a directores de los mismos.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES PAGADOS. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA. RENUNCIA VOLUNTARIA.

2.160/044, 12.06.07.

A los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados no les asiste el derecho a indemnización legal por años de servicio, en el evento que su contrato individual de trabajo termine por la causal del N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, renuncia voluntaria, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 78. Código del Trabajo, artículo 159.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento, acerca de si a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados les asiste el derecho a indemnización legal por años de servicio, en el evento que su contrato individual de trabajo termine por la causal del N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, renuncia voluntaria.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. lo siguiente

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores del sector particular, entre los que se cuentan, los docentes de los colegios particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por la normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no este expresamente contenido en el título IV del primero de los cuerpos legales mencionados, referido al contrato de trabajo de dichos docentes.

Atendido que el Estatuto Docente no regula la terminación del contrato de trabajo del personal de que se trata, salvo en cuanto a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, contem-

pladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, cabe señalar que en tal materia las disposiciones del Código del Trabajo resultan plenamente aplicables, acorde con el cual y, en particular, con el artículo 159 en relación con el artículo 163 del mismo Código las únicas causales que hacen procedente el derecho a indemnización por años de servicios son las del artículo 161 antes mencionadas.

De esta forma, la causal de renuncia voluntaria del profesional de la educación a su puesto de trabajo en un colegio particular subvencionado no le otorga el derecho al beneficio por el cual se consulta.

En nada altera la conclusión anterior, la circunstancia que la invocación de tal causal obedezca a razones de salud, sin perjuicio obviamente de lo que las partes, en virtud de la autonomía de la voluntad, convengan individual o colectivamente una indemnización por tal causal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados no les asiste el derecho a indemnización legal por años de servicio, en el evento que su contrato individual de trabajo termine por la causal del N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, renuncia voluntaria, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ESTATUTO DOCENTE. REMUNERACIONES. DERECHO. PROCEDENCIA.

2.161/045, 12.06.07.

La sola calidad de profesional de la educación no habilita para acceder a las remuneraciones especiales del Estatuto Docente.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 2°.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le asiste el derecho a percibir las remuneraciones especiales del Estatuto Docente, considerando que detenta la calidad de profesional de la educación.

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

El artículo 2° de la Ley N° 19.070, previene:

“Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesores o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes”.

El inciso 1° del artículo 5°, por su parte, establece:

“Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo”.

El artículo 1° de la misma ley, a su vez, dispone:

“Quedarán afectos al Estatuto Docente los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educa-

ción básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo, en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupen cargos directivos y técnicos pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación”.

De las disposiciones anotadas se infiere que la aplicabilidad de las normas de la Ley N° 19.070, se encuentra subordinada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación, sea en calidad de titulado, habilitado o autorizado;
- b) Que desempeñe sus funciones en alguno de los establecimientos educacionales y niveles que se mencionan;
- c) Que dentro de estos establecimientos desarrolle funciones docentes propiamente tal, docentes directivas o técnico pedagógicas.

De ello se sigue que la sola calidad de profesional de la educación no determina la aplicabilidad del Estatuto Docente, siendo necesario para que ello ocurra que concurren

copulativamente los tres requisitos antes mencionados.

En el caso que nos ocupa, cabe señalar que de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que si bien Ud. tiene la calidad de profesional de la educación, no lo es menos que no se desempeña en un establecimiento educacional sino en la Casa Central de CORPRIDE, no concurriendo por tanto el requisito signado con la letra c).

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener, que no le resultan aplicables las normas del Estatuto Docente y en los que nos interesa, las remuneraciones especiales contempladas en dicho cuerpo legal y leyes complementarias.

De este modo, no procedería por tanto, que la entidad empleadora lo incluya en la planilla de remuneraciones del personal docente para los efectos de acceder a subvenciones destinadas al pago de beneficios a dicho personal.

En nada altera la conclusión antedicha, la circunstancia que Ud. haya ingresado a prestar servicios a la CORPRIDE el año 1990, como docente del Liceo "Juan Terrier D", puesto que posteriormente fue destinado el año 1995, en comisión de servicios a la Casa Central de CORPRIDE, figura esta última que al no tener reconocimiento dentro de la normativa del Estatuto Docente, Código del Trabajo y leyes complementarias, hace concluir que lo que operó en la práctica fue una modificación tácita del contrato de trabajo, que al no habersele fijado una duración determinada, tiene vigencia por toda la duración de su contrato, salvo que, por acuerdo de las partes, medie una nueva modificación al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la sola calidad de profesional de la educación no lo habilita para acceder a las remuneraciones especiales del Estatuto Docente.

ESTATUTO DOCENTE. BONIFICACION POR RETIRO LEY N° 20.158. PROCEDENCIA.

2.184/046, 13.06.07.

No le asiste el derecho a la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, a una docente que actualmente labora en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Chonchi, que cuenta con 60 años de edad y que a la fecha de publicación del citado cuerpo legal prestaba servicios en un establecimiento educacional del sector particular.

Fuentes: Ley N° 20.158, artículo 2° transitorio.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si le asiste el

derecho a la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, a una docente que actualmente labora en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Chonchi, que tienen

do 60 años de edad y que a la fecha de publicación del citado cuerpo legal prestaba servicios en un establecimiento educacional del sector particular.

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

El artículo 2º transitorio de la Ley Nº 20.158, dispone:

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

“Los profesionales de la educación que deseen acogerse al beneficio anterior deberán formalizar su renuncia voluntaria ante el sostenedor respectivo, acompañada del certificado de nacimiento correspondiente, hasta el 31 de octubre de 2007.

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

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

“El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve

en la dotación docente del sector municipal a que pertenece, sea en un establecimiento educacional administrado directamente por las municipalidades o a través de corporaciones municipales. Las horas que queden vacantes por la renuncia voluntaria del docente se ajustarán de acuerdo a los artículos 22 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

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

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

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita, se deduce que los profesionales de la educación que al 29 de diciembre de 2006, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.158, laboraban en establecimientos educacionales del sector municipal, administrados directamente por las Municipalidades o por las Corporaciones Municipales, y que al 31 de diciembre de dicho año tenían 60 o más años si son mujeres o 65 o más años si son hombres, o que cumplan la edad para jubilar entre el 1° de enero de 2007 y 28 de febrero de 2009, que presenten su renuncia voluntaria al cargo que desempeñan les asiste el derecho a una bonificación por retiro por los montos que en la misma se indican.

Asimismo se infiere que para los efectos de acogerse al citado beneficio, los docentes deben formalizar su renuncia, hasta el 31 de octubre de 2007, acompañado el certificado de nacimiento correspondiente, la que tendrá el carácter de irrevocable y se hará efectiva por el solo ministerio de la ley, cuando el profesional de la educación cumpla 60 años de edad si es mujer o, 65 años de edad si es hombre.

Por su parte, se desprende que los sostenedores se encuentran facultados para que dentro del plazo comprendido entre el 1° de noviembre de 2007 y el 28 de febrero de 2009 declaren la vacancia del total de horas servidas por los docentes que, cumpliendo los requisitos establecidos para renunciar con derecho a bonificación, no hayan presentado dicha renuncia en plazo y forma; el monto de la misma en tal circunstancia será el que en la misma norma se consigna.

Del análisis de la disposición legal transcrita y comentada se desprende que constituye, entre otros, requisito sine qua non para acceder a la bonificación en cuestión, la circunstancia de encontrarse el docente prestando servicios al 29 de diciembre del 2006, en un establecimiento educacional de aquellos que integran el sector municipal.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio consta que la docente por la cual se consulta no cumple con el citado requisito, toda vez que a la data de entrada en vigencia de la Ley N° 20.158, prestaba servicios en un establecimiento educacional particular no asistiéndole, por ende, el derecho al beneficio de que se trata aun cuando actualmente labore en un establecimiento dependiente de una corporación municipal y cuente con la edad para pensionarse por vejez a la edad legal.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no le asiste el derecho a la bonificación por retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, a una docente que actualmente labora en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Chonchi, que cuenta con 60 años de edad y que a la fecha de publicación del citado cuerpo legal prestaba servicios en un establecimiento educacional del sector particular.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. DERECHO ALIMENTOS. PROCEDENCIA. EJERCICIO. EFECTOS. JORNADA PARCIAL. OTORGAMIENTO. TRABAJADORA CON MAS DE UN EMPLEADOR.

2.248/047, 19.06.07.

Fija sentido y alcance del actual artículo 206 del Código del Trabajo.

Fuentes: Ley N° 20.166 artículo único. Código del Trabajo, artículo 206. Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 3° N°s. 1 y 2.

Se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance del actual artículo 206 del Código del Trabajo, que fue sustituido por el número 2 del artículo único de la Ley N° 20.166, publicada en el Diario Oficial del día 12 de febrero del presente año.

En primer término y en cuanto a la vigencia de la nueva normativa, es necesario señalar que atendido que la referida ley no establece un plazo especial de vigencia, ésta rige a partir del 12 de febrero del año en curso, fecha de su publicación en el Diario Oficial, acorde a lo previsto por el inciso 2° del artículo 7° del Código Civil.

Precisado lo anterior, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El artículo único de la Ley N° 20.166, en su número 2, dispone:

Sustitúyese el artículo 206, por el siguiente:

“Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) *En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.*

- b) *Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.*

- c) *Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre”.

De la norma legal precedentemente transcrita es posible deducir que la madre trabajadora tiene derecho a disponer de una hora al día, a lo menos, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, tiempo que se considera trabajado para todos los efectos legales.

Asimismo se colige de ella, que el beneficio de que se trata puede ser ejercido a través de una de las diversas modalidades que el precepto contempla, la que en todo caso debe ser acordada con el empleador. Ellas son: *a)* en cualquier momento dentro de la jornada; *b)* puede dividírsele, a solicitud de la interesada, en dos porciones de tiempo, o bien, *c)* puede postergarse o adelantarse, en una o en media hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

De la misma disposición se infiere que el derecho en análisis puede ser ejercido en forma preferente en la sala cuna o en el lugar en que se encuentre el menor y que no puede ser renunciado en forma alguna.

Finalmente, del precepto en estudio se colige, a la vez, que tratándose de las empresas que están obligadas a mantener salas cunas, el período de tiempo de que tienen derecho a disponer las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos, se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, estando el empleador obligado a pagar el valor de los pasajes por el transporte que ésta deba emplear para el viaje de ida y vuelta.

- 2) Respecto a quienes son beneficiarias de este derecho, cabe señalar que él resulta *aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna*, que se encuentra contemplado en el artículo 203 del mismo cuerpo legal.

En otros términos, la norma legal en comento ha hecho extensivo el derecho que antes estaba previsto sólo para aquellas madres que laboraban en empresas que se encontraban obligadas a tener sala cuna, a todas las trabajadoras que tengan hijos menores de dos años, aun cuando no gocen del derecho a dicho establecimiento.

- 3) En cuanto a la forma en que puede ser ejercido el mismo, cabe consignar que acorde a lo previsto en el inciso 1º de la

norma en análisis, puede ser ejercido de alguna de las tres modalidades que ella establece, las que deben ser acordadas con el empleador, a saber:

- a)* en cualquier momento dentro de la jornada;
- b)* puede dividírsele, a solicitud de la interesada, en dos porciones de tiempo, o bien,
- c)* puede postergarse o adelantarse el inicio o el término de la jornada de trabajo, en una o en media hora.

Ahora bien, como el precepto en estudio establece que cualesquiera de las alternativas que existen para que la trabajadora ejerza el derecho de que se trata, debe ser acordado con el empleador, *cabe preguntarse que sucedería en el caso de no existir tal acuerdo*.

El análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 20.166, norma de interpretación legal prevista en el inciso 2º del artículo 19 del Código Civil, permite determinar que este derecho a dar alimento fue concebido para que pudiera llevarse a la práctica mediante alternativas, como una forma de establecer un margen flexible de negociación entre el empleador y la madre trabajadora, teniendo en consideración no tan sólo la protección de los derechos de la maternidad en sí, sino que también los derechos del hijo.

En efecto, en la Discusión del Proyecto, en Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados, Legislatura 354, Sesión 123, intervino la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, señora Laura Albornoz, expresando que *"la iniciativa impone a todos los empleadores la obligación de otorgar una porción de tiempo a las trabajadoras para dar alimento a sus hijos, tenga o no sala cuna"*. *"El proyecto constituye un avance cierto en*

la protección de los derechos de la maternidad y, al mismo tiempo, versa sobre la igualdad de oportunidades que debe existir entre trabajadores y trabajadoras, a la que, como país, nos hemos obligado por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con la mujer, Cedaw, (sic) y el Convenio N° 156 sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, de la Organización Internacional del Trabajo.

