



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Mayo 2004



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## PERIODO OCTUBRE 2002 - ENERO 2004

# POSITIVA EVALUACION DEL SEGURO DE CESANTIA

• EL JEFE DE LA UNIDAD, GERMÁN ACEVEDO, INFORMÓ QUE MÁS DE DOS MILLONES DE TRABAJADORES SE HAN AFILIADO AL SEGURO DE CESANTÍA.

Más de 2,2 millones de trabajadores se han afiliado al Seguro de Cesantía desde octubre de 2002 hasta enero de este año. El Jefe de la Unidad, Germán Acevedo, señaló al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* que dicha cifra representa el 67% del potencial de afiliados (3.3 millones).

Añadió que el 97% de ellos lo ha hecho de manera automática y el 3% restante se ha afiliado de manera voluntaria.

En lo que se refiere al pago a los beneficiarios, indicó que más de 124.000 trabajadores cesantes han cobrado beneficios del Seguro de Desempleo, tanto desde sus Cuentas Individuales por Cesantía como del Fondo de Cesantía Solidario. "El monto promedio de beneficios ha ascendido a los \$ 67.000", afirmó.

A la fecha, el Seguro de Cesantía ha acumulado más de US\$ 138 millones, los que se descomponen en US\$ 123 millones en las cuentas individuales y US\$ 15 en el Fondo Solidario.

Acevedo informó que en materia de cobertura la AFC dispone de más de 200 agencias en todo Chile, las que permiten cubrir más del 90% de la población.

Agregó que se han implementado agencias móviles, las que han permitido que el Seguro de Desempleo "llegue a las comunas más pobres y alejadas del país, a las que normalmente no llegan otros servicios".

En lo que respecta a las formas de pago, el Jefe de la Unidad de Seguro de Cesantía

recordó que los trabajadores pueden cobrar los beneficios del seguro de desempleo a través de varios mecanismos: cheques, depósitos en cuenta corriente o de ahorro, giro postal, retirar el dinero en SERVIPAG, entre otras.

"El tiempo que transcurre entre el día que un trabajador cesante solicita el beneficio y el que lo recibe es de 20 días", dijo.

### Novedades

- En marzo de este año se implementó un acuerdo con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), en el que se establece un mecanismo expedito para otorgar prestaciones de salud a los beneficiarios del Seguro y a sus cargas legales. Estas prestaciones consisten en atención gratuita en consultorios y hospitales públicos y el más bajo co-pago en otras atenciones.
- Dentro del mes de abril se implementará la primera etapa de la Bolsa Nacional de Empleo. El objetivo de ésta consiste en acortar los períodos de desempleo de los trabajadores cesantes. Con recursos públicos y privados se implementará una bolsa de empleo de alcance nacional, para todos los trabajadores del país. Para ello, cada oficina municipal de empleo dispondrá de computadores, impresoras, conexiones a Internet y asistencia técnica. El servidor central y el software también serán dispuestos por la AFC. Hacia finales del año 2004, más de 120 comunas se habrán integrado a la Bolsa, lo

que permitirá cubrir el 84% de la población económicamente activa del país y atender a un millón de trabajadores(as) al año. Al cabo de cinco años, el total de las 341 comunas dispondrán de esta herramienta.

- En tanto, en abril de 2004 se activó un mecanismo que permitirá que los trabajadores cesantes que accedan a los beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, comiencen a recibir sus respectivas asig-

naciones familiares (si lo recibían antes de perder el empleo).

Germán Acevedo adelantó que durante el año 2004, se entregarán 5.000 becas de nivelación de estudios básicos y medios para beneficiarios del Seguro de Desempleo, financiadas por ChileCalifica. Asimismo, cumpliendo con su Oferta Técnica Adicional, la AFC financiará 38.900 horas de capacitación para cesantes.

### \* El Seguro de Cesantía:

El Seguro de Cesantía entró en vigencia el 1° de octubre de 2002 y tiene como objetivo proporcionar a todos los trabajadores afiliados que hayan perdido su empleo beneficios monetarios.

El sistema se basa en un ahorro individual obligatorio para el conjunto de los asegurados, que es cofinanciado por los empleadores y trabajadores que estén incorporados al seguro. Adicionalmente, se complementa por un mecanismo de ahorro colectivo, cofinanciado por los empleadores y el fisco, que tiene por propósito elevar el nivel de beneficios del ahorro individual de las personas de escasos recursos. El aporte de trabajadores y empleadores alcanza un 3% de la remuneración, en total.

Los fondos que se conforman con las contribuciones privadas y públicas constituyen un patrimonio autónomo y separado del Estado. La administración de estos recursos por una empresa única –seleccionada en una licitación pública según criterios de idoneidad económica, financiera y técnica– es regulada públicamente y auditada socialmente. De esta forma, el sistema contempla mecanismos de control destinados a resguardar el nivel y oportunidad de financiamiento del seguro y las prestaciones que le corresponde otorgar.

Todas aquellas personas que firmen un nuevo contrato de trabajo tendrán derecho al Seguro de Cesantía en forma automática. En otras palabras, el Seguro de Cesantía es obligatorio para todos los trabajadores que firmen contrato regido por el Código del Trabajo a partir del 2 de octubre del 2002.

Los trabajadores(as) antiguos acogidos al Código del Trabajo, pueden optar en forma voluntaria al Seguro. No se requiere de la autorización del empleador para optar al Seguro, basta sólo la decisión del empleado.

El Seguro de Cesantía es complementario a aquellos acuerdos que los trabajadores pacten con sus empleadores en las negociaciones colectivas y con las políticas corporativas de beneficios por despido que tengan las empresas.

#### ¿Quiénes no participan del Seguro de Cesantía?

- Los empleados públicos pues para ellos rige el Estatuto Administrativo.
- Fuerzas Armadas y de Orden.
- Los trabajadores independientes o por cuenta propia, dada la inexistencia de contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo.
- Los menores de 18 años, hasta que los cumplan.
- Los pensionados, ya que éstos poseen un ingreso seguro, proveniente de sus pensiones.
- Empleadas de casa particular, ya que están acogidas a otro tipo de protección.

(Fuente: Superintendencia de A.F.P.)

Germán Acevedo responde dudas que existían en torno al seguro de Cesantía.

**¿Están obligados los trabajadores extranjeros a cotizar al seguro de cesantía?**

Es común que empresas extranjeras que operan en Chile contraten, a veces, por un período determinado de tiempo a especialistas extranjeros provenientes de su casa matriz. Hay que decir que los trabajadores extranjeros se registrarán por las leyes laborales chilenas, por lo tanto, están obligados a cotizar en el Seguro de Cesantía chileno. Así está establecido en un dictamen de la Superintendencia de A.F.P., conforme el cual, aun cuando un trabajador se encuentre exceptuado de cotizar en el sistema chileno de pensiones, por aplicación de la Ley N° 18.156, atendido que su sistema previsional nacional le otorga mejores beneficios provisionales que el sistema chileno, igualmente estará afecto a las disposiciones del Seguro de Cesantía.

**¿Qué sucede si ese trabajador decide regresar a su país una vez terminada su relación laboral?**

Una vez terminada la relación laboral, ese trabajador extranjero tendrá derecho a retirar el saldo acumulado del Seguro de Cesantía. Con finiquito "en mano", éste podrá



retirar el total de los fondos que le hayan sido depositados.

**¿En caso de fusión de una empresa, los trabajadores que no estén afiliados al seguro de cesantía lo hacen en forma automática?**

Si en el nuevo contrato se reconoce la antigüedad del trabajador, es decir, sus derechos anteriores tanto individuales como colectivos dicho trabajador, para todos los efectos legales, es considerado un trabajador antiguo. Si los trabajadores tienen contrato vigente con un empleador anterior al día 2 de octubre de 2002 tendrán derecho a optar por su afiliación voluntaria. En cambio, si a esos mismos trabajadores se les hace un nuevo contrato donde no se reconociere la antigüedad a contar de esa fecha o después de ella se encuentran obligados a incorporarse al Seguro de Cesantía.

## LOS SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICION Y LAS DEMANDAS DEL MUNDO LABORAL CONTEMPORANEO

Roberto Lobo vander Schraft (\*)

Si uno pretendiese ordenar o definir cuales son las demandas que el mundo laboral contemporáneo exige a todo Estado, podría convenir que aquellas, a primera vista tan diversas, múltiples y disímiles en su detalle, responden a dos grandes grupos genéricos de necesidades. Por una lado, un tipo de requerimientos de carácter histórico, mantenido a lo largo del tiempo como definitorio de la problemática laboral, y que pudiésemos denominar, tal y como lo fue en los inicios del siglo pasado, como la exigencia de un trabajo digno. En otras palabras, un imperativo que la comunidad hace al Estado en orden a la creación de ciertos límites y restricciones a todo oficio o labor que genere una relación de trabajo, a fin de conservar con ello un justo equilibrio de aquél con la dignidad y salud de las personas que lo desempeñan. Todo esto, por supuesto, por considerarse el ámbito del trabajo, un referente de injerencia absoluta en la dignidad y derechos de las personas, y, con ello, con los principios fundadores de la mayoría de las constituciones democráticas del mundo actual. Esto último, además, de fácil acuerdo y presencia en el discurso político contemporáneo, quizá, entre otros motivos, por el auge de la doctrina de los derechos humanos, hoy informante de gran parte de las institucionalidades de occidente.

Pues bien, paralelo a esta demanda, irrumpe una segunda, igualmente sensible para la comunidad laboral, que podemos denominar en términos genéricos como la necesidad de fomento al empleo. En este segundo requerimiento, a diferencia del anterior, el trabajo ya no es visto como un objeto de regulación, sino como un bien social fuertemente requerido. En este caso, la exigencia ya no se define en establecer ciertos límites o regulaciones que equiparen toda actividad asalariada con la dignidad y salud de las personas que la desempeñan, sino, lisa y llanamente, la demanda se traduce en requerir del Estado la existencia de puestos de trabajo que permitan una adecuada subsistencia a los habitantes del país.