La alimentación de sus hijos e hijas es un derecho importantísimo de las madres, que excede el campo laboral y contribuye al futuro del país, porque todos sabemos lo importante que es el apego y la lactancia materna para el desarrollo de nuestro niños y niñas"... "Con el proyecto queremos garantizar que todas las trabajadoras de Chile, y no sólo algunas, tengan el derecho de alimentar a sus hijos e hijas.

Por último, es necesario recalcar, como lo dijo la ministra Clarisa Hardy, que la iniciativa forma parte de un proyecto global del Ejecutivo que tiene por objeto no sólo dar igualdad a los niños desde la cuna, sino además, conciliar la vida familiar y laboral, para lo cual se humanizarán las normas laborales, pues con ello reconocemos el importante rol que juega la mujer en nuestra sociedad y contribuimos al desarrollo de nuestros hijos para el futuro".

En otra intervención el H. Diputado Sr. Patricio Vallespín López, expresó: *"Estamos trabajando para que el proyecto llegue a buen término. Como dijo el diputado Moreira, el Senado potenció la idea matriz; precisó y enriqueció su contenido, pero lo que más hay que resaltar en la iniciativa es su mirada integral. Es un proyecto pro infancia, pro familia, pro salud, porque al asegurar el amamantamiento se está asegurando la salud del lactante. Además, por raro que suene, es*

una medida pro educación, porque las capacidades de aprendizaje aumentan por el solo hecho de alimentarse con leche materna".

Por su parte el H. Diputado Sr. Carlos Recondo Lavanderos, refiriéndose a las ventajas y valores positivos que genera el amamantamiento, señaló: *"Más allá de que este beneficio esté incorporado en nuestra legislación y de que sea un derecho plenamente resguardado, sería importante que las empresas lo consideren como parte de su responsabilidad social. Todos quisiéramos que los valores consagrados en relación con el trabajo de la mujer sean reconocidos por la empresa sin necesidad de que estén expresamente estipulados por ley. Por eso, más que apelar a que estos beneficios se incorporen en una ley y se sometan a un proceso de fiscalización, quisiera que se internalicen, en el rol social que deben cumplir las empresas".*

Posteriormente, en este mismo trámite constitucional, cabe destacar la intervención del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Osvaldo Andrade Lara, quien respondiendo a consultas efectuadas por la H. Diputada señora Adriana Muñoz, que había planteado que "el empleador bien podría no admitir los procedimientos de acuerdo o bien condicionarlos a una compensación económica", y que deseaba saber si se contemplaban "algunas medidas para fiscalizar el cumplimiento del ejercicio del derecho que se consagra para las madres trabajadoras", expresó lo siguiente:

"En primer lugar, estamos hablando de un derecho que es irrenunciable. En consecuencia, no es posible entregar ningún tipo de compensación que permita un cumplimiento distinto que no sea, en rigor, el cumplimiento de la ley. Este proyecto no es más que la reiteración de una norma contenida en el Código del Trabajo".

“En segundo lugar, respecto de la fiscalización, la alternativa es que la trabajadora y el empleador convengan alguna de las tres alternativas que entrega la propia ley. De no producirse acuerdo, es decir, de no establecerse de mutuo acuerdo el método más adecuado, la trabajadora podrá recurrir a la agencia pública que se encarga de este problema, es decir, la Dirección del Trabajo, para que, constatando el incumplimiento, ésta aplique la multa correspondiente y, sin perjuicio de ello, ratifique el régimen que la trabajadora haya elegido porque, al fin y al cabo, es ella la titular del derecho en cuestión”. ... “Lo que hace esta iniciativa es establecer métodos concretos para hacer realidad una norma que resultaba difícil cumplir.”... “Lo que hace este proyecto... es explicitar un método para que la norma y en consecuencia, el derecho que tiene la mujer, pueda materializarse, con una idea central: que dicho método apunte esencialmente a que la fórmula que se emplee sea más satisfactoria para la mujer y, por lo mismo, debe ser elegida por ella”.

Como en el debate legislativo, que en parte se ha transcrito precedentemente, ha sido recalcado en varias oportunidades lo beneficioso que resulta para el lactante el proyecto que estaba en discusión, resulta pertinente, a la vez, tener presente para los efectos que nos ocupan, la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por Chile y publicada en el Diario Oficial de 27.09.90, la que en su artículo 3° N° 1, establece: *“En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”.*

Por su parte, el N° 2 del mismo artículo, dispone: *“Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y*

el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley, y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas”.

De todo lo expuesto en los acápite que anteceden, fluye entonces que el derecho que nos ocupa, ha sido concebido por el legislador para que sea ejercido en forma universal por todas las madres trabajadoras con hijos menores de dos años, constituyéndose de esta forma en otro derecho protector de la maternidad. Asimismo, se tuvo en consideración para su establecimiento, todos los beneficios que reporta, tanto para la madre como para el hijo, el hecho de que este último pueda ser alimentado por un período más prolongado de tiempo directamente por aquella. Para tal fin, se facilitó su cumplimiento estableciendo las alternativas que anteriormente se han enunciado, dando así la posibilidad de que se acuerde aquella que sea más beneficiosa para la madre, titular de este derecho irrenunciable, la que siempre velará por lo que considere más beneficioso para su hijo.

De esta suerte, teniendo en vista lo que se ha pretendido proteger con la dictación de esta norma, no cabe sino concluir, en opinión de esta Dirección, que siendo la trabajadora la titular del beneficio, a ella le corresponde la elección de la fórmula que le resulte más adecuada, de manera que en el evento de que no existiera acuerdo con el empleador en cuanto a la alternativa propuesta por ésta, *se configuraría, lógicamente, el incumplimiento de dicho precepto por parte de este último, factible, de acuerdo a las reglas generales, de ser sancionado por nuestro Servicio, en virtud de las facultades que le son propias, sin perjuicio de ratificar el régimen que la trabajadora haya elegido.*

- 4) Respecto a si el derecho que nos ocupa corresponde en el caso de *trabajadoras sujetas a jornada parcial*, y si procedería otorgarlo en forma proporcional, cabe manifestar que resulta plenamente aplicable a la nueva normativa, la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida en el Ordinario N° 2.797/140, de 5.05.95, conforme al cual *“no procede otorgar proporcionalmente el tiempo para alimentar a los hijos contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, respecto de las trabajadoras con jornada parcial”*.

Para ello, se tuvo en consideración, entre otros fundamentos, *“que el otorgamiento del beneficio en proporción con la duración de la jornada de trabajo es una modalidad que no puede sostenerse sin expresa disposición de la ley que lo concede”*.

Asimismo, se afirmó en dicho pronunciamiento que *“la interpretación anterior aparece también como ajustada al genuino sentido y alcance de la norma, y se refuerza, con la aplicación del aforismo jurídico denominado argumento a generale sensu, según el cual no es lícito al intérprete distinguir donde la ley no distingue”*.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el artículo 40 bis B, del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

“Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo”.

De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que el legislador ha hecho aplicable expresamente a los trabajadores de que se trata, todos los derechos de que gozan los trabajadores a tiempo completo.

En otros términos, a estos dependientes les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias que se encuentran especialmente reguladas por el Párrafo 5°,

que fuera agregado por la Ley N° 19.759, al Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal.

Cabe agregar finalmente, que como el actual artículo 206 en estudio, establece diversas alternativas para dar cumplimiento al derecho que el mismo contempla, ello permite a la madre realizar esta tarea en la forma más apropiada, según las circunstancias del caso.

Por consiguiente, en relación a este punto, no cabe sino afirmar que las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en el artículo 206 del Código del Trabajo y que el tiempo que abarca el mismo, no corresponde otorgarlo en forma proporcional a su jornada.

- 5) Finalmente, cabe manifestar que también resulta aplicable a la nueva normativa en análisis, la doctrina contenida en el Ordinario N° 4.412/250, de 26.08.1999, de esta Dirección, conforme al cual *“a la madre trabajadora, que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho de exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos”*.

En efecto, el fundamento básico analizado en dicho pronunciamiento, plenamente aplicable al texto actual del artículo 206 tantas veces enunciado, fue que en tal caso existían dos relaciones laborales, que al tenor de lo dispuesto por el artículo 7° del Código del Trabajo, genera respecto de cada una de ellas todos los derechos y obligaciones propias del contrato de trabajo, encontrándose dentro de éstos el derecho de la trabajadora y la correlativa obligación del empleador, respecto del beneficio de que se trata, pudiendo, por lo tanto, exigírselo a ambos.

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

- 1) El derecho que consagra el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, para que la madre disponga de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, es aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de esa edad, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.
- 2) La forma en que este beneficio se puede ejercer, es acordando con el empleador cualesquiera de las tres modalidades consagradas en dicho inciso.
- 3) En el evento de que no existiera acuerdo en cuanto a la alternativa propuesta por la trabajadora, titular de este derecho irrenunciable, se configuraría el incumplimiento de este precepto por parte del empleador, factible, de acuerdo a las reglas generales, de ser sancionado por nuestro Servicio en virtud de las facultades que le son propias, sin perjuicio de ratificar el régimen que la trabajadora haya elegido.
- 4) Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que se establece en dicho precepto y el tiempo que abarca el mismo, no corresponde otorgarlo en forma proporcional a su jornada.
- 5) A la madre trabajadora que presta servicios para dos empleadores distintos, le asiste el derecho de exigir a ambos el permiso para dar alimento a sus hijos.

EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS. CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS TRANSITORIOS. JORNADA DE TRABAJO. ESTIPULACION. RESPONSABILIDAD. EMPRESA USUARIA. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO. TRABAJADOR PUESTO A DISPOSICION. APLICABILIDAD.

2.249/048, 19.06.07.

- 1) La determinación de la jornada de trabajo del trabajador queda entregada a las partes del contrato de trabajo transitorio, debiendo estipularse la jornada en que el trabajador prestará servicios en la empresa usuaria. Sin perjuicio que la responsabilidad por el cumplimiento de esa jornada pactada en el contrato de trabajo transitorio corresponde legalmente a la empresa usuaria.**
- 2) Si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio puesto a disposición, no siendo necesario, en consecuencia, que la empresa de servicios transitorios obtenga una nueva autorización para dicho trabajador de aquella que ya ha sido obtenida por la empresa usuaria respectiva. Lo anterior, sin perjuicio, de que se debe dejar constancia en el contrato de trabajo de dicha circunstancia.**

Fuentes: Artículos 10, 183-R y 183-X, del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por Memo N° 33 del Sub Jefe Departamento de Inspección, que se emita un pronunciamiento referido a si en el contrato de trabajo transitorio las partes deben pactar la jornada de trabajo de la empresa usuaria en donde se van a prestar los servicios, y si es necesario, en el caso que la usuaria cuente con un sistema de jornada excepcional, que la empresa de servicios transitorios que le cederá trabajadores, obtenga una autorización de la misma naturaleza.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Respecto de la primera cuestión acerca de si las partes deben pactar en el contrato de trabajo transitorio la jornada de trabajo que el trabajador realizará en la empresa usuaria en que se prestarán las labores, cabe indicar que la determinación de qué tipo de jornada de trabajo y la respectiva distribución

de la misma queda entregada a las partes del contrato de trabajo transitorio, esto es, a la empresa de servicios transitorios y al trabajador respectivo.

En efecto, el artículo 183-R, señala que *“el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.*

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código”.

Dentro de las menciones obligatorias contempladas en el artículo 10, número 5 del Código de Trabajo se encuentra, precisamente, la *“duración y distribución de la jornada de trabajo”*. Ahora tal como señala la definición legal de contrato de trabajo transitorio recién

citada, la prestación de servicios o labores a las que se obliga el trabajador se realizarán en la empresa usuaria, debiendo ser, en consecuencia, la jornada pactada por las partes la que el trabajador va a realizar en dicha empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que el trabajador transitorio deberá prestar sus servicios efectivamente en la empresa usuaria, quien tiene la responsabilidad legal por el cumplimiento de la jornada de trabajo pactada en el respectivo contrato de trabajo transitorio, de modo tal, que corresponde a un ilícito de la empresa usuaria que el trabajador cedido preste servicios fuera o en exceso de la jornada de trabajo pactada por las partes del contrato de trabajo transitorio.

Así lo dispone el artículo 183 X.- del Código del Trabajo, que señala que *“La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos”*.

Respecto de la segunda cuestión planteada, referida a la necesidad legal de que, en el caso de que la empresa usuaria cuente con un sistema de jornada excepcional de trabajo, la empresa de servicios transitorios que cederá trabajadores a la primera, obtenga una autorización del mismo tipo y naturaleza, cabe señalar lo siguiente:

El artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso sexto, dispone:

“Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubieran constatados, mediante fiscalización, que las condi-

ciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema”.

De la norma legal precedentemente anotada fluye que el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar respecto de trabajadores que laboran en empresas exceptuadas del descanso dominical, mediante resolución fundada y solamente en casos calificados, sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos cuando por la naturaleza y características de la respectiva prestación de servicios no fuere posible dar cumplimiento a las exigencias previstas en los incisos anteriores de dicho precepto, en orden a la oportunidad en que deben concederse los descansos compensatorios por los días domingo y festivos laborados por los respectivos dependientes.

Al respecto este Servicio ha señalado en Dictamen N° 2.873/134, del 1º.08.2001, *“que las empresas que reciban la señalada autorización administrativa, se encuentran facultadas para aplicar el sistema excepcional de que se trata respecto de los dependientes que se desempeñan actualmente en la empresa respectiva, independientemente que éstos sean o no los mismos que conformaban la dotación de éste a la fecha de la citada autorización”*.

En ese mismo sentido, el pronunciamiento citado aclara que la autorización de que se trata rige para el personal que se desempeñe o pase a desempeñarse en la obra o faena a que se refiera la autorización solicitada, ya que de lo contrario, significaría que cada vez que se produzca una alteración de la dotación primitiva debería requerirse una nueva autorización, lo que resultaría jurídicamente improcedente e innecesario.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el nuevo párrafo 2º del Título VII del Libro I del Código del Trabajo, que viene a alterar las reglas generales sobre la condición de empleador, especialmente lo dispuesto en el artículo 3º del Código del Trabajo, que señala

que tiene dicha calidad "la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

En efecto, el trabajador transitorio, será contratado por una empresa de servicios transitorios, quien tendrá la calidad de empleador para todos los efectos legales, pero prestará servicios efectivos en la empresa usuaria. Tal como señala la ley el contrato de trabajo transitorio *"es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido"* (artículo 183-R, inciso primero, del Código del Trabajo).

Se trata, en consecuencia, de una regulación excepcional, que altera las reglas generales acerca de quien debe ser considerado empleador, ya que en los casos de suministro o cesión de trabajadores por vía de una empresa de servicios transitorios, se considerará como tal a esta última, sin perjuicio de que el trabajador se desempeñara bajo la subordinación o dependencia efectiva de la empresa usuaria.

Por lo anterior, es que la propia ley señala que el trabajador quedará afecto al sistema de trabajo de la empresa usuaria, atendido que, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 183-X *"La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código"*.

Y precisamente porque el trabajo se va a prestar bajo la dirección de la empresa usuaria, es que le corresponde el control de la

jornada de trabajo y los descansos, según señala el artículo 183 W.- del Código del Trabajo: *"será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo"*.

"En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador".

En ese sentido, de una interpretación armónica de las disposiciones legales recién citadas, se sigue que el trabajador transitorio que celebra el contrato de trabajo transitorio con una EST, va a prestar servicios efectivos en la empresa usuaria, debiendo, en consecuencia, someterse al régimen de trabajo de la misma. De ahí, entre otras cosas, que el trabajador quede afecto al poder de mando de la empresa usuaria y le sean aplicables las normas del reglamento de higiene y seguridad de la empresa usuaria, y que esta empresa sea la encargada de controlar el registro de asistencia.

De este modo, y en concordancia con lo recién señalado, si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio cedido por una empresa de servicios transitorios, toda vez que este trabajador se va a desempeñar efectivamente al interior del proceso productivo de la empresa usuaria, quedando afecto, precisamente, al régimen legal de jornada de los trabajadores de esta empresa. Lo anterior, sin perjuicio, de que deben dejar constancia en el contrato de trabajo transitorio respectivo del hecho de que la empresa usuaria se encuentra en un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos.

En conclusión, de las consideraciones de derecho arriba transcritas es posible concluir lo siguiente:

- 1) La determinación de la jornada de trabajo del trabajador queda entregada a las partes del contrato de trabajo transitorio, debiendo estipularse la jornada de trabajo en que el trabajador prestará servicios en la empresa usuaria. Sin perjuicio que la responsabilidad por el cumplimiento de esa jornada pactada en el contrato de trabajo transitorio corresponde legalmente a la empresa usuaria.
- 2) Si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de tra-

bajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio puesto a disposición, no siendo necesario, en consecuencia, que la empresa de servicios transitorios obtenga una nueva autorización para dicho trabajador de aquella que ya ha sido obtenida por la empresa usuaria respectiva. Lo anterior, sin perjuicio, de que se debe dejar constancia en el contrato de trabajo de dicha circunstancia.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.

2.287/049, 21.06.07.

No se encuentran ajustados a derecho los requisitos de postulación para el concurso público convocado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, para proveer catorce cargos de directores de establecimientos educacionales dependientes de la misma, en cuanto exige estar inscrito en los registros electorales, no encontrarse en proceso de jubilación o jubilado y en proceso de sumario.

No procede, asimismo, que la citada entidad proceda a vender las bases de los concursos públicos.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 25 y 27.

Mediante presentación del antecedente ..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad del concurso público convocado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, para proveer catorce cargos de directores de establecimientos educacionales dependientes de la misma.

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

El artículo 25 de la Ley N° 19.070, prevé:

“Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados”.

“Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

“Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares”.

Por su parte el artículo 27 del mismo cuerpo legal, dispone:

“La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dicho concurso deberá ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento”.

Ahora bien atendida la circunstancia que las disposiciones legales antes transcritas, así como las demás normas que sobre la materia contempla la Ley N° 19.070 y su respectivo reglamento, no contienen reglas sobre el contenido de las bases de tales certámenes, esta Dirección del Trabajo ha resuelto que corresponde a la autoridad respectiva determinar las mismas, las que si bien es cierto deben ser fijadas libremente por dicha autoridad, no lo es menos que no pueden importar infracción de ley, encontrándose obligada esta última a proceder conforme a aquéllas.

De ello se sigue, entonces, que no existe inconveniente legal alguno para que las Corporaciones Municipales fijen, en las bases de los respectivos certámenes, los requisitos que estimen procedentes, siempre que con ellos no se vulneren normas de orden constitucional, legal y reglamentaria.

Confirma lo anterior lo dispuesto en el artículo 65, letra a) del Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, que establece que los profesionales de la educación, para ingresar a la dotación docente deben cumplir, como mínimo, con determinados requisitos que en ella se señalan, lo que autoriza para sostener que resulta plenamente procedente que en las bases de un concurso se exijan mayores condiciones o requisitos de postulación.

Ahora bien, analizados los requisitos de postulación objetados, preciso es sostener, tratándose del previsto en el punto 3.2., relativo a estar inscrito en los registros electorales que, si bien es cierto el artículo 24 N° 1, de la Ley N° 19.070 exige como requisito mínimo de ingreso a la dotación docente el ser ciudadano, no lo es menos que, para

detentar tal calidad no se requiere estar inscrito en los registros electorales, de modo tal que dicha exigencia no se encuentra ajustada a derecho. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en Dictamen N° 1.800/112, de 12.06.02.

En cuanto al requisito previsto en el numerando 3.8), esto es, no estar jubilado o en proceso de jubilación, cabe señalar que tal condición vulnera el principio de la no discriminación laboral contenido en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 19 N° 16 de la Constitución de la República, y en el artículo 2° del Código del Trabajo, al establecer una exclusión en la postulación del certamen por causa ajena a la capacidad o idoneidad personal o a la calificación exigida para el desempeño del cargo de que se trata.

A mayor abundamiento, cabe señalar que este Servicio mediante Dictamen N° 825/12, de 5.03.2007, determinó que los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la vigencia de la Ley N° 19.410, que cumplen con la edad legal para acogerse a jubilación, tienen derecho a integrar la quina cuando concursen al cargo que actualmente sirven.

Finalmente y, en lo que respecta a la exigencia contenida en el punto 3.11. en lo que se refiere a no encontrarse en proceso de sumario, cabe señalar que también resulta ser discriminatorio y por ende, no ajustado a derecho la exigencia de que se trata.

De ello se sigue, entonces, que los requisitos de postulación antes referidos contenidos en las bases no se encuentran ajustados a derecho, por lo que el referido concurso debería retrotraerse al estado de fijarlas válidamente.

Finalmente, es del caso hacer presente que revisada la normativa legal, aparece que no existe disposición legal alguna que faculte a las Corporaciones Municipales para efectuar cobros por concepto de bases de postulaciones a los concursos públicos para llenar los cargos

vacantes como titulares en las dotaciones docentes, no resulta por tanto procedente dicha práctica. En tal sentido se ha pronunciado el Ministerio de Educación en Oficio N° 07/24-39, de 28 de diciembre de 2004.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no se encuentran ajustados a derecho los requisitos de postulación para el concurso

público convocado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, para proveer catorce cargos de directores de establecimientos educacionales dependientes de la misma, de estar inscrito en los registros electorales, no encontrarse en proceso de jubilación o jubilado y en proceso de sumario.

No procede, asimismo, que la citada entidad proceda a vender las bases de los concursos públicos.

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULAR

53 (extracto), 30.05.07.

Depto. de Administración y Gestión Financiera

Informa sobre reemplazo anexos N°s. 1 y 3 de manual del sistema de gestión y procedimiento de compras y contrataciones de la Dirección del Trabajo e instruye su aplicación.

2.- ORDEN DE SERVICIO

10 (extracto), 22.05.07.

Dirección del Trabajo

Establece e informa procedimientos administrativos y plazos para el tratamiento de actividades de capacitación.

3.- RESOLUCIÓN

582 (exenta), 30.05.07.

Dirección Nacional

Créase el Comité Editorial de la Dirección del Trabajo.

VISTOS:

1) Lo dispuesto en los artículos 3º, 5º, 8º, 11 y 17 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

2) Las facultades que me confiere el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y

3) La Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

- 1) Que la adecuada difusión de los derechos de los trabajadores y de la normativa laboral y su correcta interpretación, constituye un pilar fundamental de la misión institucional de la Dirección del Trabajo.
- 2) Que los diversos Departamentos de la Institución y principalmente la Oficina de Comunicaciones realizan distintas publicaciones, ya sea impresas o digitales, de corte informativo o analítico que tienen por finalidad la concreción de dicho objetivo.
- 3) Que para su cabal cumplimiento se hace necesario establecer una política de publicaciones que responda además a los objetivos estratégicos institucionales de la Dirección del Trabajo, entre los cuales, se encuentra la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral.
- 4) Que es necesario fijar orientaciones programáticas, responsabilidades y atribuciones indispensables para contribuir a la edición regular y al mejoramiento en la preparación de las publicaciones, ya sean impresas o digitales.
- 5) Que para el cumplimiento de los fines propuestos, resulta indispensable la creación de un Comité, con la responsabilidad y atribuciones necesarias para llevar a cabo la divulgación de la legislación laboral en forma regular, programática y acorde con los objetivos institucionales.

RESUELVO:

- 1) Apruébese la *Creación de un Comité Editorial de la Dirección del Trabajo*.
- 2) La integración, atribuciones y objetivos del Comité Editorial de la Dirección del Trabajo será:

Artículo 1°.- El Comité Editorial de la Dirección del Trabajo es un órgano encarga-

do de velar porque las publicaciones que realice el Servicio, dirigidas a público externo, sean impresas o digitales, respondan a los objetivos estratégicos institucionales, respecto a las orientaciones programáticas, temáticas, y aspectos técnicos comunicacionales.

Artículo 2°.- El Comité Editorial, estará conformado por representantes de los Departamentos Jurídico, de Fiscalización, de Relaciones Laborales y de Estudios designados por la jefatura para tal efecto; el editor del Boletín Oficial y; la jefa de la Oficina de Comunicaciones, quien lo presidirá.

Artículo 3°.- Serán funciones del Comité Editorial:

1. Definir los criterios editoriales para todas las publicaciones que emanen de la Dirección del Trabajo hacia el público externo, de acuerdo a los objetivos institucionales.
2. Velar por la correcta aplicación de los criterios editoriales en todas las publicaciones para público externo, sean éstas impresas o digitales.
3. Definir el plan anual de publicaciones externas impresas y digitales a partir de las propuestas de cada Departamento productor de publicaciones y del Comité Directivo.
4. Determinar la oportunidad y pertinencia de la realización de publicaciones impresas y digitales no consideradas dentro del plan anual.
5. Conocer y emitir una opinión acerca de cada publicación externa impresa o digital previo a su impresión o digitalización.
6. Conocer y emitir una opinión acerca del plan de distribución al público externo de cada publicación impresa o digital aprobada.