Ahora bien, ante este panorama, y frente a un asumido sistema de economía de mercado, además globalizada, el desafío que enfrenta todo Estado al ver ambas necesidades y actuar coherentemente en pos de ellas, pasa por definir instrumentos modernos y novedosos, que junto con comprenderlas, les puedan dar cumplimiento en una forma integral y conjunta, sin entender la satisfacción de cada una como una tarea independiente y separada de la contraria, y sin dar lugar, con ello, a una posible visión antagónica que las perciba como objetivos inversamente proporcionales para el progreso de un país en vías de desarrollo.

En ese sentido, y haciendo omisión de todos los otros ámbitos desde donde naturalmente se aborda la problemática en comento,

(\*) Abogado y mediador laboral de la Dirección del Trabajo, actualmente desempeña sus cargos en el Centro de Conciliación y Mediación que dicho organismo posee en la Región Metropolitana. Diplomado en "Curso de Formación de Mediadores de la Dirección del Trabajo" y en "Curso de Profundización sobre Negociaciones en el Campo Jurídico", impartido por la Universidad de Valparaíso, además de autor, en su memoria de grado, del texto "La Mediación en la Negociación Colectiva" Universidad de Valparaíso, año 1996.



en las últimas décadas ha surgido en muchos sistemas laborales del continente la necesidad de contar, (además de los controles tradicionales) con la existencia de métodos preventivos de cumplimiento de los derechos laborales, habiendo experimentado un sostenido auge entre aquéllos, los procedimientos de solución no sancionatorios de conflictos y especialmente la mediación y la conciliación laboral como los más utilizados entre los mismos, tal y como lo confirma la experiencia internacional documentada al respecto. <sup>(1)</sup>

Por lo dicho, y como una forma tangencial de confrontar aquellos sistemas con los objetivos integradores ya comentados, este documento pretende ingresar al análisis de las posibles razones o fortalezas que sobre el particular hacen aconsejable la inclusión de estos métodos de autocomposición en los sistemas laborales de todo país, intentando con ello, y en forma indirecta, dar también una posible explicación a la explosiva y creciente incorporación de aquéllos en muchos países de nuestro continente.

En efecto, al realizar una análisis comparativo de la bibliografía existente sobre la materia, así como de la experiencia documentada de algunos países, es posible obtener un buen número de respuestas que a primera vista pudiesen satisfacer la interrogante que nos ocupa. Sin embargo, y en especial relación con el conflicto laboral, destacan por sobre todas ellas, tres especiales argumentos que al momento de enfrentar la pregunta motivante (la conveniencia en la inclusión de

procedimientos de autocomposición en los sistemas laborales de un país) destacan por sobre todo el resto como respuestas explicatorias de la misma, a saber: 1) la especial naturaleza del conflicto laboral; 2) el manejo de conductas infraccionales de sustrato no doloso, y 3) la necesidad de integración de los actores laborales ante las exigencias de un mercado globalizado.

### 1. Naturaleza especial del conflicto laboral

Si nosotros comparamos el conflicto laboral con cualquiera de los otros que integran nuestra vida cotidiana, podremos encontrar muchas diferencias, sin embargo existe una que para efectos del tema en comento cobra una relevancia vital.

El conflicto laboral, se incluye dentro de aquellos que suponen una vinculación de las partes más allá de la contingencia puntual del mismo, en otras palabras, forma parte de una familia de controversias en que las partes, lejos de encontrarse vinculadas única y exclusivamente por la disputa puntual que lo define, poseen una relación anterior de convivencia que puede reconocer como origen un espectro variado de motivos que van desde los afectivos, como puede ser los de familia, hasta aquellos de tipo contractual como sería el caso típico de una sociedad, una comunidad hereditaria o una relación de trabajo.

Ahora bien, esta familia de conflictos difiere radicalmente de aquéllos en que las partes involucradas nunca han tenido ni tendrán un vínculo de conexión mayor que la controversia puntual que dio origen al mismo. Por el contrario, de no ser por la diferencia en cuestión (el conflicto) lo más seguro es que nunca habrían generado entre ellas una relación que las llegara a vincular mayormente y, lo común, es que una vez finalizada esa controversia (cualquiera sea el método utilizado), jamás vuelvan a cruzarse o vincularse en

(1) **Alvarez, Gladys Stella.** "La resolución alternativa de disputas en Argentina". Serie de documentos del Centro de Desarrollo Jurídico y Social. N° 3, pág. 2.

- **De Munk, Jean:** "Sistemas alternativos de resolución de conflictos: una visión crítica de la experiencia europea". Serie de documentos N°2, Corporación de Promoción Universitaria, 1995.
- Documento base del Segundo Seminario Internacional Tripartito sobre medios de solución de conflictos laborales celebrado en Montevideo el 25 y 27 de abril de 1995. Pág. 2.

términos, al menos, de estrecha convivencia.

Pues bien, si uno compara ambos grupos de conflictos, resulta evidente que respecto de los primeros la forma de solución de la controversia, o sea, el procedimiento o camino que da lugar al término de la diferencia, no resulta de igual importancia que para aquéllos en que las partes carecen de una vinculación común. Para graficar la idea, resulta evidente que en el caso de los conflictos sin relación previa ni posterior de las partes involucradas, como podría ser los daños que sufren dos sujetos desconocidos que chocan su vehículo, o los perjuicios de una persona que recibe un servicio en malas condiciones, no resulta de gran preocupación, al menos para los interesados, el sentir o la percepción que mantenga la contraparte al término del proceso, cualquiera sea la solución del mismo. Después de todo, lo más seguro es que con posterioridad a la disputa jamás volverán a verse y, en muchos casos, no sólo como una predicción, sino como un franco deseo de los involucrados. Pues bien, en este tipo de casos, para las partes en conflicto, resulta poco entendible y aceptable sacrificar alguno de sus intereses en pos de un procedimiento de resolución de disputas que contemple el impacto de aquélla en el sentir posterior de las mismas partes y que incorpore dentro de los objetivos del mismo esta preocupación en su relación de convivencia futura.

Muy distinto es el caso de los conflictos entre partes con una vinculación anterior y futura distinta a la controversia motivante, como lo es por excelencia un conflicto laboral. En este caso, lo lógico, o esperable socialmente, es que las partes, el trabajador y el empleador, una vez solucionada su controversia, no sólo vuelvan a verse, sino que sigan adelante con una relación de convivencia tan particular como lo es una de tipo laboral, en que además de mantenerlos vinculados físicamente, requiere de ellos una colaboración

estrecha y aportativa con el fin de obtener el éxito de la actividad que define el oficio respectivo. Aquí, a diferencia del caso anterior, resulta altamente relevante para ambas partes, no sólo el contenido de la solución alcanzada, o sea, no sólo el triunfo particular de los intereses de cada una sobre la otra, sino, junto a ello, la preocupación por los efectos que la misma solución, y especialmente del procedimiento que le dio luz, genere en la relación futura de las mismas.

En este último caso, las partes, por razones obvias, deberían presentarse mucho más receptivas a escoger un procedimiento de solución que junto con dirimir los intereses en disputa integre a aquel objetivo los costos emocionales de la relación futura y los intereses que respecto de ella cada parte posee según su posición particular en la empresa.

Pues bien, centrado en esta diferencia del conflicto, entre partes con o sin vinculación anterior, surge una pregunta clave: ¿será válido para ambos tipos de controversias un mismo procedimiento de solución?, en palabras más concretas, ¿será útil para el conflicto laboral utilizar un método de solución que se centre única y exclusivamente en los intereses particulares de la controversia, sin incluir los efectos de éste en la relación futura de los sujetos en disputa?

La respuesta, de fácil arribo, diría que no, que el método óptimo para cada grupo debería ser distinto. Ahora bien, sin entrar en diferencias doctrinarias que no vienen al caso, es de fácil constatación que los métodos más generalizados de solución de conflictos en nuestra sociedad, como contrapartida de los denominados sistemas de autocomposición, son los llamados métodos de adjudicación. En términos simples, estos últimos hacen referencia a todos aquellos sistemas de resolución de disputas en que un tercero diferente y ajeno a las partes en controversia "entrega" a ellas la solución de la

misma, restándole a estas últimas sólo la mejor defensa de sus intereses ante un sujeto ajeno (una labor de verdadero convencimiento del que dirime), con la esperanza que él les reconozca la razón y legitimidad de las mismas. En este grupo se incluyen, según el mayor o menor poder vinculante del tercero, (de obligatoriedad en su decisión), la contienda judicial, el arbitraje e incluso la decisión de las autoridades administrativas, las que si se analiza serenamente podrá observarse que en su labor definen la solución de una controversia, si bien no dirimiendo entre argumentos de las partes, sí haciendo una aplicación de la ley a los hechos puntuales que fiscalizan, o sea, dando una solución desde afuera de la voluntad de los involucrados, aun cuando aquella sólo derive de un contraste de la norma legal y la realidad puntual que se fiscaliza.

Paralelo a este grupo, como dijimos, se encuentran los denominados métodos de autocomposición, que vendrían a ser todos aquellos en que la solución de la controversia queda librada a la voluntad de las partes en disputa y a la fecundidad de sus intenciones en el accionar, restándole al tercero actuante facilitar y abonar, con sus conocimientos y preparación, las vías y el clima de comunicación que permita arribar al acuerdo respectivo. En este grupo, y según el grado de injerencia que tenga el tercero facilitador tenemos la mediación, la conciliación, la negociación asistida, la terapia y el minijuicio, entre otros. <sup>(2)</sup>

Pues bien, volviendo a la pregunta motivante, resulta aceptable sostener, que en el caso de conflictos como el laboral, en donde las partes con posterioridad a su

solución deberán mantener un estrecho vínculo de convivencia y acción conjunta, el sentir de cada una de ellas con respecto a su contraria no es un tema indiferente y, por lo mismo, resulta de gran importancia para la integración de ese aspecto en el resultado, la participación activa de cada una en la solución final del mismo.