7. Poner en conocimiento de la Directora Nacional las resoluciones que emita, las cuales serán visadas por ésta.

Artículo 4º.- Sin perjuicio de que a futuro la Dirección Nacional decida la incorporación de otras publicaciones, deberán ser sometidas al conocimiento y aprobación del Comité Editorial las siguientes publicaciones:

- Encuesta Laboral ENCLA
- Anuario Estadístico
- Cuadernos de Investigación
- Cartillas Informativas
- Aportes al Debate Laboral
- Temas Laborales
- Guías Temáticas

Artículo 5º.- El Comité Editorial determinará en la primera sesión la periodicidad de sus reuniones y los plazos para el cumplimiento de sus distintas funciones.

Los acuerdos adoptados deberán ser informados por escrito y en el plazo establecido en la primera sesión a la Directora Nacional, quien podrá vetar aquellas decisiones que no se ajusten a los objetivos estratégicos institucionales.

Anótese y comuníquese.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SELECCIÓN DE CIRCULARES

2.373, 17.05.07.

Sistema Unico de Prestaciones Familiares. Imparte instrucciones relativas a la identificación de beneficiarios y causantes de asignación familiar.

La Superintendencia de Seguridad Social con el objeto de asegurar el debido otorgamiento de las asignaciones familiares y su posterior control, y en uso de las atribuciones que le confiere su Ley Orgánica y el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones a todas las entidades que participan en la administración del Sistema Unico de Prestaciones Familiares:

1. Al momento de solicitar el beneficio de la asignación familiar o maternal, establecidas en el citado D.F.L. N° 150, deberá exigirse a contar de la fecha de la presente Circular, el *Rol Unico Nacional (RUN)*, tanto de los beneficiarios como de los causantes.

Ello permitirá contar con una identificación completa de los interesados y de

sus causantes, contribuyendo al correcto otorgamiento del beneficio.

2. Estas instrucciones son igualmente aplicables a los extranjeros que, cumpliendo los requisitos legales, soliciten el beneficio de asignación familiar, y a los causantes que ellos invoquen. En este caso, deberán informar el número de RUN indicado en la Cédula de Identidad para Extranjeros.
3. En relación a los beneficiarios y causantes de asignaciones familiares ya reconocidas, y con el objeto de completar la información existente, deberá requerirse a quienes no lo tengan ingresado, su *Rol Unico Nacional* o el número de la Cédula de Identidad para Extranjeros, según corresponda, a objeto que lo presenten en un plazo de dos meses a contar de la fecha de la solicitud.

2.374, 17.05.07.***Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio del 2007.***

1. En el Diario Oficial del 13 de diciembre de 2006, se publicó la Ley N° 20.143, la que en su artículo 21 fijó en \$ 5.393, a contar del 1° de julio del 2007, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la Ley N° 18.020.
2. En relación con el pago de subsidios familiares devengados con anterioridad a la fecha indicada, esto es, al 1° de julio del 2007, deberán tenerse presente los valores vigentes al mes en que se devengaron los respectivos subsidios.

2.375, 17.05.07.***Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2007.***

En el Diario Oficial del 13 de diciembre de 2006, se publicó la Ley N° 20.143, cuyo artículo 20 reemplazó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1° de julio de 2007.

En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. NUEVOS VALORES DE LAS ASIGNACIONES POR TRAMO DE INGRESO

En virtud de las modificaciones introducidas por el artículo 20 de la Ley N° 20.143, los valores de las asignaciones familiar y maternal serán los siguientes a contar del 1° de julio de 2007.

- a) \$5.393.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$135.124.
- b) \$4.223.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$135.124.- y no exceda de \$264.667.
- c) \$1.375.- por carga para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$264.667.- y no exceda de \$412.791.
- d) \$0.- por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$412.791.

Dado que el artículo 20 citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce del subsidio de cesan-

tía establecido en el citado D.F.L. N° 150, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tienen acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. DETERMINACION DEL INGRESO MENSUAL

2.1. Situación general

El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó los incisos primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquel en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respec-

tivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde pagar en cada caso, a contar del 1° de julio de 2007, deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2007. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2008, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los 12 meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso 1° del artículo 2° de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indica que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual, solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registraren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y si sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así

por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2007, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2. Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo

Tratándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1° de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$ 412.791

Los beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 412.791 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los aludidos beneficiarios que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1° de julio de 2007, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. REQUISITOS PARA SER CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR RELATIVOS A INGRESOS DE ESTE

De acuerdo con el artículo 5° del citado D.F.L. N° 150, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera que sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 18.806.

Cabe destacar, que el inciso final del artículo 2° de la Ley N° 18.987 estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIAR Y/O MATERNAL RETROACTIVAS

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1° de julio de 2007, ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. DECLARACIONES JURADAS

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida, Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 y la Tesorería General de la República, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración

jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazas fijos no superior a seis meses).

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron otros ingresos en el período indicado y cuales fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieran cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste no presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 412.791 y por tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

Los empleadores y las entidades pagadoras de asignación familiar, están obligados a mantener las declaraciones juradas de los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, por un plazo no inferior a cinco años.

7. PAGO DE ASIGNACIONES A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

8. PAGO DE ASIGNACIONES A TRABAJADORES BENEFICIARIOS DEL FONDO SOLIDARIO DEL SEGURO DE CESANTIA DE LA LEY N° 19.728

Los trabajadores que se encuentran haciendo uso de las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario establecido en la Ley N° 19.728 y que conforme al artículo 20 de dicha ley tienen derecho a percibir asignación familiar, tendrán derecho a recibir a contar del 1° de julio de 2007 y mientras perciban los giros mensuales conforme a la citada ley, los nuevos valores de la asignación familiar indicados en las letras a) y b) del punto 1. de la presente Circular, que les corresponda según la asignación que estaban percibiendo, sin necesidad de nuevas declaraciones de ingreso.

9. Se solicita a Ud. dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

2.377, 29.05.07.***Complementa instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 respecto del procedimiento para la atención de trabajadores que hubieren sufrido un accidente o presentaren una enfermedad de origen presumiblemente laboral.***

Esta Superintendencia, en virtud de las facultades contempladas por los artículos 30 de la Ley N° 16.395, 4° y 12 de la Ley N° 16.744, y con el propósito de mejorar el otorgamiento de las prestaciones médicas del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ha estimado necesario complementar las instrucciones impartidas por las Circulares N°s. 1.900 de 2001, 2.238 de 2005 y 2.283 de 2006, relacionadas con el procedimiento de atención de trabajadores afectados a dicho Seguro.

Los ingresos de los pacientes a sus servicios asistenciales, deben estar respaldados por las correspondientes DIAT o DIEP, salvo que se trate de una urgencia, es decir, cuando la condición de salud o cuadro clínico del trabajador, de no existir una atención médica inmediata, implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para éste, situación en la que la atención médica será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo.

En el evento que el empleador no haya realizado la respectiva Denuncia habiendo tomado conocimiento de la ocurrencia de un accidente origen laboral o de una enfermedad presumiblemente laboral o no haya podido ser informado de la ocurrencia del accidente, dado el lugar, día u hora en que éste ocurrió, el mismo trabajador afectado, o sus derechohabientes, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, deberán formular una denuncia escrita, acorde a lo establecido por el artículo 76 de la Ley N° 16.744, en el formulario DIAT que deberá estar disponible

tanto en los centros de atención de los organismos administradores como en aquéllos con los que mantengan convenios de atención (Circular N° 2.238 de 2005).

La atención de trabajadores que hubieren sufrido un posible accidente a causa o con ocasión del trabajo o de trayecto, o que presentaren una eventual enfermedad de origen ocupacional no puede ser condicionada a la suscripción de un pagaré, ni a la entrega de un cheque en blanco en garantía, ni al abono de una cantidad de dinero en efectivo.

Con todo, el trabajador que ingresa a los servicios asistenciales de un Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, deberá ser advertido que en el evento de determinarse que su dolencia es de origen común, el costo de las prestaciones que le fueron dispensadas deberán ser solventadas conforme a su plan de salud común.

Tal advertencia deberá constar por escrito y deberá ser firmada por el trabajador, en señal de aprobación, en la medida que su estado de salud y conciencia lo permita. En el evento que el trabajador pudiendo firmarla se negare a ello, se deberá dejar constancia escrita de tal situación. Asimismo, se debe tener presente lo instruido respecto de las atenciones de urgencia por la Circular N° 2.283 de 2006.

Las presentes instrucciones serán obligatorias a contar de la fecha de esta circular, debiendo dárseles la más amplia difusión especialmente entre quienes deben implementarlas directamente.

2.378, 30.05.07.

Complementa instrucciones impartidas mediante Circular N° 2.345, de 10 de enero de 2007, respecto de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.123.

Esta Superintendencia, en virtud de las facultades contempladas en los artículos 2° y 30 de la Ley N° 16.395, 12 de la Ley N° 16.744, 1°, 23, 126 del D.S. N° 1, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y atendidas las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.123 al artículo 76 de la Ley N° 16.744, incorporándole los incisos cuarto y quinto, impartió instrucciones a las empresas, a través de la circular N° 2.345, de 10 de enero de 2007, acerca del procedimiento a seguir cuando uno de sus trabajadores sufra un accidente del trabajo grave o fatal y, a los organismos administradores del Seguro Laboral, a través de dicha circular y del Oficio Ord. N° 15.762, de 14 de marzo de 2007, acerca de la asistencia técnica que deben otorgarle a sus empresas adheridas o afiliadas en estos casos.

Cuando en una empresa ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- b) Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

I. DEFINICIONES

En dicha oportunidad fue necesario definir lo que se entendería para estos efectos, por:

- a) *Accidente del trabajo fatal*, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
- b) *Accidente del trabajo grave*, cualquier accidente del trabajo que:
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
 - Obligue a realizar maniobras de rescate, u
 - Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts., o
 - Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
 - Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

El listado de accidentes del trabajo graves será revisado por la Superintendencia de Seguridad Social periódicamente, lo que permitirá efectuar los ajustes que se estimen necesarios.

- c) *Faenas afectadas*, aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de

no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

II. PRECISIONES

1. Atendido que se han presentado dudas y diferencias de criterio en la aplicación de alguno de estos conceptos, se ha considerado oportuno efectuar las siguientes precisiones:

- a) La Ley N° 20.123 establece que accidentes son los que deben informar tanto a la Inspección del Trabajo como a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, al disponer, en el inciso primero de su artículo 183-AB que se deberán informar los "...accidentes del trabajo fatales y graves...", es decir, está refiriéndose a los accidentes definidos en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 16.744, a saber:

"Para efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte".

- b) En lo que se refiere a los accidentes del trabajo que se han definido como "graves", se precisan los conceptos "maniobras de reanimación" y maniobras de rescate".

Maniobras de reanimación: conjunto de maniobras encaminadas a revestir un paro cardio-respiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Es-

tas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de salud entrenados).

Maniobras de rescate: aquellas que permitan sacar al trabajador del lugar en que quedó, cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios.

2. En el procedimiento establecido a seguir en estos casos, se señala que el empleador deberá efectuar la denuncia ante la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud así como ante la respectiva Inspección del Trabajo y, que podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la SEREMI que corresponda, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente.

Al respecto, cabe hacer presente que la reanudación de faenas podrá ser autorizada por la Inspección del Trabajo o por la Secretaría Regional Ministerial de Salud, dependiendo de cuál de las dos efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen.

III. INSTRUCCIONES GENERALES

1. Se deberá dar la mayor difusión a las presentes instrucciones para que las empresas e instituciones que deban cumplirlas conozcan el texto íntegro de la presente circular.
2. Los organismos administradores de la Ley N° 16.744, Mutualidades e Instituciones de Normalización Previsional, deberán:

- Difundir las presentes instrucciones entre todas sus empresas adheridas o afiliadas.
- Otorgar asistencia técnica a las empresas en que haya ocurrido un accidente del trabajo fatal o grave, en cuanto éstos les sean denunciados.
- Contactarse inmediatamente con la entidad empleadora, cada vez

que tomen conocimiento de la ocurrencia de un accidente fatal o grave en ésta, de modo de verificar si se ha dado cumplimiento a las obligaciones referidas en las letras a) y b) de la introducción de esta circular, brindándole la asesoría correspondiente en aquellos casos en que dicha entidad manifieste incumplimiento o desconocimiento de estas disposiciones.