Al respecto, es relevante destacar que el hecho de que partes en disputa entreguen convencidamente la determinación de lo justo a un tercero distinto, como podría ser un juez, no es una tarea fácil, y la mayoría de las veces, la perdedora, lejos de reconocer la justicia de la decisión entregada, la explica como impuesta desfavorablemente, sin por ello denegar la legitimidad de su posición originaria que sigue siendo para ella la correcta y, por lo mismo, injustamente desechada por el fallo definitivo.

## 2. Conductas infraccionales de sustrato no doloso

Uno de los supuestos básicos con los que opera la legislación en el ámbito laboral (y en general en todos aquellos de raigambre proteccionista) es suponer que la infracción a la ley, la violación del derecho particular del trabajador y, en general, el incumplimiento del mandato legal al respecto, se produjo bajo una voluntad (en términos comunes) dolosa del autor, o sea, con un actuar cuya única motivación sea el aprovechamiento personal del transgresor, ausente en lo principal de factores ajenos o inmanejables por su sola voluntad.

Es cierto eso sí, y obligatorio resulta reconocerlo, que esta omisión no es absoluta en el pensar legislativo. Por el contrario, la normativa laboral contempla esta distinción (en forma implícita) en el ámbito de la sanción, permitiendo su morigeración ante la presencia de aspectos ajenos al control del autor, que atenúen el grado de

(2) **Folberg, Jay; Taylor, Alison:** "Mediación. Resolución de conflictos sin litigio". Mexico, 1982.  
**Alvarez, Gladys Stella; Highton, Elena I.:** "Mediación para resolver conflictos". Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, 1995.  
**Groven D., Karen; Grosh, James; Olczak, Paul:** "La Mediación y sus contextos de aplicación". Paidós, Buenos Aires, 1996.



reprochabilidad de su conducta. Sin embargo, en referencia a la formulación de la obligación legal ello no es así, al contrario, de su lectura, es posible constatar al respecto una homogeneidad regulatoria, la que por demás no podría ser de otra manera, atendida su propia y consustancial naturaleza.

Pues bien, en este sentido, y no entrando a problematizar el concepto en un plano estrictamente jurídico, la intención de este acápite apunta a resaltar los modos de tratamiento que la legislación laboral debería tener respecto a aquellas conductas formalmente infraccionales (que contravienen la ley laboral), cuando las circunstancias motivantes se encuentran libre de un actuar doloso. De otro modo, ¿se debe dar el mismo tratamiento a aquella persona que incumple con los derechos laborales por razones externas, ajenas en gran medida a su control, como mal manejo de negocios o la imprevisión de variables negativas en el mercado, que aquella persona que lisa y llanamente incumple la legislación con la única motivación de aprovecharse ilícitamente de su posición privilegiada?

Bueno, el tema, por supuesto sólo presentado en estas líneas, tiene caminos que definitivamente quedan sellados por vía legal. Es evidente que la ley laboral, además del recurso moderador de la sanción, no otorga hasta el momento la posibilidad de esta distinción y, por razones obvias, es un tema que dejaremos en cierre forzado al alejarnos demasiado del punto central y exceder, en la materia, la intención de este artículo.

Lo relevante en este análisis, y en relación a los sistemas de solución no sancionatorios de conflictos y, específicamente, en lo relativo a su dimensión preventiva en el cumplimiento de los derechos laborales, es que efectivamente, sin vulnerar la ley laboral, ellos se erigirían como valiosos procedimientos para

ser utilizados de parte de los empleadores en forma anticipatoria a una situación de coyuntura económica, que inevitablemente los pudiera llevar a un futuro de incumplimiento laboral. En este caso particular, los métodos de solución alternativa de disputas, como la mediación, son vías interesantes y útiles para evitar aquellas circunstancias de incumplimiento generalizado e incluso alcanzar acuerdos de las partes involucradas que permitan una solución transitoria, consensuada y, lo más importante, conveniente a los derechos de todas ellas, en tiempo oportuno, y mucho antes que las circunstancias lleguen a un punto de no retorno en donde se haga inevitable la infracción a la norma legal.

En este aspecto, destaca sin duda el carácter preventivo que métodos, como la mediación y la conciliación laboral, poseen con respecto a la tutela de los derechos laborales, especialmente por ser ambos procedimientos que al carecer de una naturaleza sancionatoria, permiten el acercamiento de las partes, sobre todo empleadora, al momento de intuir coyunturas que amenacen un incumplimiento laboral en el futuro cercano. Asimismo, representa este ejercicio apriorístico una vía concreta de integración en los actores laborales al desdibujar, en la proporción que cada caso admita, los estancos de responsabilidad que tradicionalmente caracterizan a los involucrados en una relación laboral, permitiendo con ello una acción mucho más coherente con una concepción unívoca de la empresa y, por otro lado, quizá, un endosamiento recíproco de responsabilidades, respecto de diferencias en que las partes están condicionadas a exigir o imponer los intereses de cada una desde sus trincheras, ausentes a cualquiera posibilidad por abordar los problemas como una realidad compartida.

Por otro lado, resulta necesario destacar el hecho, no menos gravitante, que la sola existencia oficial de estos métodos

de solución alternativa de disputas, sobre todo en el ámbito de la fiscalización del Estado, legítima "per se" toda acción directa en el ámbito punitivo tradicional, permitiendo además a la administración del Estado proceder, cuando es requerido, coordinada y eficazmente dentro de su naturaleza propia, sin tener que contaminar, o incluir forzosamente dentro de ese actuar, principios u objetivos inherentes al ámbito conciliador de aquellos métodos que venimos en analizar. Todo esto permite, además, que cuando deba actuarse dentro del ámbito propio de la fiscalización, o sea, cuando ella sea requerida ante una situación de efectiva infraccionalidad legal, este accionar se haga sin obstrucción de sus reglas propias, con la eficiencia y rapidez con que fue prevista por el legislador y, quizá lo más relevante, con una redoblada legitimidad social (al menos de ciertos sectores), al saber que la misma administración del Estado otorgó a los posibles infractores un sistema permanente, profesional y preventivo de solución no sancionatoria de conflictos.

Así, estos nuevos sistemas de manejo se erigen como una oportunidad para la eventual parte incumplidora, de hacer manifiesta ante el órgano fiscalizador, así como ante el resto de los comprometidos, la real intencionalidad de su conducta, supliendo de este modo la falta de distinción que al respecto manifiesta la generalidad de la normativa laboral en actual vigencia.

### 3. La necesidad de integración de los actores laborales ante las exigencias competitivas de un mercado globalizado

Resulta ineludible al tratar de exponer los motivos que en opinión del autor fuesen de mayor peso para explicar la inclusión de métodos de solución alternativa de disputas en el mundo laboral, hacer referencia, como corolario de los dos anterior-

es y de algunos otros que escapan a este esfuerzo, la vinculación que es posible observar, aun cuando no definir en su integridad, entre estos métodos de autocomposición y las necesidades del nuevo escenario de competencia globalizada que con mayor o menor importancia afecta ya a muchos países del orbe.

Al respecto, valga sólo a modo de presentación del mismo, dejar indicado como tema de reflexión la injerencia que estos sistemas de autocomposición puedan significar para el mundo laboral, y, derechamente, para una transformación de la cultura al respecto, sobre todo en momentos en que los desafíos de una economía competitiva se ven incrementados por la extensión de sus fronteras más allá de los territorios propios de cada país.

Asimismo, y además de muchas otras consideraciones que demandaría la temática en comento, el tópico de la cultura laboral y la necesaria acción integradora de sus actores, que por demás pareciera gozar de un consensuado discurso en la actualidad, encuentra, al igual que muchas iniciativas en el sector, el problema de definir fórmulas, que sin entrar a discutir su grado de eficacia, bien podrían ser reconocidas en estos métodos que nos ocupan.

Del mismo modo, resulta destacable el impacto que la sola presentación de procedimientos autónomos de solución de diferencias puede generar en la visión paternalista que ambos actores, empleadores y trabajadores, conservan en la actualidad. Sobre el particular, se hace evidente que el sólo enfrentamiento teórico a un mercado internacional que al menos en el papel (como por desgracia se ha visto en muchos casos), postula reglas de competencia directa y libre, hace imperativo el surgimiento en las unidades productivas de una fortaleza autónoma que necesariamente debe germinar del convencimiento de sus partes (trabajadores

y empleadores) por poder gestionar y defender sus derechos desde su fuerza particular, pasando por la posibilidad cierta de poder zanjar directamente las diferencias y conflictos que les afecten en su relación cotidiana de trabajo.

Pues bien, si el Estado pretende ayudar a la comunidad laboral en que este propósito se erija como una realidad dentro del pensamiento de los actores laborales, resulta lógico que su gestión, específicamente sus herramientas de acción, deben traslucir en los hechos dicha posibilidad de integración entre ellas y, para ello, obligatorio resulta contar con instrumentos nuevos, en su contenido y oferta, que apuesten en concreto a la posibilidad de un camino distinto a la tradicional vía paternalista que ha marcado, en forma no siempre exitosa, el accionar del Estado en el último siglo.

### Conclusion

Resulta evidente que los juicios aquí emitidos, no han pretendido más que enunciar alguna de las tantas aristas con respecto al tema que les sirve de título, pues no cabe duda que al momento de abordar un aspecto tan complejo como la influencia de los sistemas de autocomposición en las demandas del mundo laboral contemporáneo, y específicamente al analizar las fortalezas de aquéllos para con los sistemas laborales de un país, surgirán nuevas visiones que necesariamente complementarán el cuadro presentado en este análisis.

Con todo, y a la luz de los argumentos desarrollados, puede observarse una interesante relación entre los dos grandes grupos de exigencias del mundo laboral, esto es, el imperativo de un trabajo digno y la necesidad de fomento al empleo, y la oferta de estos nuevos sistemas de autocomposición dentro del accionar propio del Estado. Todo ello, en términos de reconocerse en estos métodos instrumentos modernos y novedosos, que jun-

to con entender ambos requerimientos, les puedan dar cumplimiento en una forma integral y conjunta, sin entender la satisfacción de cada una como una tarea independiente, e incluso antagónica con la contraria.