2.382, 7.06.07.

Cobranza judicial de cotizaciones previsionales mediante firma mecanizada o electrónica avanzada.

I. INTRODUCCION

Mediante la presente circular, se imparten instrucciones en relación a la firma mecanizada o electrónica avanzada de las resoluciones de cobranza de cotizaciones, considerando que las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social a que se refiere la Ley N° 17.322, que se adeuden a las instituciones de seguridad social, podrán ser firmadas en forma mecanizada o electrónica avanzada.

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el Instituto de Normalización Previsional y las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, podrán estampar mediante procedimientos mecánicos o electrónicos, la firma de su representante legal en las resoluciones de cobranza de las cotizaciones previsionales, previo cumplimiento de los requisitos que se indican en los números siguientes.

II. FIRMA MECANIZADA

Conforme lo indica el Decreto N° 59, publicado el 14 de diciembre de 2006, es firma mecanizada la estampada mediante procedimientos mecánicos, que reproduzcan fielmente la rúbrica de una persona natural debidamente facultada para ello, la que para todos los efectos legales, se entiende suscrita por la persona cuya rúbrica haya sido reproducida.

La firma mecanizada deberá estamparse en cada una de las fojas que conforman las resoluciones de cobranzas de deudas previsionales o de seguridad social, y en sus respectivos anexos, que forman parte integrante de éstas.

Las resoluciones de cobranza judicial firmadas en forma mecanizada, deben formar parte del expediente judicial físico, como electrónico, para este último efecto, podrá también digitalizarse.

MECANISMO DE CONTROL

Cada entidad de seguridad social deberá establecer mecanismos de resguardo de los cuños correspondientes y asegurarse que el sistema de impresión de firma que se utilice, ofrezca seguridad frente a posible adulteraciones.

Para estos efectos, las entidades, deberán establecer mecanismos de resguardo de los cuños, además de la autenticación correspondiente y que constituirán el soporte de seguridad de los sistemas de información, los que permitirán definir en forma individual a los usuarios que tendrán acceso y sus privilegios, generándose registros de auditoría detallada, que permitirán determinar específicamente la actividad de un usuario en forma completa y localizar los incidentes de seguridad o de actividad anormal en el proceso.

Cabe hacer presente que los cuños deben estar bajo la custodia del superior jerárquico directo de la unidad a cargo de la emisión de las resoluciones de que se trata, dentro de la entidad, en un lugar seguro que evite la pérdida, el deterioro o la vulnerabilidad, en la forma como lo establece el N° 1 del artículo 7° del D.S. N° 52. Asimismo, cualquier requerimiento de verificación de dichos cuños, tanto por las unidades de control interna como de los organismos fiscalizadores debe ser en presencia de la persona designada para su custodia.

III. FIRMA ELECTRONICA AVANZADA

Los documentos electrónicos de resoluciones de cobranzas de deudas previsionales podrán ser suscritos por medio de firma electrónica avanzada, la que se regirá por las disposiciones de la Ley N° 19.799 sobre documentos electrónicos, firma electrónica y certificación de dicha firma y su reglamentación.

Para efectos de la presente circular, el concepto "Firma Electrónica avanzada" se define como cualquier sonido, símbo-

lo o proceso electrónico, certificado por un prestador acreditado, en los términos señalados en la Ley N° 19.799 y su reglamentación, que ha sido creada usando medios que el titular mantiene bajo su exclusivo control, de manera que se vincule únicamente al mismo y a los datos a los que se refiere, permitiendo la detección posterior de cualquier modificación, verificando la identidad del titular e impidiendo que desconozca la integridad del documento y su autoría.

A su vez, se entiende por documento electrónico: toda representación de un hecho, imagen o idea que sea creada, enviada, comunicada o recibida por medios electrónicos y almacenada de un modo idóneo para permitir su uso posterior.

Atendido el tenor de la Ley N° 17.322 y su reglamento, las resoluciones de cobranzas de deudas previsionales generadas con firma electrónica avanzada, serán válidas de la misma manera y producirán los mismos efectos que las emitidas por escrito y en soporte de papel, y tendrán el valor probatorio establecido en los artículos 3°, 4° y 5° de la Ley N° 19.799.

Las Instituciones de previsión deberán adaptarse a requerimientos que contemplen los Tribunales de Justicia, toda vez que la resolución de cobranza con firma electrónica avanzada se trata de un documento electrónico que se usará ante ellos.

MECANISMOS DE CONTROL

Las entidades previsionales deberán proceder a considerar la firma electrónica de las resoluciones de cobranza judicial de las cotizaciones previsionales, de la misma forma que una efectuada en la forma tradicional.

Con el objeto de asegurar el debido resguardo de los documentos que contengan firma electrónica avanzada, las enti-

dades de seguridad social y/o los prestadores de servicios que se hubieran contratado para la cobranza, deberán establecer mecanismos de resguardo en el manejo de ellos. Se asegurará que el documento electrónico garantizado que tenga como atributos la confidencialidad, integridad, factibilidad de autenticación y disponibilidad. Ello a través del desarrollo de políticas de seguridad de uso, almacenamiento, acceso y distribución del documento generado y de los sistemas informáticos utilizados en su procesamiento, monitoreo de éstas y su revisión, para evitar incidentes de seguridad, definición y documentación de roles y responsabilidades de las entidades e individuos involucrados en estos procesos.

La entidad previsional será responsable del uso y administración de los certificados que adquiera para el o los funcionarios que participen en la emisión de las resoluciones con firma electrónica avanzada, además de la responsabilidad individual que corresponda; por consiguiente, deberá establecer los procedimientos de control.

En el evento que se requiera modificar una resolución que ya esté firmada, igual que en documentos con firma mecanizada o manual, deberá generarse otro documento modificadorio, dejándose el primero también en el expediente respectivo.

Finalmente, y en relación con el archivo o repositorio de estos documentos, si la entidad tiene un sistema de archivo electrónico el documento deberá identificarse en el expediente del caso en cobranza y permitir su validación.

Cualquiera sea el tipo de archivo de los documentos, deberá estar a disposición de esta Superintendencia cuando se requiera.

IV. RESPALDOS DE RESOLUCIONES DE COBRANZA JUDICIAL

Las Instituciones de previsión deberán registrar en el sistema de archivos que mantienen para las resoluciones de cobranza judicial, ya sea éste computacional o manual, si éstas fueron firmadas en forma, manual, mecánica o electrónica.

V. INFORMACION A ESTA SUPERINTENDENCIA

Cualquier situación anómala ocurrida y que tenga relación con la seguridad, pérdida de información o responsabilidades de cualquier índole, relacionadas con la firma electrónica o mecanizada, deberá ser comunicada por las entidades de previsión a esta Superintendencia inmediatamente de tomado conocimiento de la ocurrencia del hecho.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

FIS-1.130, 12.06.

Convenio de Seguridad Social suscrito con Perú, no obsta a ejercicio de derechos reconocidos en la legislación interna de los Estados.

Una persona ha señalado a esta Superintendencia que trabajó durante un tiempo en Perú, período en el cual cotizó en la A.F.P. Horizonte. Agrega que solicitó retirar los fondos previsionales acumulados en esa Administradora en conformidad a la legislación de dicho país, la cual expresamente autoriza el retiro de fondos previsionales para extranjeros, pero su solicitud fue rechazada debido a la existencia del Convenio de Seguridad Social entre Chile y Perú.

En conformidad a lo anteriormente expuesto, solicita a esta Superintendencia se le informe el procedimiento que debe seguir para retirar sus fondos previsionales desde Perú.

Al respecto, cabe informar que el Convenio de Seguridad Social suscrito entre Chile y Perú tiene por objetivo, entre otros, el traspaso de fondos previsionales entre sistemas de capitalización individual en conformidad a lo dispuesto en el artículo 18 del mismo. En este sentido, el Convenio ha sido concebido como un herramienta para facilitar el ejercicio de derechos previsionales por parte de los beneficiarios del mismo, y por lo tanto, sus disposiciones deben entenderse sin perjuicio de los beneficios previsionales que las legislaciones internas de los Estados Partes confie-

ran a las personas reguladas por el mismo, en cuanto no entren en contradicción con las normas de éstos.

Desde esta perspectiva, esta Superintendencia cumple con informar que en la medida que las disposiciones de la legislación interna de Perú, que permite el traspaso de fondos previsionales, no entre en contradicción con lo prescrito en el Convenio, tal normativa podría ser invocada por un trabajador con el objeto de retirar sus fondos previsionales. En este sentido, el trabajador gozaría de dos mecanismos distintos para obtener el traspaso de sus fondos previsionales. Uno al amparo del Convenio y, el otro, al amparo de la legislación peruana.

En armonía con lo señalado precedentemente, cabe hacer presente que en Chile se encuentra vigente la Ley N° 18.156, que autoriza el retiro de las cotizaciones a los trabajadores extranjeros que hayan enterado cotizaciones en una A.F.P., siempre que cumplan con los requisitos que dicho cuerpo legal contempla. Pues bien, no es obstáculo la existencia del Convenio de Seguridad Social vigente con Perú, para que un ciudadano peruano que cumple los requisitos de la Ley N° 18.156, pueda hacer uso de ese mecanis-

mo para efectos de retirar las cotizaciones que registra enteradas en una A.F.P. en Chile. Con todo, se desconoce si respecto de Perú existe alguna disposición legal que otorgue similar beneficio.

En definitiva, no es obstáculo al ejercicio de derechos garantizados al amparo de la legislación peruana, la existencia del Convenio de Seguridad Social suscrito entre Chile y Perú, en la medida que ambos estatutos jurídicos no se contrapongan. Con todo, la pre-

sente respuesta debe circunscribirse al ámbito jurisdiccional de la República de Chile, razón por la cual, toda consulta acerca de la manera de retirar los fondos desde Perú utilizando al efecto los mecanismos que contiene la legislación peruana, deberá ser efectuada directamente ante los Organismos Competentes de dicho país; en tanto esta Superintendencia, no obstante las consideraciones anteriormente efectuadas, sólo puede pronunciarse sobre los derechos previsionales reconocidos por la legislación nacional.

FIS-1.132, 12.06.

Improcedencia de solicitar certificado para fines que indica, por tratarse de una materia no cubierta por el Convenio de Seguridad Social suscrito entre Chile y Uruguay.

Se ha recibido en esta Superintendencia la presentación de un ciudadano extranjero por medio de la cual solicita a este Organismo que requiera del Banco de Previsión Social de Uruguay, un certificado de afiliación y registro de aportes, para poder acogerse a los beneficios de la Ley N° 18.156 en Chile. Ello, debido a que al haber consultado en el Consulado Uruguayo al respecto, se le informó que el Banco de Previsión Social de Uruguay otorga dicho certificado sólo a requerimiento de esta Superintendencia.

Sobre el particular, cabe señalar que la solicitud del recurrente no puede ser acogida por esta Superintendencia, toda vez, que ella escapa a las funciones que el Convenio de Seguridad Social vigente con Uruguay establece respecto de esta Superintendencia en su calidad de Organismo de Enlace.

En efecto, el ámbito de aplicación material del referido Convenio se circunscribe, tratándose de Chile, a las disposiciones relativas

al Sistema de Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia basado en la capitalización individual, a los regímenes de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia administrados por el Instituto de Normalización Previsional, y a los regímenes de prestaciones de salud, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 15 del referido Convenio. En consecuencia, los beneficios concedidos por la Ley N° 18.156 no están incluidos dentro de aquellos que pueden ser invocados al amparo del Convenio y, por lo mismo, esta Superintendencia no puede actuar como Organismo de Enlace para solicitar a un organismo de seguridad social uruguayo, un certificado necesario para ejercer un derecho al amparo de las disposiciones de la citada Ley N° 18.156.

En consecuencia, el certificado deberá ser requerido directamente por el recurrente al Banco de Previsión Social de Uruguay, atendida la improcedencia de que esta Superintendencia intervenga en esta materia.

FIS-1.149, 12.06.**Informa sobre pago de fondos previsionales a título de herencia.**

Una A.F.P. ha sometido a conocimiento y consideración de esta Superintendencia, la situación que se ha presentado con ocasión de una solicitud de pago de fondos previsionales a título de herencia, de un afiliado fallecido con fecha 17 de agosto de 1997, como consecuencia de un accidente del trabajo.

Agrega la Administradora, en lo pertinente, que con fecha 21 de septiembre de 2006, se recibió la posesión efectiva de la herencia, detectándose que la cónyuge del afiliado fallecido no estaba considerada como heredera, razón por la cual, le solicitó una ampliación de la posesión efectiva con el objeto de que la cónyuge fuera considerada en tal calidad, o un certificado del registro civil que informara el motivo de su omisión.

Finalmente, señala que la cónyuge sobreviviente informó a la Administradora que el Servicio de Registro Civil e Identificación señaló que la posesión efectiva estaba en regla, de acuerdo a la ley del año 1997 a 1999 (sic), ya que a este último año fue modificada, por lo que la cónyuge no era heredera, puesto que el afiliado falleció en el año 1997.

En virtud de los hechos antes expuestos, la A.F.P. solicita instrucciones de esta Superintendencia respecto de si procede efectuar el pago de la herencia a las hijas y qué monto les correspondería, dado que la cónyuge no tendría derecho a la masa de bienes.

Sobre la materia, cabe informar lo siguiente:

En primer término, es preciso anotar que la materia objeto de consulta está referida a disposiciones de derecho común establecidas en la Sucesión por Causa de Muerte que

contempla el Código Civil, materia que, por existir solicitudes de pago de herencia como uno de los beneficios establecidos en el D.L. N° 3.500, de 1980, la Administradora debe conocer y resolver a través de su propia Fiscalía.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe anotar que la Ley N° 19.585, publicada en el Diario Oficial de 26 de octubre de 1998, cuya vigencia fue establecida a contar del mes de octubre de 1999, derogó el párrafo 2 del Título V del Libro III del Código Civil, referente a los derechos en los bienes del causante de la cónyuge sobreviviente, denominada porción conyugal, que tenía el carácter de asignación forzosa de acuerdo al N° 2 del artículo 1167.

De este modo, en la tramitación de las posesiones efectivas de los bienes quedados al fallecimiento del causante se debe distinguir, si la persona falleció antes del 26 de octubre de 1999, el viudo o viuda sólo tiene derecho a porción conyugal. Pero si la persona falleció después del 26 de octubre de 1999, el cónyuge sobreviviente no recibe porción conyugal sino que recibe en general, el doble de lo que por ley corresponde a cada hijo. En ambos casos suceden al difunto, pero sus derechos son distintos.

De lo relacionado se sigue que conforme a Ley N° 19.903, sobre Procedimiento para el Otorgamiento de la Posesión Efectiva de la Herencia, publicada el 10 de octubre de 2003 y vigente a contar del 10 de abril de 2004, la posesión efectiva será otorgada a todos quienes posean la calidad de herederos, de conformidad a los registros del Servicio, aunque no hayan sido incluidos en la solicitud, y sin perjuicio de su derecho de repudiar la herencia de acuerdo a las reglas generales (artículo 6°).

Es así que en la especie, la resolución que otorga la posesión efectiva de los bienes del afiliado dispone expresamente que se concede ésta a las tres herederas allí individualizadas, agregando, *sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponder* a la cónyuge sobreviviente.

Por otra parte, y en relación a lo solicitado por la A.F.P., en el sentido de que se fije el monto de los fondos previsionales que les correspondería a las herederas, cabe precisar que esta Superintendencia, en su sistemática jurisprudencia administrativa ha señalado que las A.F.P. están impedidas de efectuar particiones, fijando cuotas hereditarias, cuando el difunto no ha hecho partición por acto entre vivos o por testamento, como ocurre en la especie.

Por tal razón, y en el caso de existir más de un heredero que solicite el pago de los fondos previsionales a título de herencia, se ha instruido a las Administradoras mediante Circular N° 1.302, de esta Superintendencia, que se presente un mandato legal que designe el representante de todos los herederos o en su reemplazo el documento que establezca la partición de bienes del causante. El procedimiento establecido en la citada Circular N° 1.302 contempla la posibilidad de otor-

gar un mandato a uno de los herederos para retirar el cheque o documento por el cual se pagan los fondos hereditarios, en cuyo caso el mandato puede constar por instrumento privado; pero si el mandato se confiere a un tercero ajeno a los herederos deberá constar por escritura pública.

En ambos casos, si el mandante lo estima pertinente, podrá además conferir al mandatario, la facultad expresa para cobrar y percibir de la entidad bancaria el cheque o documento representativo de la suma que tenga derecho a percibir por concepto de herencia.

En consecuencia, este Organismo Fiscalizador debe concluir que a la cónyuge sobreviviente del afiliado le asisten derechos a título de porción conyugal en los fondos previsionales constitutivos de herencia quedados al fallecimiento de este último, debiendo la Administradora proceder al pago de conformidad con las instrucciones contenidas en la citada Circular N° 1.302, sin que corresponda efectuar una participación del monto de los fondos hereditarios, entendiéndose que ellos dividirán posteriormente de común acuerdo lo percibido, conforme a lo dispuesto en el artículo 1325 del Código Civil.

FIS-1.171, 12.06.

Informa que Certificado de Saldo emitido se encuentra correcto en lo que respecta a su fecha de cierre.

El abogado encargado de la tramitación de la posesión efectiva de los bienes quedados al fallecimiento de un afiliado, ocurrido con fecha 11 de octubre de 1999, según lo acredita el Certificado de Defunción tenido a la vista, ha solicitado la intervención de este Organismo a fin de que la respectiva A.F.P. le haga entrega del certificado de saldo de la

cuenta de capitalización individual del causante, con fecha de cierre correspondiente a la data de su fallecimiento, en razón de que el Servicio de Impuestos Internos requiere dicho certificado para liquidar el impuesto a la herencia, toda vez que se encuentra gestionando la ampliación del inventario de los bienes que conforman la masa hereditaria, docu-

mento que esa Administradora se habría negado a proporcionarle.

Requerida al efecto, la A.F.P. emitió su informe que, en síntesis, señala lo siguiente:

1. Que con fecha 12 de mayo de 2005 puso a disposición de los herederos del afiliado el Certificado de Saldo para el trámite de la posesión efectiva, consignándose en dicho documento las 618,46 cuotas del Fondo de Pensiones Tipo D que conformaban el saldo de la cuenta de capitalización individual del causante, calculado al 14 de abril de 2005, fecha del fallecimiento de la cónyuge de éste, única beneficiaria de pensión de sobrevivencia.
2. Con fecha 27 de mayo de 2005, el aludido certificado de saldo fue retirado por la hija del causante, sin que hasta la fecha la Administradora haya recibido el certificado de posesión efectiva de la herencia, para efectos de poder continuar con el trámite del pago de herencia.
3. Finalmente, y ante la presentación del recurrente, la A.F.P. señala que emitió un nuevo Certificado de Saldo, que mantiene la fecha de cierre, esto es, el 14 de abril de 2005, fecha del fallecimiento de la cónyuge del causante –única beneficiaria de pensión de sobrevivencia, como ya se indicó–, toda vez que a contar de esa fecha los fondos previsionales dejados por el causante constituyeron herencia, y no a la fecha del fallecimiento de éste, pues a esa data dichos fondos no tenían otro destino que financiar la pensión de sobrevivencia causada en favor de su cónyuge.

Pues bien, en mérito de los hechos precedentemente expuestos, esta Superintendencia cumple con informar lo siguiente:

- 1) En primer término, cabe tener presente que como el causante no falleció por un accidente del trabajo ni una enfermedad

profesional, sino que por una enfermedad común (Diabetes Mellitus Tipo 2), debe hacerse referencia a la norma especial aplicable en la especie, esto es, al artículo 66 del D.L. N° 3.500 de 1980, que señala en su inciso final: *“Si no quedaren beneficiarios de pensión de sobrevivencia, el saldo remanente en la cuenta de capitalización individual del afiliado incrementará la masa de bienes del difunto”*.

A contrario sensu, si a la fecha de fallecimiento del causante, existen beneficiarios de pensión de sobrevivencia, o sólo alguno de ellos, los fondos previsionales quedados en la cuenta de capitalización individual no constituyen herencia al momento de su fallecimiento, sino que constituyen un patrimonio afecto a un fin especial establecido por ley, cual es, financiar las pensiones de sobrevivencia a que haya lugar. En consecuencia, el saldo que registre la cuenta de capitalización individual del causante sólo incrementa la masa de bienes del difunto, en los casos en que no existe ninguno de los beneficiarios de pensión de sobrevivencia indicados en los artículos 5°, 9° y 10 del D.L. N° 3.500.

En efecto, conforme al espíritu de la legislación de carácter previsional, el inciso final del citado artículo 66 del D.L. N° 3.500, debe considerarse como una legislación especial que constituye una excepción al principio de la unidad del patrimonio del causante, pues la ley distingue por el origen y destino de ciertos bienes, una afectación específica, sustrayéndolos de la “masa de bienes del difunto”.

En el caso por el que se consulta, la cónyuge del afiliado fallecido tuvo la calidad de beneficiaria de pensión de sobrevivencia, y por ello, el saldo que quedó en la cuenta de capitalización individual del afiliado, se afectó al pago de su pensión, por lo que, a esa data no

constituyó herencia. Sólo a partir de la fecha del fallecimiento de ésta, el saldo remanente pasó a incrementar la masa hereditaria, cumpliéndose recién en ese momento los supuestos que establece el inciso final del artículo 66, ya citado.

- 2) Encontrándose entonces determinada la fecha a partir de la cual los fondos previsionales ingresaron a la masa hereditaria, esto es, el día 14 de abril de 2005 –momento en que se desafectaron de su destinación previsional–, el certificado que acredita el saldo para efectos de la tramitación de la posesión efectiva, en este caso, para la ampliación del inventario de la misma, debe emitirse con fecha de cierre correspondiente a ese día, y por lo mismo, consignar las cuotas existentes a esa data. De esta manera, el certificado de saldo emitido por la A.F.P. el 20 de septiembre de 2006, estaría correcto.

En efecto, en relación a esta materia existe una instrucción específica, de cumplimiento obligatorio para las Administradoras, contenida en el numeral 3.3. de la Circular N° 1.302 de esta Superintendencia que dispone: *“Cuando el monto*

de la Herencia sea superior a las 5 Unidades Tributarias Anuales, para que los herederos puedan tramitar la posesión efectiva, la Administradora deberá emitir un certificado de saldo con fecha de cierre correspondiente a la fecha de fallecimiento del afiliado o del último beneficiario según corresponda...”; y agrega: *“Los fondos quedados al fallecimiento del último beneficiario de pensión, constituyen herencia para los herederos del afiliado fallecido”*.

- 3) Así, ha quedado establecido que la A.F.P. ha cumplido con lo expresamente preceptuado en la norma transcrita, y no tiene facultades para emitir el certificado de saldo aludido con la fecha de cierre propuesta por el recurrente, ya que legalmente no es procedente. En consecuencia, corresponde presentar ante el Servicio de Impuestos Internos, para efectos de la liquidación del Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones (Ley N° 16.271), el Certificado de Saldo que le fue remitido por la Administradora y que consigna un saldo remanente de 624,66 cuotas del Fondo de Pensiones Tipo D.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

SELECCIÓN DE DICTÁMENES

1.033, 9.05.07.

Tratamiento tributario de subsidios por licencias médicas – Revisten la calidad de beneficio previsional y en consecuencia un Ingreso no constitutivo de renta, pero sólo respecto del trabajador beneficiario – La expresión “cualquiera sea la entidad que los pague”, debe entenderse respecto de la institución previsional que otorga el subsidio o a la empresa empleadora que paga el citado beneficio Entidad pagadora del subsidio.

Fuentes: Artículos 17, N° 13, y 31, de Ley sobre Impuesto a la Renta. Artículos 3° y 19, del D.F.L. N° 44, de 1978.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita se aclare el alcance y sentido del Ordinario N° 2.830, de fecha 30 de junio de 2004.

Señala, que sobre la materia debe tenerse presente el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta que dispone que: "No constituye renta: (...) La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses (...)". De conformidad a este artículo, las ayudas que se otorguen a los trabajadores y que sean calificadas de "beneficios previsionales" no constituyen renta para los efectos tributarios.

Continúa la solicitante indicando que el Oficio N° 0038 del Servicio de Impuestos Internos (5.01.1998), reitera la doc-

trina contenida en la Circular N° 75 (1976), modificada por la Circular N° 66 (1977). Dichos instrumentos establecen, entre otras materias, que las ayudas que ciertas entidades creadas por las empresas del sector privado otorguen a sus trabajadores, complementan los beneficios sociales que prestan las Cajas o Instituciones de Previsión y, por lo tanto, asumen el carácter de un "beneficio previsional" de aquellos a que se refiere el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta, no constituyendo renta para sus beneficiarios. En las citadas instrucciones se señala que las entidades que se encuentran en tal situación son los Departamentos u Oficinas de Bienestar y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, entre otras.