En efecto, tal y como vimos en el cuerpo del escrito, los métodos de solución no sancionatorios de conflictos, constituyen útiles y novedosas herramientas para alcanzar el objetivo mencionado. Por una parte, debido a la naturaleza especial del conflicto laboral, que lo incluye dentro de aquella familia de desavenencias en que las partes poseen una relación de convivencia que va más allá de la diferencia puntual que la define, y que, por lo mismo, necesita incorporar este aspecto en la decisión final, como garantía de mantención de aquel vínculo en el futuro, requiriendo, para ello, de un procedimiento que junto con zanjar la diferencia puntual de intereses, contemple el sentir de las partes al arribo de la misma.

Por otro lado, como vimos, reafirma la necesidad de contar con métodos profesionales y permanentes de manejo de conflictos, considerar la capacidad de éstos al momento de permitir entregar un tratamiento diverso para aquellas conductas formalmente infraccionales (contrarias a la ley), cuya motivación directa se encuentra libre de un actuar doloso, esto es, de un proceder condicionado en gran medida por circunstancias ajenas y difícilmente manejables por la sola voluntad del infractor.

En efecto, estas conductas, en contraposición a las puramente transgresoras, puede ver en estos sistemas de autocomposición una vía previa y atractiva (al carecer de sanción) para evitar, a través de acuerdos libres y transitorios, coyunturas futuras que lleven irremediablemente a la empresa a un punto de no retorno, y en donde la infracción de los derechos laborales sea una consecuencia inevitable y latamente perjudicial para los intereses de todos los involucrados.

Por último, como tercer argumento en análisis, se encuentra la posible influencia de

estos sistemas de autocomposición, como la mediación, en la necesidad de integración de los actores laborales ante un mercado globalizado. Como vimos, al abordar a modo de presentación este extenso tema, existen influencias innegables entre un actuar integrado de los protagonistas de toda relación laboral con estos métodos de solución de conflictos. Todo ello, a través de un camino ejemplar, en donde el Estado, mediante la oferta de estos nuevos sistemas, proponga la posibilidad cierta de alcanzar soluciones consensuadas y diversas a la lógica paternalista que ha definido, en forma no siempre exitosa, el accionar del mismo en el correr del último siglo.

En este aspecto, alcanzar soluciones compartidas a conflictos tradicionalmente zanjados desde la fuerza de las partes, constituye, al menos en la teoría, un interesante ejercicio en pos del cambio que indicamos y, fuera de las aprehensiones y debilidades que sin duda puede acusar el sistema, no cabe duda que aún el solo esfuerzo de acción conjunta frente a escenarios tan inhóspitos como el de una relación laboral, de natural desigualdad en poderes y representación, constituyen pasos, pequeños, pero concretos en pos de los objetivos comentados, además de un avance en el accionar de sectores tradicionalmente descreídos en las posibilidades de solucionar autónomamente sus diferencias.

De este modo, resulta evidente, aunque no definido en su integridad, la influencia existente entre estos nuevos modos de solución de conflictos, como la mediación y la conciliación laboral, y el accionar del Estado en pos de sus cometidos propios. Vinculación que si bien aún se encuentra lejana de una visión definitiva, resulta para el autor insoslayable al momento de abordar todo estudio que se relacione con la realidad laboral contemporánea, principalmente porque algunos de estos procedimientos, como la mediación y la conciliación, ya han empezado en el país, y en muchos del continente, una carrera incipiente, pero innegable, que hace imposible su

omisión en cualquier esfuerzo que se desarrolle en el futuro.

#### Bibliografía

1. Acland, Andrew Floyer: "Como utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones", Barcelona, 1990.
2. Alvarez, Gladys Stella; Highton, Elena I: "Mediación para resolver conflictos". Editorial Ad Hoc, Buenos Aires, 1995.
3. Albretch, Karl; Albretch, Steve: "Como negociar con éxito". Granica, Buenos Aires, 1995.
4. Aldea Moscoso, Rodolfo: "De la autocomposición. Una contribución al estudio de los conflictos Jurídicos". Editorial Jurídica de Chile. 1989.
5. Baruch Buch, R.A.; Folberg, J.P. : "La promesa de la Mediación" Granica, Barcelona, 1994.
6. Folbreg, Jay; Taillor, Alison: "Mediación. resolución de conflictos sin litigio". Mexico, 1992.
7. Groven D., Karen; Grosh, James; Olczack, Paul: "La mediación y sus contextos de aplicación". Paidós, Buenos Aires, 1996.
8. Ury, William: "Supere el No. Como negociar con personas que adoptan posiciones obstinadas". U.S.A., 1991.

#### Publicaciones Periódicas:

9. Alvarez, Gladys S. y Louis M. Gaibrois: "Mediación con apoyo informático". Revista Jurídica Argentina La Ley. Buenos Aires, 1991, págs. 961-968.
10. Alvarez, Gladys y Elena I. Highton: "Bienvenida a un proyecto de ley que significa implementar la mediación anexa o conectada a los tribunales". Revista Jurídica

- Argentina La Ley. Buenos Aires, 1995, págs. 881-901.
11. De Munk, Jean: "Sistemas alternativos de resolución de conflictos: una visión crítica de la experiencia europea". Serie de documentos N° 2, Corporación de Promoción Universitaria, 1995.
12. Davis, William: Palabras pronunciadas en Primer Encuentro Interamericano sobre Resolución Alternativa de Disputas, realizado en Buenos Aires del 7 al 10 de noviembre de 1993; organizado por Fundación Libra y el National Center for State Courts.
13. Documento base del "Segundo Seminario Internacional Tripartito sobre Medios de Solución de los Conflictos Laborales", celebrado en Montevideo del 25 al 27 de abril de 1995.
14. Peña Carlos: "Sobre la necesidad de las formas alternativas de resolución de conflictos". Serie de Documentos, N° 1, CDJ/CPU, 1995.



## TRABAJADORES DE ESTACIONES DE SERVICIOS, SERVICENTROS, LUBRICENTROS Y BOMBAS BENCINERAS

*Las labores desarrolladas en las estaciones de servicios, corresponden básicamente al expendio de combustibles –gasolina, diesel, kerosene– y en algunos casos se incluyen servicios anexos como lavado de autos, cambios de aceites, minimarket, entre otros. Ante las diversas actividades que se realizan en estas estaciones de servicios, –transporte, carga y descarga de combustibles– nos encontramos frente a distintos riesgos que derivan de acciones o condiciones inseguras y que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores.*

### Algunas obligaciones del empleador en materia de prevención de riesgos y protección de la salud

- El empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. (Art. 184 Código del Trabajo)
- El empleador debe informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto. (Art. 21, D.S. N° 40 Ministerio del Trabajo)
- El empleador debe proporcionar a los trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo, a cubrir y entrenar a los trabajadores en el uso correcto de estos. (Art. 53 D.S. N° 594 Ministerio de Salud)
- El empleador tiene la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el que deberá contener los riesgos típicos de la actividad que desarrollan los trabajadores. (Art. 153 Código del Trabajo)
- Se deberá señalar las zonas de peligro indicando la condición de riesgo y las zonas de seguridad. (Art. 37 D.S. N° 594 Ministerio de Salud)
- Se deberá tener un plan de acción en caso de una emergencia y ser conocido por los trabajadores. (D.S. N° 90 Ministerio de Economía)
- El empleador deberá declarar todos los accidentes laborales y enfermedades profesionales al organismo administrador del seguro y llevar un registro de ellos. (Ley N° 16.744 Art. 76 y D.S. N° 40 Art. 12 y 13 Ministerio del Trabajo)
- En aquellas empresas o faenas en que laboran más de 25 trabajadores deberá existir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al cual el empleador deberá otorgar todas las facilidades para que éste funcione, dando cumplimiento a los acuerdos que éste adopte.

EN CASO QUE USTED PRESENTE MOLESTIAS A SU SALUD, QUE SOSPECHE HAYAN SIDO CAUSADAS POR EL TRABAJO QUE REALIZA CONCURRA AL SERVICIO MEDICO DE LA MUTUALIDAD QUE CORRESPONDA A SU EMPRESA

### JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se comprometió a prestar sus servicios al empleador, mediante el contrato de trabajo.

#### ¿Qué son las horas extras?

Es el tiempo que el trabajador labora por sobre las 48 horas semanales o de las horas pactadas en el contrato si son menos de 48 horas.

- Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.
- La legislación sólo permite un máximo de 2 horas extraordinarias diarias.
- Las horas extraordinarias sólo se pueden pactar por un máximo de 3 meses, posteriormente se pueden renovar por mutuo acuerdo por otro período similar.
- Las horas extras no son indefinidas en el tiempo y sólo responden a situaciones excepcionales y temporales.
- Las horas extras valen el 50% más que las horas ordinarias.

#### Descuentos legales

Los descuentos que legalmente puede hacer un empleador son:

- Descuentos para Isapres o FONASA y A.F.P. o I.N.P.
- Impuestos que graven las remuneraciones.
- Cuotas sindicales.
- Las que imponga un juez por retenciones judiciales.
- Las que autorice el trabajador por escrito para pago de dividendos hipotecarios,

cierta cantidad autorizada por el trabajador para cuenta de ahorro para la vivienda. Estos descuentos no pueden exceder el 30 % de la remuneración.

#### Descuentos indebidos

- Todo descuento por cheques recibidos sin fondo o robados no deben descontarse del sueldo de los trabajadores, esto constituye una infracción laboral, por lo tanto sancionable por los Inspectores del Trabajo.
- Tampoco es permitido descontarle a los trabajadores lo robado en un asalto a las estaciones de servicios.
- Las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Así lo dispone el artículo 60 de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- El trabajador deberá negarse a aceptar estos descuentos y hacer la denuncia a la Inspección del Trabajo.

*Los trabajadores de estaciones de servicio tienen derecho a:* constituirse en organizaciones o sindicatos. El objetivo es asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover entre otros, los intereses económicos, sociales y culturales, estipulado en la Constitución Política del Estado.