Sin embargo, el Ordinario N° 2.830 (30.06.04) del SII, dispone en sus conclusiones que:

"Los citados subsidios (por incapacidad laboral), cualquiera que sea la entidad que los pague, respecto del trabajador benefi-

ciario de tales sumas, éstas adoptan la calidad de un beneficio previsional y en virtud de tal calificación, de acuerdo a lo dispuesto por el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta y artículo 3° del D.F.L. N° 44, no constituyen o no se consideran renta para todos los efectos legales".

Atendido que el Ordinario N° 2.830 no distingue en forma expresa a qué tipo de "entidades" se refiere, requiere que se aclare dicho concepto, de modo de establecer si cabría interpretar que, cumpliendo las ayudas con los requisitos dispuestos en el Oficio N° 0038, éstas podrían ser consideradas un beneficio previsional si la "entidad" que las otorga es la empresa empleadora.

Por lo anterior, solicita se sirva aclarar expresamente qué debe entenderse por "(...) cualquiera que sea la entidad que los pague (...)", contenida en el Ordinario N° 2.830.

2. Sobre el particular, en primer término cabe precisar que este Servicio a través del Oficio N° 2.830, de 30.06.2004, precisó el tratamiento tributario de los subsidios por licencias médicas.

En los N°s. 2 y 3 de dicho oficio se estableció lo siguiente:

"Por su parte, los artículos 1°, 3° y 19 del D.F.L. N° 44, de 1978, disponen lo siguiente sobre la materia en consulta:

Artículo 1°: "Este decreto establece normas comunes, respecto de los trabajadores dependientes del sector privado, para los subsidios establecidos en el artículo 7° de la Ley N° 6.174; en el artículo 27 de la Ley N° 10.383; en el artículo 16 de la Ley N° 10.662; en el artículo 17 de la Ley N° 16.781; en el artículo 98 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978; en el inciso primero del artículo 32 de la Ley N° 10.383 y para los demás subsidios por incapacidad laboral, excepto los regi-

dos por la Ley N° 16.744, sobre seguro social obligatorio contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Los subsidios a que se refiere el inciso anterior, en adelante "los subsidios", continuarán rigiéndose por sus regímenes particulares en lo que no sean modificados por este decreto.

Estas normas se aplicarán también a los trabajadores dependientes del Estado y de instituciones o empresas del Estado que se encuentren afectos a los regímenes de subsidios contemplados en las disposiciones mencionadas en el inciso primero y a los trabajadores a que se refiere la Ley N° 15.565".

Artículo 3°: "Los subsidios serán imponibles para previsión social y salud, y no se considerarán renta para todos los efectos legales".

Artículo 19: "El pago de los subsidios corresponde a la entidad que deba otorgarlos o al empleador, si lo ha convenido con la entidad otorgante".

3. En consecuencia, y conforme a lo dispuesto por las normas legales transcritas en el N° 2 precedente, los subsidios por licencias médicas en el caso que plantea la empresa recurrente tienen el siguiente tratamiento tributario:
 - a) Los citados subsidios, cualquiera que sea la entidad que los pague, respecto del trabajador beneficiario de tales sumas tienen la calidad de un beneficio previsional y en virtud de esta calificación, de acuerdo a lo dispuesto por el N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta y artículo 3° del D.F.L. N° 44, no constituyen o no se consideran renta para todos los efectos legales.
 - b) Respecto de la empresa, los pagos que sean imputables al subsidio por

incapacidad laboral, estarán sujetos a reintegro por parte de las entidades de previsión o C.C.A.F. Cumpliéndose los requisitos legales, este reintegro constituye para la empresa un reembolso de gastos y, en ningún caso, como se sostiene en la presentación, un ingreso no constitutivo de renta, ya que este tratamiento es aplicable sólo respecto de los trabajadores que perciben los referidos subsidios.

La parte del pago efectuado por la empresa a sus trabajadores que exceda del monto del subsidio, constituirá un gasto necesario para producir la renta, en la medida que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

3. Ahora bien, el sentido y alcance de la expresión "cualquiera que sea la entidad que los pague", señalada en la letra a) del N° 3 del citado Oficio N° 2.830 de 2004 tiene su fundamento en lo dispuesto expresamente por el artículo 19 del D.F.L. N° 44, de 1978, que establece que el pago de los subsidios corresponde a la entidad que deba otorgarlos o al empleador, si lo ha convenido con la entidad otorgante.
4. Por lo tanto, conforme a lo antes expuesto, por la expresión "cualquiera que sea la entidad que los pague" antes indicada debe entenderse que se refiere a la institución previsional que otorga el subsidio o a la empresa empleadora que paga dicho beneficio, cuando así lo ha convenido con la institución previsional correspondiente.

1.034, 9.05.07.

Condiciones bajo las cuales opera la rebaja por concepto de ahorro previsional voluntario, en el caso de trabajadores independientes, conforme a lo dispuesto por los artículos 42 bis y 50, de la ley precitada – De acuerdo con lo informado por la A.F.P., el contribuyente durante el período reclamado, no efectuó cotizaciones obligatorias en su calidad de profesional independiente, por lo que no tiene derecho a hacer uso de la rebaja que establece la ley – Instrucciones impartidas por el Servicio.

Fuentes: Artículos 42 42 bis y 50, de Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Por presentación indicada en el antecedente, solicita la reconsideración del documento N° xxxxxx, de fecha xx de xx de 2004, del SII, y mediante el cual informa que su declaración anual del impuesto a la renta del año 2004, había sido objeto de reparos por parte de este Servicio. El motivo del reparo se refería a que la "rebaja de ahorro previsional vo-

luntario (Art. 42 bis) declarada en los códigos 765 ó 770, excedería a los montos permitidos por la ley de acuerdo a lo declarado por sus informantes en el formulario 1899 (G57).

Expresa, que con ocasión del citado documento xxxxxx decidió apersonarse en las Oficinas del Servicio de la ciudad de ZZZ, siendo atendido por un funcionario quien le informó verbalmente que reevaluada la situación, la declaración anual

del impuesto a la renta no presentaba la inconsistencia detectada, por lo cual sólo debía concurrir a la Unidad de Operación Renta para regularizar la situación. Concurriendo a esta última Unidad a mediados del año 2005, se le solicitó acompañar copia del certificado emitido por la empresa TTT respecto del Ahorro Previsional Voluntario (APV) del suscrito del año 2003. (TTT era el administrador en el cual tenía su APV). En el intertanto, su declaración anual año 2005 fue igualmente retenida, entiende hasta la aclaración de la materia.

En la Unidad de Operación Renta de ZZZ, se le informó que a partir del software que el Servicio mantiene para el cálculo del beneficio tributario por APV del recurrente, la plantilla o ventana respectiva consideraba para dicho cálculo el "ingreso de las cotizaciones previsionales obligatorias, del mismo período tributario, realizadas por su persona".

Agrega, que al revisar su condición de contribuyente, pudieron observar que durante el año tributario 2004 y 2005, el recurrente se ha desempeñado como trabajador dependiente y como profesional independiente. En dicho contexto, sus cotizaciones previsionales "obligatorias" habían sido enteradas en tiempo y forma por su empleador, la Universidad de ZZZ, y paralelamente el suscrito ha enterado directamente en la sociedad TTT un APV. En tal escenario, y por resultar innecesario e improcedente, el recurrente, por sí mismo, no enteró cotización previsional obligatoria alguna.

Señala, que en opinión de la funcionaria de la Unidad de Operación Renta, en lo anterior radicaba el inconveniente y objeción de su declaración de impuesto a la renta, ya que, a partir de la planilla de cálculo para la determinación del beneficio tributario asociado al sistema APV, las cotizaciones previsionales obligato-

rias "deberían ser enteradas por el recurrente", de manera directa y en su condición de profesional independiente.

En definitiva, la reconsideración presentada el pasado xx de xx de 2006 fue desestimada por la Sra. Directora Regional de ZZZ, mediante Ordinario N° xxx, de fecha xx de xx de 200x. En lo pertinente, la Sra. Directora ratificó lo informado por personal de la Unidad de Operación Renta.

Respecto de lo anterior, ha estimado pertinente formular esta presentación administrativa, ya que atendido el actual estado de cosas (declaración anual año 2004 y 2005 sólo objetada) se le ha informado que el suscrito aún no puede iniciar el trámite de reclamación tributaria y, además, en su opinión la objeción no se encuentra debidamente justificada.

Por lo anterior, ha considerado lo siguiente:

- a) Desde ya, la Ley N° 19.768, que incorporó el sistema APV, no expresa la exigencia antes mencionada, esto es, para acceder al beneficio tributario asociado al APV enterado en su condición de profesional independiente debería, además, enterar, personal y directamente, sus propias cotizaciones previsionales obligatorias. Sólo se refiere a la necesidad de existencia de tales cotizaciones obligatorias pero no define ni explícita el "sujeto obligado al pago".
- b) Conjuntamente, la Circular N° 31, de 26 de abril de 2002, del Servicio y referida a la Ley N° 19.768, tampoco considera la exigencia o requisito antes enunciado.
- c) A mayor abundamiento, analizada la estructura, sentido y alcance de la norma legal referida, no se divisa

razón o fundamento alguna para formular la pretendida discriminación negativa enunciada, esto es, el excluir del beneficio tributario respecto de la situación del suscrito, cuando la misma resulta esencialmente equiparable o igualitaria a aquel contribuyente independiente que, además, verifica su cotización obligatoria.

- d) Por lo demás, cabe precisar que la cotización previsional obligatoria que ha enterado su empleador es financiada o enterada a partir "del descuento de sus haberes remuneracionales", por lo que, en estricto sentido, tal cotización obligatoria sí es enterada por el suscrito.

Por lo anteriormente expuesto, no comparte el fundamento esgrimido por la Sra. Directora Regional de ZZZ, y por lo mismo, solicita un pronunciamiento que rectifique o enmiende lo señalado precedentemente.

2. Sobre el particular, cabe señalar que el inciso tercero del artículo 50 de la Ley de la Renta, establece en su primera parte que los contribuyentes del artículo 42 N° 2 de la ley del ramo, también podrán deducir los ahorros previsionales voluntarios a que se refiere el artículo 42 bis de la ley precitada, siempre y cuando, reúnan las condiciones que la norma indica.

Dicha norma establece además, que la cantidad máxima que los contribuyentes en referencia, vale decir los del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta podrán deducir de las rentas de la Segunda Categoría por concepto de ahorro previsional voluntario, será la que resulte de multiplicar el equivalente a 8,33 Unidades de Fomento (U.F.), según el valor de esta unidad vigente al 31 de diciembre del año calendario respectivo,

por el número total de U.F. que represente la cotización obligatoria que en el año calendario correspondiente los citados contribuyentes hayan efectuado de acuerdo a las normas del Título IX (Arts. 89 y sgtes.) del D.L. N° 3.500, de 1980, vale decir las cotizaciones obligatorias efectuadas en su calidad de profesional independiente.

De igual forma, la misma norma legal se encarga de establecer que en ningún caso esta rebaja podrá exceder al equivalente a 600 unidades de fomento, de acuerdo al valor de ésta al 31 de diciembre del año respectivo, aclarando además que la cantidad deducible señalada considerará el ahorro previsional voluntario que el contribuyente hubiere realizado como trabajador dependiente.

La materia en comento, se encuentra explicitada en las instrucciones de la Circular N° 31, del año 2002 (publicada en el Sitio Web de Internet: www.sii.cl), mediante la cual se impartieron las normas pertinentes respecto de la forma de cómo opera el beneficio tributario del APV a que se refiere el artículo 42 bis de la Ley de la Renta.