*La finalidad de los sindicatos es:*

- Representación de los asociados en las distintas instancias del proceso de Negociación Colectiva.
- Representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sea requerido por los asociados.

- Velar por el cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social.
- Crear instituciones de carácter previsional o de salud.
- Tender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
- Realizar todas aquellas actividades contempladas en estatutos y que no estén prohibidas por la ley.

USTED PUEDE PROPONER A TRAVÉS DEL COMITE PARITARIO O DE SU SINDICATO QUE LA EMPRESA SOLICITE EXAMENES DE SALUD PERIODICOS A LA MUTUALIDAD

Empleadores y grupos de trabajadores, estos últimos organizados a través de un sindicato o como grupo, a quienes les afecte un conflicto colectivo laboral de cualquier índole pueden utilizar la *Mediación Laboral*. Este es un modelo de solución de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación entre las partes. Este instrumento permite incorporar en el ámbito de las relaciones laborales una cultura de diálogo y colaboración a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos colectivos.

Trabajadores o empleadores involucrados en un conflicto pueden solicitar ante cualquier Inspección del Trabajo la intervención del mediador.

MINISTERIO DEL TRABAJO

## FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO

LEY N° 19.518 (\*)(\*\*)(1)(2)(3)(4)

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

Proyecto de Ley:

### "TITULO PRELIMINAR

#### *Párrafo 1°*

#### **Normas Generales**

**Artículo 1°.-** El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos. <sup>(5)(6)(7)(8)</sup>

La formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, y no puede ser objeto de financiamiento a través de la franquicia tributaria establecida en la presente ley. <sup>(9)</sup>

No obstante lo señalado en el inciso anterior, podrán ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 de la presente ley, los módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación, así como también, aquellas actividades destinadas a reali-

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 14.10.97 y vigente desde el 01.12.97.

(\*\*) Extracto del libro actualizable "Legislación Laboral y Previsional", actualizado y anotado por don René Moraga Neira.

(1) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.765, de 2.11.2001.

(2) El D.S. N° 98, del Trabajo, de 27.04.98, aprueba el reglamento de esta ley.

(3) El D.S. N° 122, del Trabajo, de 30.03.1999, aprueba el Reglamento Especial de la Ley N° 19.518, sobre Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación.

(4) El D.S. N° 186, del Trabajo, de 3.09.2002, aprueba el reglamento especial de esta ley relativo a los módulos de formación de competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los centros de formación técnica.

(5) El artículo 1° ha sido modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Art. 1° de la Ley N° 19.765, de 2.11.2001.

(6) Los Arts. 179 y siguientes del Código del Trabajo se refieren a las obligaciones de empleadores y empresas respecto de la capacitación ocupacional.

(7) La Ley N° 19.175, de 11.11.92, modificada por la Ley N° 19.194, de 9.01.93, aprueba la Ley Orgánica Constitucional, sobre Gobierno y Administración Regional. Su Art. 18, letra a), señala que corresponderá al Gobierno Regional contribuir a la formulación de las políticas nacionales de fomento productivo, de asistencia técnica y de capacitación laboral.

(8) El D.S. N° 649, de Relaciones Exteriores, de 29.07.2000, promulga el convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la licencia pagada de estudios.

(9) La citada Ley N° 18.962, de 10.03.90, aprueba la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.

zar cursos de los niveles básicos y medios, para trabajadores, en la forma y condiciones que se establezcan en el reglamento.

Un decreto supremo, que llevará la firma de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Educación, reglamentará las condiciones de financiamiento y la elegibilidad de los programas, cuando se trate de módulos de formación en competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los Centros de Formación Técnica.

También podrá ser objeto de este financiamiento, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal básica o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética.

**Artículo 2°.-** En materia de capacitación, el sistema contempla acciones encaminadas a:

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

**Artículo 3°.-** En materia de fomento del empleo, el sistema comprende acciones encaminadas a:

- a) Fomentar el desarrollo de aptitudes y competencias en los trabajadores que faciliten su acceso a empleos de mayor calidad y productividad, de acuerdo a sus aspiraciones e intereses y los requerimientos del sector productivo, y <sup>(10)(11)</sup>
- b) Estimular el desarrollo y perfeccionamiento de mecanismos de información y orientación laboral así como la asesoría técnica y la supervisión de los organismos que desarrollen dichas funciones. <sup>(12)</sup>

**Artículo 4°.-** Las políticas de capacitación y de fomento del empleo y las acciones del sistema deberán formularse y llevarse a cabo de acuerdo con las necesidades de modernización productiva de la economía del país, sobre la base de los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores.

**Artículo 5°.-** Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

**Artículo 6°.-** Las referencias que se hacen en esta ley al Servicio Nacional y al

(10) El D.S. N° 33, del Trabajo, de 28.04.2001, modificado por el D.S. N° 266, de 12.04.2002, establece cobertura, requisitos de los beneficiarios, prestaciones y montos involucrados por el desarrollo del programa piloto de certificación de competencias laborales.

(11) La Ley N° 19.828, de 27.09.2002, crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor. Su Art. 3°, letra h) establece que a dicho Servicio corresponde realizar por sí o a través de terceros, programas de capacitación y difusión que tiendan a lograr el desarrollo integral del adulto mayor en sus distintas áreas y niveles.

(12) La Ley N° 19.644, de 27.11.1999, crea un Fondo para modernización de las relaciones laborales y sindicales con la finalidad única de financiar actividades de capacitación, formación y asesoría para los destinatarios que se indican.



Director Nacional deberán entenderse hechas respecto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y del Director Nacional de Capacitación y Empleo, en su caso.

**Artículo 7°.-** Se entenderá por orientación ocupacional la entrega de información, aplicación de instrumentos técnicos y asesorías que faciliten la elección de una profesión, actividad u oficio, así como la entrega de los antecedentes que permitan lograr una adecuada capacitación y las entidades encargadas de proporcionarla.

**Artículo 8°.-** Corresponderá al Servicio Nacional la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema de Capacitación y Empleo, y que regula la presente ley, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a cuya aprobación deberá someter los programas correspondientes.

*Párrafo 2°*

#### **Del Consejo Nacional de Capacitación**

**Artículo 9°.-** Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

Dicho Consejo será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado, además, por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación. También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Además, deberá constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, que tendrá por función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional será presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y estará integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional. También lo integrarán dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por su Presidente de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

### **TITULO I**

#### **De la Capacitación**

*Párrafo 1°*

#### **Normas Generales**

**Artículo 10.-** Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía. <sup>(13)</sup>

Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conoci-

(13) El artículo 10 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del Art 1° de la Ley N° 19.765, de 02.11.2001.

mientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical.

El programa y financiamiento contemplados en este artículo para programas de capacitación orientados a trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, serán sin perjuicio de otros programas y fuentes de financiamiento público, contemplados en otros cuerpos legales.

**Artículo 11.-** Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2º de esta ley.

**Artículo 12.-** Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación. Podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas que tengan entre sus objetivos la capacitación, las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, registrados para este efecto en el Servicio Nacional, en conformidad a los artículos 19 y 21 de la presente ley. <sup>(14)(15)(16)(17)(18)(19)</sup>

(14) El artículo 12 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del Art. 1º de la Ley N° 19.765, de 2.11.2001.

(15) El D.S. N° 415, de Marina, de 04.08.87, creó el Centro de Instrucción y Capacitación Marítima, dependiente de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante Nacional. El citado D.S. N° 415 fue modificado por el D.S. N° 959, de Marina, de 10.11.88.

(16) Las Circs. N°s. 202 y 203, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de 28.12.92, contienen normas operativas aplicables a los organismos técnicos de ejecución, universidades, institutos profesionales, centro de formación técnica y a las propias empresas que impartan acciones o cursos de capacitación. Las citadas Circs. N°s. 202 y 203 fueron rectificadas en el Diario Oficial, de 16.01.93.

No obstante lo anterior, las actividades correspondientes a la nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán realizadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación.

#### Párrafo 2º

#### De los Comités Bipartitos de Capacitación

**Artículo 13.-** Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

**Artículo 14.-** Los programas acordados con el comité bipartito de la empresa, darán derecho a las empresas a acceder al beneficio adicional establecido en el artículo 39 de esta ley.

**Artículo 15.-** El programa de capacitación contendrá a lo menos las siguientes menciones:

- a) las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades;
- b) el número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y

(17) El Decreto N° 51, del SENCE, de 22.09.97, fija requisitos y contenidos básicos de convenios de capacitación de jóvenes, que suscriba dicho servicio, en virtud de glosa presupuestaria que indica.

(18) La Circ. N° 5, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de 18.07.90, imparte instrucciones a los Organismos Técnicos Intermedios sobre la forma y plazo en que deben comunicar al SENCE las actividades de capacitación que organicen para sus empresas afiliadas.

(19) El D.S. N° 186, del Trabajo, de 3.09.2002, aprueba el reglamento especial de esta ley relativo a los módulos de formación de competencias laborales conducentes a títulos técnicos impartidos por los centros de formación técnica.

- c) la época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.

**Artículo 16.-** El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores.

El comité se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación.

**Artículo 17.-** La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

- b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho

a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa.

**Artículo 18.-** Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional.

*Párrafo 3°*

**De los Organismos Técnicos de Capacitación y de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación**

**Artículo 19.-** El Servicio Nacional llevará un Registro Nacional de Organismos Técni-

cos de Capacitación, el que será público y tendrá los siguientes objetivos: <sup>(20)(21)(22)(23)</sup>

- 1° Registrar los organismos habilitados para ejecutar las acciones de capacitación contempladas en esta ley, y
- 2° Informar acerca de los organismos técnicos de capacitación según sus características y el desempeño que exhiban al interior del sistema.

Para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el inciso anterior, las entidades inscritas en el Registro señalarán las áreas de capacitación en que desarrollarán o han ejecutado su actividad, aportando la información sobre los medios humanos y materiales de que disponen para ello y, en su caso, los antecedentes de su desempeño en cuanto al número de acciones ejecutadas y trabajadores capacitados en los dos últimos años en dichas áreas. El Registro consignará la información anterior en forma clasificada por área de actividad de capacitación.

(20) El artículo 19 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del Art. 1° de la Ley N° 19.765, de 2.11.2001

(21) La Resolución N° 13 exenta del SENCE, de 06.02.98, abre registro de la categoría especial que indica para los efectos de la letra e), inciso 3° del artículo 46 de esta ley.

(22) El D.S. N° 49, del Trabajo, de 16.07.1999, modificado por el D.S. N° 113, de 12.01.2000, aprueba el reglamento para el curso básico de seguridad de faenas portuarias.

(23) A la Ley General de Pesca y Acuicultura, cuyo texto fue fijado por el D.S. N° 430, de Economía, de 1992, el N° 11 del Art. 2° de la Ley N° 19.849, de 26.12.2002, le agregó el Art. 173 que crea en el Ministerio de Economía, el Fondo de Administración Pesquero destinado, entre otros fines, a la capacitación, apoyo social y reconversión laboral de los trabajadores pesqueros que indica. El D.S. N° 180, de la Subsecretaría de Pesca, de 11.11.2003, crea el "Programa de Capacitación, Apoyo Social y Reconversión Laboral para trabajadores desplazados del sector pesquero industrial durante la vigencia de la Ley N° 19.713".

No será aplicable lo establecido en los incisos anteriores a las entidades destinadas a impartir actividades de nivelación de estudios básicos y medios que trata este cuerpo legal, definidos de este modo por el Ministerio de Educación.

**Artículo 20.-** Sólo los organismos inscritos podrán ejecutar, indistintamente:

- a) Acciones de capacitación para empresas, que den derecho a beneficios tributarios que contempla esta ley, o
- b) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga del Fondo Nacional de Capacitación a que se refiere el Párrafo 5° del Título I de la presente ley, o
- c) Acciones de capacitación cuyo financiamiento provenga de los presupuestos de los organismos públicos para la capacitación de sus funcionarios.

**Artículo 21.-** Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1° Contar con personalidad jurídica.
- 2° Acreditar que los servicios de capacitación forman parte de los objetivos contemplados en sus Estatutos o normas por las que se rigen.
- 3° Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el registro, acreditada según lo establece el reglamento.
- 4° Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19.

La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución.

El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la inscripción no cumpla con alguno de los requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo.

**Artículo 22.-** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21, no podrán inscribirse ni permanecer en el Registro las personas jurídicas que tengan como socios, directivos, gerentes o administradores a:

- a) Las personas que hayan sido condenadas o estén procesadas por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para la prescripción de la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito. Asimismo, los fallidos o los administradores o representantes legales de personas fallidas procesadas o condenadas por delitos de quiebra culpable o fraudulenta y demás establecidos en los artículos 232 y 233 de la Ley de Quiebras. <sup>(24)(25)</sup>

La inhabilidad a que se refiere esta letra cesará desde que el procesado fuere sobreseído o absuelto;

- b) Los funcionarios públicos que tengan que ejercer de acuerdo a la ley, funciones de

(24) El citado Art. 105 del Código Penal, se refiere a las inhabilidades legales provenientes de crimen o simple delito y dichas inhabilidades durarán el tiempo requerido para prescribir la pena, y el plazo de prescripción comenzará a correr desde la sentencia de la fecha de término o desde el quebrantamiento de la condena, sin perjuicio de la interrupción o del aumento del plazo respecto de los reos que cometieren nuevamente crimen o simple delito o cuando se ausentaren del territorio de la República.

(25) Los citados Arts. 232 y 233 de la Ley de Quiebras, contenida en la Ley N° 18.175, de 28.10.82, se refieren a las sanciones, inhabilidades, medidas preventivas y penas que afectan a los gerentes, directores, administradores o representantes de una persona jurídica declarada en quiebra.

fiscalización o control sobre las personas jurídicas inscritas en el Registro, y

- c) Los que hayan sido administradores, directivos o gerentes de un organismo técnico de capacitación sancionado con la revocación de la inscripción conforme a esta ley.

Para los efectos de este artículo se entenderá por administradores, directivos y gerentes a las personas que tengan poder de decisión y facultades de administración.

**Artículo 23.-** Existirán además de las entidades señaladas en el artículo 12, organismos técnicos intermedios para capacitación, cuyo objetivo será otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos no podrán impartir ni ejecutar directamente acciones de capacitación laboral, sino que servirán de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos técnicos de capacitación.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación no tendrán fines de lucro y se constituirán por la reunión de a lo menos 15 empresas que así lo acuerden, en sesión celebrada al efecto. Estas empresas deberán reunir, en su conjunto, a lo menos 900 trabajadores permanentes, cuyas remuneraciones mensuales imponibles no sean inferiores a diez mil unidades tributarias mensuales a la época de constitución; o, por un grupo de empresas, cualquiera sea su número, que cuenten con el patrocinio de una organización gremial de empleadores, empresarios o trabajadores independientes, que disponga de personalidad jurídica y de la solvencia necesaria para responder por las obligaciones que pudiere contraer el organismo técnico intermedio para capacitación.

Las empresas podrán adherir libremente a los organismos técnicos intermedios para capacitación para cuyo fin deberán efectuar



los aportes en dinero que se convengan, con arreglo a los Estatutos. A los aportes realizados por las empresas les será aplicable lo dispuesto en las normas del Párrafo 4º del Título I de esta ley.

En el acta constitutiva deberá constar la aprobación de los estatutos y la elección de la mesa directiva, así como la individualización de las empresas que concurran a la constitución.

Dichos estatutos deberán contemplar, a lo menos, lo siguiente:

- a) El nombre y domicilio del organismo;
- b) Los fines que se propone y los medios económicos de que dispondrá para su realización y el patrimonio inicial con que contarán;
- c) Las categorías de socios, sus derechos y obligaciones, las condiciones de incorporación y las formas y motivos de exclusión;
- d) Los órganos de administración, ejecución y control, sus atribuciones, la representación judicial y extrajudicial del organismo, las normas relativas a la elección y renovación de la directiva como asimismo los requisitos para elegir y ser elegidos, y
- e) El destino de los bienes en caso de disolución del organismo. Si nada dijeren, se destinarán al Servicio Nacional.

**Artículo 24.-** Los organismos técnicos intermedios para capacitación deberán constituirse por escritura pública o instrumento privado reducido a escritura pública, la que debe contener el acta de constitución de la entidad y los estatutos por los que han de regirse.

El organismo depositará una copia debidamente autorizada del instrumento constitutivo a que se refiere el inciso anterior, ante el

Servicio Nacional, el que llevará un registro de éstos.

Estos organismos gozarán de personalidad jurídica, por el solo hecho de publicar en el Diario Oficial un extracto del instrumento constitutivo, incluyendo el número de registro que le haya sido asignado por el Servicio Nacional.

El extracto deberá contener a lo menos el nombre y domicilio del organismo, su objetivo, el nombre de los miembros de su directorio y el número de los asociados a él.

El depósito y publicación a que se refieren los incisos anteriores, deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha del acta, y si no se realizaren dentro de ese plazo, deberá procederse nuevamente en la forma dispuesta en el artículo anterior.

Las modificaciones a los estatutos, aprobadas con el quórum y requisitos que éstos establezcan y reducidos a escritura pública, deberán registrarse dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha de la escritura pública respectiva, aplicándose, además, en lo que sea pertinente, lo dispuesto en este artículo y el precedente.

Con todo, los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán funcionar como tales sino una vez transcurrido el plazo a que se refiere el artículo siguiente, siempre que el Servicio Nacional no hubiere objetado su constitución o sus estatutos.

**Artículo 25.-** El Servicio Nacional no podrá negar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación y deberá autorizar a lo menos tres copias del instrumento constitutivo, debiendo otorgarle un número de registro, el que constituirá su autorización de funcionamiento.

Sin embargo, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha del depósito, el Servicio Nacional podrá objetar la constitución de este organismo si faltare cumplir al-

gundo de los requisitos para constituirlo, o si los Estatutos no se ajustaren a lo prescrito por la ley.

Dentro del plazo de treinta días, contados desde la notificación de las observaciones, el organismo deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas. Si así no se procediere, el Servicio Nacional, mediante resolución dictada al efecto, cancelará la personalidad jurídica del organismo, ordenando su eliminación del registro respectivo.

En tal caso, los miembros de la mesa directiva responderán solidariamente por las obligaciones que el organismo haya contraído en el tiempo intermedio.

**Artículo 26.-** No podrán ser directores ni gerentes de un organismo técnico intermedio para capacitación las personas que:

- a) Incurran en algunas de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 de esta ley, o
- b) Posean la calidad de socio, directivo, administrador o gerente de un organismo técnico de capacitación inscrito en el Registro.

La infracción a este artículo será sancionada en la forma contemplada en el artículo 75. La aplicación de dos multas por el mismo hecho será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.

**Artículo 27.-** Los organismos contemplados en este Párrafo estarán obligados a conservar durante tres años sus libros, formularios, documentos y demás antecedentes justificatorios de las acciones comprendidas en esta ley. El plazo se contará desde la fecha en que se realizó la respectiva acción.

Corresponderá al Servicio Nacional velar por que estos organismos observen las disposiciones de esta ley, de su reglamento y de las instrucciones de carácter general que se

dicten por los organismos respectivos para el desarrollo de acciones comprendidas en esta ley, y fiscalizar sus actividades. Para los efectos antes aludidos, el Servicio Nacional podrá examinar las operaciones, bienes, libros, cuentas, archivos y documentos de dichos organismos y requerir de sus administradores y personal, las explicaciones y antecedentes que juzgue necesarios sobre su funcionamiento, utilización de los recursos y, en general, respecto de cualquier situación que sea necesario esclarecer.