3. De acuerdo con lo señalado, la cantidad máxima a deducir anualmente por este concepto en el caso de los trabajadores independientes del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, está limitada al menor de los siguientes tres montos:
- a) El monto de los depósitos de ahorro previsional voluntario o cotizaciones voluntarias efectuados de conformidad a lo establecido en el número 2 del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 al valor de la Unidad de Fomento vigente al 31 de diciembre del año calendario respectivo;
 - b) 600 U.F. al valor que tenga esta unidad al 31 de diciembre del año

- calendario respectivo, considerando también para los efectos de medir este límite la rebaja por concepto de ahorro previsional voluntario que el contribuyente hubiere realizado como trabajador dependiente;
- c) El equivalente a 8,33 Unidades de Fomento (U.F.), según el valor de esta unidad vigente al 31 de diciembre del año calendario respectivo, por el número total de U.F. que represente la cotización obligatoria que en el año calendario correspondiente los citados contribuyentes hayan efectuado de acuerdo a las normas del Título IX (Arts. 89 y sgtes.) del D.L. N° 3.500, de 1980, vale decir las cotizaciones obligatorias efectuadas *en su calidad de profesional independiente*.
4. En consecuencia, como en el caso en consulta, según la información entregada a este Servicio por la Institución que administra el APV del recurrente, en los Años Tributarios 2004 y 2005, el contribuyente en referencia no ha efectuado cotizaciones obligatorias *en su calidad de profesional independiente*, el límite a que se refiere la letra c) del número anterior es igual a cero en dichos años tributarios, es decir, el contribuyente en dichos períodos no tuvo derecho a hacer uso de la rebaja que establece el inciso tercero del artículo 50 de la Ley de la Renta.
5. En consecuencia, y de acuerdo a los antecedentes expuestos anteriormente solo cabe a esta Dirección confirmar lo resuelto por la Sra. Directora Regional de ZZZ, mediante Ordinario N° xxx, de fecha xx de xx de 2006.

INDICE DE MATERIAS

ENTREVISTA

- Laura Albornoz Pollmann, Ministra del Servicio Nacional de la Mujer. El SERNAM articula acciones para mejorar empleo femenino 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El acoso laboral o mobbing: una expresión de violencia en el trabajo 4

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.189. Modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar. 15
- Ley N° 20.190 (*extracto*). Introduce adecuaciones tributarias e institucionales para el fomento de la industria de capital de riesgo y continúa el proceso de modernización del mercado de capitales. 17
- Resolución N° 142 exenta, de 6.02.07, de la Dirección del Trabajo. Delega facultades en materia de sustitución de multas administrativas por infracción a normas de higiene y seguridad. 23

CARTILLA

- Acoso sexual. 25

DEL DIARIO OFICIAL 27

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Subcontratación (Ley N° 20.123). No escriturar contratos de trabajo. Simulación de contratos a través de terceros. 30

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Indice temático 35

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

1.869/038, 16.05.07.

El personal de salud primaria municipal dependiente de la Corporación Municipal de Rancagua, que en sus contratos de trabajo vigentes tiene jornada de 8 a 17 horas diarias, debe considerarse como extraordinaria la antigua "extensión horaria" que cumple de 17 a 20 horas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.157, la que debió y deberá pagarse con el recargo legal o con descanso compensatorio, en su caso. 37

1.915/039, 23.05.07.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.278/91, de 12.08.2003. 39

1.916/040, 23.05.07.

Tiene derecho a percibir el bono previsto por el artículo 5° de la Ley N° 20.157, el funcionario dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, que por renuncia trabajó hasta diciembre de 2006. 41

2.032/041, 1°.06.07.

- 1) Las entidades administradoras de salud primaria municipal, no pueden alterar unilateralmente y sin fundamento legal, los criterios establecidos en el Reglamento de la Carrera Funcionaria Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, aprobado por el Concejo Municipal.
- 2) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Providencia ha dado cumplimiento a la actualización de los valores del sueldo base de los trabajadores clasificados en las categorías a), b), c), d), e) y f) de la Ley N° 19.378, en los términos exigidos por el artículo 2°, N° 13, letras a) y b) de la Ley N° 20.157.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el uso de los recursos de una entidad administradora de salud primaria municipal, para pagar remuneraciones supuestamente al margen de la ley, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República. 43

2.158/042, 12.06.07.

No existe inconveniente jurídico para que un tercero constituya la garantía que el artículo 183-J del Código del Trabajo exige a las Empresas de Servicios Transitorios, a favor de la Dirección del Trabajo para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales. 47

2.159/043, 12.06.07.

La restricción contenida en el artículo 238, inciso final, del Código del Trabajo, en cuanto al derecho a invocar el beneficio



del fuero sólo dos veces en cada año calendario, está dirigida a las personas naturales que en su calidad de trabajadores deciden constituir sindicatos de aquellos señalados en los incisos 3° y 4° del artículo 221 del mismo cuerpo legal, o participar como candidatos a directores de los mismos.	50
2.160/044, 12.06.07.	
A los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados no les asiste el derecho a indemnización legal por años de servicio, en el evento que su contrato individual de trabajo termine por la causal del N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, renuncia voluntaria, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	52
2.161/045, 12.06.07.	
La sola calidad de profesional de la educación no habilita para acceder a las remuneraciones especiales del Estatuto Docente.	53
2.184/046, 13.06.07.	
No le asiste el derecho a la Bonificación por Retiro prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, a una docente que actualmente labora en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Chonchi, que cuenta con 60 años de edad y que a la fecha de publicación del citado cuerpo legal prestaba servicios en un establecimiento educacional del sector particular.	54
2.248/047, 19.06.07.	
Fija sentido y alcance del actual artículo 206 del Código del Trabajo.	57
2.249/048, 19.06.07.	
1) La determinación de la jornada de trabajo del trabajador queda entregada a las partes del contrato de trabajo transitorio, debiendo estipularse la jornada en que el trabajador prestará servicios en la empresa usuaria. Sin perjuicio que la responsabilidad por el cumplimiento de esa jornada pactada en el contrato de trabajo transitorio corresponde legalmente a la empresa usuaria.	
2) Si la empresa usuaria ha obtenido un sistema excepcional de jornada de trabajo y de descanso, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, corresponde aplicar el mismo directamente al trabajador transitorio puesto a disposición, no siendo necesario, en consecuencia, que la empresa de servicios transitorios obtenga una nueva autorización para dicho trabajador de aquella que ya ha sido obtenida por la empresa usuaria respectiva. Lo anterior, sin perjuicio, de que se debe dejar constancia en el contrato de trabajo de dicha circunstancia.	63

2.287/049, 21.06.07.

No se encuentran ajustados a derecho los requisitos de postulación para el concurso público convocado por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, para proveer catorce cargos de directores de establecimientos educacionales dependientes de la misma, en cuanto exige estar inscrito en los registros electorales, no encontrarse en proceso de jubilación o jubilado y en proceso de sumario.

No procede, asimismo, que la citada entidad proceda a vender las bases de los concursos públicos.

66

CIRCULA, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**1.- Circular****53 (extracto), 30.05.07.**

Informa sobre reemplazo anexo N°s. 1 y 3 de manual del sistema de gestión y procedimiento de compras y contrataciones de la Dirección del Trabajo e instruye su aplicación.

69

2.- Orden de Servicio**10 (extracto), 22.05.07.**

Establece e informa procedimientos administrativos y plazos para el tratamiento de actividades de capacitación.

69

3.- Resolución**582 (exenta), 30.05.07.**

Créase el Comité Editorial de la Dirección del Trabajo.

69

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares**2.373, 17.05.07.**

Sistema Unico de Prestaciones Familiares. Imparte instrucciones relativas a la identificación de beneficiarios y causantes de asignación familiar.

72

2.374, 17.05.07.

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio del 2007.

73

2.375, 17.05.07.

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones sobre los nuevos montos que regirán a contar del 1° de julio de 2007.

73

2.377, 29.05.07.	
Complementa instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 respecto del procedimiento para la atención de trabajadores que hubieren sufrido un accidente o presentaren una enfermedad de origen presumiblemente laboral.	77
2.378, 30.05.07.	
Complementa instrucciones impartidas mediante Circular N° 2.345, de 10 de enero de 2007, respecto de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.123.	78
2.382, 7.06.07.	
Cobranza judicial de cotizaciones previsionales mediante firma mecanizada o electrónica avanzada.	80
 SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	
FIS-1.130, 12.06.	
Convenio de Seguridad Social suscrito con Perú, no obsta a ejercicio de derechos reconocidos en la legislación interna de los Estados.	83
FIS-1.132, 12.06.	
Improcedencia de solicitar certificado para fines que indica, por tratarse de una materia no cubierta por el Convenio de Seguridad Social suscrito entre Chile y Uruguay.	84
FIS-1.149, 12.06.	
Informa sobre pago de fondos previsionales a título de herencia.	85
FIS-1.171, 12.06.	
Informa que Certificado de Saldo emitido se encuentra correcto en lo que respecta a su fecha de cierre.	86
 SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
1.033, 9.05.07.	
Tratamiento tributario de subsidios por licencias médicas – Revisten la calidad de beneficio previsional y en consecuencia un Ingreso no constitutivo de renta, pero sólo respecto del trabajador beneficiario – La expresión “cualquiera sea la entidad que los pague”, debe entenderse respecto de la institución previsional que otorga el subsidio o a la empresa empleadora que paga el citado beneficio Entidad pagadora del subsidio.	89

1.034, 9.05.07.

Condiciones bajo las cuales opera la rebaja por concepto de ahorro previsional voluntario, en el caso de trabajadores independientes, conforme a lo dispuesto por los artículos 42 bis y 50, de la ley precitada – De acuerdo con lo informado por la A.F.P., el contribuyente durante el período reclamado, no efectuó cotizaciones obligatorias en su calidad de profesional independiente, por lo que no tiene derecho a hacer uso de la rebaja que establece la ley – Instrucciones impartidas por el Servicio

91



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XX • Nº 222
Julio de 2007

BOLETIN OFICIAL

DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383
Teléfono : 510 5000
Ventas : 510 5100
Fax Ventas : 510 5110
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

ENTREVISTA

- Laura Albornoz Pollmann, Ministra del Servicio Nacional de la Mujer. El SERNAM articula acciones para mejorar empleo femenino.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El acoso laboral o mobbing: una expresión de violencia en el trabajo.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 20.189. Modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar.
- Ley Nº 20.190 (*extracto*). Introduce adecuaciones tributarias e institucionales para el fomento de la industria de capital de riesgo y continúa el proceso de modernización del mercado de capitales.
- Resolución Nº 142 exenta, de 6.02.07, de la Dirección del Trabajo. Delega facultades en materia de sustitución de multas administrativas por infracción a normas de higiene y seguridad.

CARTILLA

- Acoso sexual.

DEL DIARIO OFICIAL

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Subcontratación (Ley Nº 20.123). No escriturar contratos de trabajo. Simulación de contratos a través de terceros.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Christian Alviz Riffo	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Paez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región Maule (Talca)
Víctor Hugo Ponce Salazar	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Manuel René Haro Delgado	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Osvaldo A. Correa Sepúlveda	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)(S)

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

Propietario

Dirección del Trabajo

Representante Legal

Patricia Silva Meléndez

Abogada

Directora del Trabajo

Director Responsable

Christian Alviz Riffo

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Laura Albornoz Pollmann, Ministra del Servicio Nacional de la Mujer, se refiere a los esfuerzos gubernamentales orientados a mejorar las condiciones laborales de las mujeres chilenas, entre los que destaca el Programa de Buenas Prácticas Laborales que se está incorporando en el sector público y el privado, y el relativo a Mujeres Jefas de Hogar, dirigido a mujeres entre 18 y 55 años pertenecientes a los quintiles segundo y tercero.

En Doctrina, estudios y comentarios, incluimos un interesante artículo de Celina Carrasco y Patricia Vega, de la División de Estudios, sobre el acoso laboral o mobbing.

El apartado dedicado a Cartillas de difusión de la normativa laboral se refiere al procedimiento y sanciones concernientes a la figura del acoso sexual.

En Normas legales y reglamentarias, destacamos la publicación de la Ley N° 20.189, que modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar, y la Resolución N° 142 exenta, de 2007, de la Dirección del Trabajo, que delega facultades en materia de sustitución de multas administrativas por infracción a normas de higiene y seguridad.

Por último, en la sección de Jurisprudencia judicial, incluimos un comentario de la abogada Marta Donaire Matamoros de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica, sobre subcontratación (Ley N° 20.123), relativo a la no escrituración y simulación de contratos de trabajo a través de terceros.

COMITE DE REDACCION

José Castro Castro

Abogado

Asesor Subsecretaría del Trabajo

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado

División Jurídica

Marcela Torrejón Román

Periodista

Jefe de la Oficina de Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado

Centro de Mediación y Conciliación
D.R. Metropolitana

Felipe Sáez Carlier

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario
del Trabajo

Inés Viñuela Suárez

Abogado

Departamento Jurídico

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**

Miraflores 383, Piso 10.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

CONSEJO EDITORIAL

Christian Alviz Riffo

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de División Jurídica

Christian Melis Valencia

Abogado
Jefe de División Inspección

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

Verónica Riquelme Giagnoni

Abogado
Jefa de División de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