Los funcionarios del Servicio que tomen conocimiento de los antecedentes señalados en el inciso anterior, están obligados a mantener reserva de ellos. En caso de infracción serán castigados como responsables del delito de violación de secreto y se aplicarán las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal, según corresponda. <sup>(26)</sup>

Lo expresado se entiende sin perjuicio de las facultades que le caben al Servicio de Impuestos Internos o a otros organismos fiscalizadores.

**Artículo 28.-** De la resolución referida en el artículo 25 podrá reclamarse ante el Juez de Letras en lo Civil correspondiente al domicilio del afectado, dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución respectiva. El Juez resolverá sin forma de juicio, con informe del Servicio Nacional.

**Artículo 29.-** Los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación no podrán con ocasión del desarrollo de actividades autorizadas por esta ley, discriminar arbitrariamente según sexo, edad, raza, condición social, religión, ideología o afiliación sindical, y en ningún caso desarrollar acciones de proselitismo o fomento de estas discriminaciones.

(26) El citado Art. 246 del Código Penal establece las penas de suspensión del empleo en sus grados mínimo a medio (61 días a 2 años) y/o multa de 6 a 20 unidades tributarias mensuales.

## Párrafo 4º

**De la Capacitación y su Financiamiento**

**Artículo 30.-** Incumbe a las empresas, por sí o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Los programas de capacitación que desarrollen en conformidad al Estatuto darán lugar a los beneficios e impondrán las obligaciones que señala este cuerpo legal. <sup>(27)</sup>

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

**Artículo 31.-** Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores.

Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella.

**Artículo 32.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, las acciones de capacitación podrán ser efectuadas por las empresas, aislada o conjuntamente, pudiendo recurrir en cualquiera de esas dos modalidades a los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12, o a los organismos técnicos intermedios para capacitación, para que realicen u organicen programas de capacitación para su personal, según corresponda.

**Artículo 33.-** Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias

(27) El D.S. N° 49, del Trabajo, de 16.07.1999, modificado por el D.S. N° 113, de 12.01.2000, aprueba el reglamento para el curso básico de seguridad de faenas portuarias.

destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración. <sup>(28)(29)</sup>

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto establecido en el artículo 5º de la Ley N° 16.744, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

La ejecución de acciones de capacitación que las empresas efectúen para sus ex trabajadores, podrán exceder hasta cinco meses la vigencia de la respectiva relación laboral, cuando la última remuneración del ex trabajador no exceda del equivalente a 25 unidades tributarias mensuales. Dichas acciones de capacitación deberán ser efectuadas sólo por organismos técnicos de capacitación.

El empleador deberá comunicar dichas acciones al Servicio Nacional al menos un día hábil antes que ellas comiencen.

Asimismo, la ejecución de acciones de capacitación se podrá desarrollar antes de la vigencia de una relación laboral, cuando un empleador y un eventual trabajador celebren un contrato de capacitación, por el cual se obliguen recíproca y exclusivamente, el primero, a entregar a través de un organismo capacitador las competencias y destrezas laborales requeridas para desempeñar una actividad laboral determinada en la empresa, según un programa de capacitación autorizado, y el segundo, a cumplir dicho programa en las condiciones establecidas. En todo caso, la vigencia de esta convención y sus prórrogas no podrá exceder en total de dos meses, ni podrá celebrarse entre las mismas partes más de una vez dentro del mismo año calendario.

(28) El artículo 33 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del art. 1º de la Ley N° 19.765, de 2.11.2001.

(29) Los Arts. 30 al 33 del Código del Trabajo, se refieren a las horas extraordinarias.

El programa de capacitación a que se refiere el inciso anterior podrá incluir un módulo práctico a desarrollar en las instalaciones de la empresa, sólo en cuanto fuese necesario para la habilitación laboral, y no constituya una prestación de servicios personales.

**Artículo 34.-** Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación a que se refiere este Párrafo serán de cargo de las empresas, las cuales podrán compensarlos, así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresan en los artículos siguientes.

**Artículo 35.-** El Servicio Nacional deberá velar por la existencia de una adecuada correlación entre la calidad de la capacitación y su costo.

Para ello cautelará que las empresas y los organismos capacitadores cumplan con los requisitos y condiciones autorizados, en cuanto a horas de instrucción, cobertura del personal atendido y calidad de ésta, tendientes a que las acciones de capacitación se ejecuten bajo costos razonables y apropiados.

**Artículo 36.-** Los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso. Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tribu-

tarias mensuales, podrán deducir hasta este valor en el año. <sup>(30)(31)</sup>

El Servicio Nacional, para los efectos de determinar el monto de los gastos que se podrán imputar a la franquicia, deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante. <sup>(32)</sup>

Lo dispuesto en este artículo, será aplicable a las actividades de capacitación que ejecuten las empresas por sí mismas, como a aquellas que contraten con las instituciones citadas en el artículo 12, o con los organismos técnicos intermedios para capacitación.

Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en los que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores y por los módulos de formación en competencias laborales a que se refieren los incisos tercero y cuarto del artículo 1° sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin, ya sea del propio Ministerio de Educación u otro organismo de la Administración del Estado.

**Artículo 37.-** Con todo, las empresas deberán contribuir con:

- a) El cincuenta por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones

(30) El artículo 36 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el N° 6 del Art. 1° de la Ley N° 19.765, de 2.11.2001

(31) La citada Ley sobre Impuesto a la Renta, está contenida en el Art. 1° del D.L. N° 824, de 31.12.74. Las mencionadas letras c) y d) del N° 2 del Art. 20 de dicha ley se refieren a las rentas provenientes de dividendos de acciones de sociedades anónimas extranjeras y de depósitos en dinero a la vista o a plazo.

(32) La Resolución N° 12.408 exenta, del Servicio Nacional de Capacitación, de 06.01.2001, fija para el 2001 en \$ 3.800 el valor hora participante referido en este inciso.

individuales mensuales excedan las 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y

- b) El ochenta y cinco por ciento de los gastos de capacitación, cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales superen las 50 unidades tributarias mensuales.

Lo anterior se considerará para efectos de determinar el gasto imputable a que se refiere el artículo 39 de la presente ley.

**Artículo 38.-** Las empresas sólo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que desarrollen por sí mismas o que contraten con los organismos y entidades inscritos en el Registro a que se refiere el artículo 19, los aportes que las empresas adherentes efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación y los gastos en que incurran con ocasión de los programas contemplados en el artículo 1º y en el inciso segundo del artículo 10. <sup>(33)</sup>

**Artículo 39.-** El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable.

Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.

(33) El artículo 38 ha sido sustituido, como aparece en el texto, por el N° 7 del Art. 1º de la Ley N° 19.765, de 2.11.2001.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.

**Artículo 40.-** Los desembolsos efectivos que realicen las empresas y que den derecho al crédito que se establece en el artículo 36, se reajustarán en la forma establecida en el Párrafo 3º del Título V de la Ley sobre Impuesto a la Renta, y no constituirán un gasto necesario para producir renta. La parte de estos desembolsos que no den lugar al crédito aludido, se regirá por las normas contenidas en el artículo 31 de la referida Ley sobre Impuesto a la Renta. <sup>(34)</sup>

Si efectuadas las imputaciones indicadas en el artículo 36 de esta ley resultare un remanente de crédito, éste será considerado como un saldo de pago provisional y se le aplicarán las normas contenidas en el artículo 97 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. <sup>(35)</sup>

El Reglamento fijará las normas que permitan la adecuada aplicación de lo establecido en este Párrafo.

**Artículo 41.-** El pago de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma, pero se estimará como gasto necesario para producir la

(34) La ley citada sobre Impuesto a la Renta, está contenida en el Art. 1º del D.L. N° 824, de 31.12.74. El Art. 95 del citado párrafo 3º del Título V, establece que el reajuste se efectuará de acuerdo con el porcentaje de variación que haya experimentado el índice de precios al consumidor. El citado Art. 31 de dicha ley establece que la renta líquida se determinará deduciendo de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla y cumpliendo las demás condiciones señaladas en el mismo Art. 31.

(35) El citado Art. 97 de la ley sobre Impuesto a la Renta, está contenida en el Art. 1º del D.L. N° 824, de 31.12.74, se refiere a la devolución por el Servicio de Tesorerías del saldo que indica que resultare a favor del contribuyente.



renta, de acuerdo a las normas establecidas en la Ley sobre Impuesto a la Renta. <sup>(36)</sup>

**Artículo 42.-** El exceso por sobre el límite del 1% establecido en el artículo 36, que se produzca por aplicación de las normas de este Párrafo, se estimará como gasto necesario para producir la renta.

**Artículo 43.-** Para los efectos de cautelar una adecuada aplicación de los artículos anteriores las empresas deberán mantener a disposición del Servicio Nacional y del Servicio de Impuestos Internos una liquidación de todos los desembolsos que hayan realizado para la capacitación de sus trabajadores y que puedan deducirse del Impuesto de Primera Categoría establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta que les corresponda pagar, o considerarse como un gasto necesario para producir la renta. <sup>(37)</sup>

Las empresas que realicen sus actividades de capacitación a través de un organismo técnico intermedio para capacitación deberán mantener con el mismo fin señalado en el inciso anterior un certificado de dicho organismo en que conste si éstas fueron realizadas o no en los términos del artículo 13 y siguientes de esta ley, así como el monto y la fecha en que se efectuaron los respectivos aportes.

Los antecedentes a que se refieren los incisos anteriores deberán estar visados por el Servicio Nacional quien, sin perjuicio de sus propias facultades de fiscalización, pondrá en conocimiento del Servicio de Impuestos Internos cualquier circunstancia que modifique los costos previstos en el programa o les haga aparecer como injustificados o ex-

(36) La citada Ley sobre Impuesto a la Renta, está contenida en el Art. 1° del D.L. N° 824, de 31.12.74 y su Art. 31 establece las normas relativas al gasto necesario para producir la renta.

(37) Los Arts. 20 y siguientes de la ley mencionada en la nota anterior, se refieren a las rentas del capital y de las empresas afectas al impuesto de primera categoría.

cesivos, con el objeto que este último servicio ejercite sus facultades fiscalizadoras.

*Párrafo 5°*

#### **De la Capacitación Financiada Directamente por el Estado y del Fondo Nacional de Capacitación**

**Artículo 44.-** Existirá un Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el Servicio Nacional, cuyo objetivo será producir un incremento en la calidad y cobertura de los programas de capacitación, con el fin de contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general. <sup>(38)(39)(40)</sup>

Para el cumplimiento de los fines del Fondo Nacional de Capacitación, el Servicio Nacional podrá financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, y los recursos que anualmente fije la Ley de Presupuestos.

**Artículo 45.-** El Servicio Nacional velará por que los programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación se orienten, preferentemente, a beneficiarios de escasos recursos.

(38) El Art. 33 de la Ley N° 19.284, de 14.01.94, establece que el Estado promoverá la capacitación laboral de las personas con discapacidad.

(39) Los D.S. N°s. 19 y 72 del Trabajo, de 2.06.1999 y 9.09.1999, fijan factores productivos a los que deberá orientarse el programa de reconversión laboral que indica y condiciones del mismo.

(40) La Ley N° 19.728, de 14.05.2001, establece un seguro de desempleo. Su Art. 59, inciso 1°, dispone que los empleadores que no paguen las cotizaciones del Seguro de Cesantía no podrán recibir recursos provenientes de instituciones públicas o privadas, financiados con cargos a recursos fiscales de fomento productivo, ni tendrán acceso a los programas financiados con cargo al Fondo al SENCE, sin acreditar previamente estar al día en el pago de las cotizaciones respectivas.

**Artículo 46.-** El Servicio Nacional podrá establecer cada año, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, programas destinados a: <sup>(41)</sup>

- a) La ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales;
- b) La ejecución de acciones de reconversión laboral, cuando se trate de un sector productivo o parte de él, que no ofrece alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de

(41) El Art 2° de la Ley N° 19.765, de 2.11.2001, establece lo siguiente: Sin perjuicio de los programas establecidos en el artículo 46 de la Ley N° 19.518, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, podrá realizar los siguientes programas que tendrán una vigencia de tres años, a contar de la promulgación de esta ley:

1. La ejecución de acciones de capacitación, orientadas al desarrollo de competencias y habilidades en el uso de nuevas tecnologías de la información, especialmente, en la red Internet o la denominación que la reemplace, orientada a trabajadores y administradores o gerentes de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales.
2. La ejecución de acciones de capacitación, para trabajadores y administradores o gerentes discapacitados, definidos como tales por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud, en los términos dispuestos en los artículos 7° y siguientes de la Ley N° 19.284, y que además se encuentren inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad a que se refiere el artículo 12 del citado cuerpo legal, de empresas cuyas ventas o servicios anuales no excedan del equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales.

Los recursos que contemple la Ley de Presupuestos del Sector Público, para las líneas del Fondo Nacional de Capacitación, a que se refiere el inciso precedente, podrán ser asignados conforme al procedimiento establecido en el inciso cuarto del artículo 47 de la Ley N° 19.518.

declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales.

Estos programas se dirigirán a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios. En ellos se podrán incluir acciones y beneficios tendientes a facilitar a dichas personas el acceso a otras actividades productivas.

Para cada programa se dictará un decreto supremo que llevará las firmas de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Economía, Fomento y Reconstrucción, que determinará el o los sectores productivos a que deberá orientarse el programa, como asimismo, los requisitos de los beneficiarios, las prestaciones específicas que se otorgarán a éstos y los montos y límites pertinentes. Este decreto establecerá los mecanismos institucionales para la entrega de las prestaciones, y las modalidades de coordinación entre las instituciones públicas o privadas que participen.

El Reglamento fijará las demás condiciones y modalidades que han de regir el otorgamiento de estos beneficios;

- c) La ejecución de planes de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a lo dispuesto en el artículo 57 y siguientes de esta ley;
- d) La ejecución de acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo.

Dichos programas o conjunto de acciones dirigidos a un tipo específico de be-

neficiarios, podrán ser individuales o colectivos, y en ambos casos el financiamiento podrá ser total o parcial

- e) La ejecución de las acciones de capacitación y formación de jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquellos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo.

Estas acciones cuando sean emprendidas por instituciones privadas sin fines de lucro, dedicadas exclusivamente a atender las necesidades de calificación laboral de dichos jóvenes y que al efecto dispongan de la infraestructura y personal adecuado, podrán ser objeto de financiamiento directo con cargo a recursos consultados en el Fondo Nacional de Capacitación.

Para estos efectos, dichas instituciones deberán presentar al Servicio Nacional un programa anual de acciones de capacitación y formación, para su aprobación antes del término del año precedente al de su ejecución, y deberán estar inscritas en una clase o categoría especial contemplada en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, para los organismos técnicos de capacitación que cumplan con las condiciones señaladas en el inciso anterior. <sup>(42)</sup>

Con todo, dichos organismos deberán someter el programa, en igualdad de condiciones, a una calificación previa efectuada por el Servicio Nacional, en conformidad a pautas o criterios generales orientados a medir la calidad y pertinencia de las acciones propuestas.

(42) La Resolución N° 13 exenta del SENCE, de 6.02.98, abre registro de la categoría especial que indica para los efectos referidos en este inciso.

La selección de los programas será el resultado del proceso de calificación señalado en el inciso cuarto de esta letra e). Sin perjuicio de lo anterior, dichos programas se financiarán de acuerdo a los recursos presupuestarios disponibles para el año de ejecución de las acciones propuestas en el programa, y

- f) El desarrollo de estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

Además, el Servicio Nacional podrá desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productivas de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran, para lo cual deberá contar con la anuencia previa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para estos efectos, el Servicio Nacional podrá considerar la solicitud fundada de autoridades públicas o federaciones y confederaciones sindicales, organismos técnicos intermedios para capacitación, asociaciones gremiales u otras organizaciones con personalidad jurídica que tengan como fin el mejoramiento de las condiciones laborales o profesionales de los trabajadores.

Asimismo, el Servicio Nacional podrá establecer programas con cargo al Fondo, destinados a financiar el costo de acciones de capacitación que se desarrollen en el extranjero y que se dirijan a trabajadores e instructores laborales chilenos.

Dichos programas podrán ser individuales o colectivos y, en ambos casos, el financiamiento podrá ser total o parcial.

**Artículo 47.-** La asignación de los recursos del Fondo Nacional de Capacitación se

realizará mediante licitación. Una vez asignados los recursos, se procederá a su transferencia mediante convenios con las personas jurídicas o naturales seleccionadas. Serán aplicables a estos procedimientos las normas sobre administración financiera del Estado.

Las características de estos procedimientos, así como los demás requisitos, garantías, condiciones y modalidades para la selección y adjudicación serán materia del Reglamento.

Las acciones de capacitación financiadas por el Fondo, deberán ser realizadas por los organismos técnicos de capacitación y demás instituciones citadas en el artículo 12.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, los recursos contemplados en la letra c) del artículo 46 y en los artículos 48 a 56, serán asignados directamente a las empresas beneficiarias, de acuerdo a lo establecido para estos casos en la presente ley y su Reglamento. Asimismo, serán asignados directamente los recursos destinados a la ejecución de los programas anuales a que se refieren los incisos segundo y tercero de la letra e) del artículo 46, mediante convenios que se celebrarán entre el Servicio Nacional y las instituciones debidamente inscritas a que se refiere dicha letra e).

**Artículo 48.-** Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación que desarrollen las empresas en conformidad a la letra a) del artículo 46, podrán ser objeto de un financiamiento directo, con cargo a recursos consultados para estos efectos en el Fondo Nacional de Capacitación, cuando cumplan con las condiciones y se ejecuten en la forma que se expresa en los artículos siguientes.

En todo caso, esta modalidad de financiamiento será compatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de la presente ley en los términos que se establecen en el artículo 56.

**Artículo 49.-** Podrán ser beneficiarias de la modalidad de financiamiento señalada en el

artículo anterior, las empresas que tributen en primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 del citado cuerpo legal; que registren ventas o servicios anuales que no excedan el equivalente a 13.000 unidades tributarias mensuales; y tengan un ejercicio de actividades continuo de a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio. Tratándose de personas jurídicas sus socios deberán ser exclusivamente personas naturales.<sup>(43)</sup>

Con todo, no podrán acceder a este beneficio aquellas empresas que hayan cometido infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 18 meses anteriores. Para estos efectos el reglamento establecerá las infracciones que causen esta inhabilidad.

**Artículo 50.-** Las empresas beneficiarias podrán acceder al financiamiento establecido en este Párrafo sólo por los gastos efectuados en programas de capacitación para sus trabajadores y administradores que se realicen dentro del territorio nacional en las cantidades que el Servicio Nacional haya autorizado, conforme a las normas que más adelante se expresan. Dicho financiamiento podrá alcanzar en cada año calendario hasta la suma máxima equivalente a 26 unidades tributarias mensuales por cada empresa beneficiaria.

**Artículo 51.-** Para determinar el monto del financiamiento fiscal para cada empresa beneficiaria se considerará como base de cálculo el 80% del valor hora participante a que se refiere el inciso segundo del artículo 36 de la presente ley, por cada hora de capacitación efectivamente realizada.

(43) La citada Ley sobre Impuesto a la Renta, está contenida en el Art. 1° del D.L. N° 824, de 31.12.74. Las mencionadas letras c) y d) del N° 2 del Art. 20 de dicha ley se refieren a las rentas provenientes de dividendos de acciones de sociedades anónimas extranjeras y de depósitos en dinero a la vista o a plazo.

El monto de financiamiento será la cantidad que resulte de aplicar los siguientes porcentajes sobre la base de cálculo a que se refiere el inciso anterior, respecto de cada trabajador:

- a) El 100% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales no excedan de 25 unidades tributarias mensuales.
- b) El 50% cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 25 unidades tributarias mensuales y no superen las 50, y
- c) El 25% cuando ésta fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales fluctúen entre 50 y 75 unidades tributarias mensuales.

Cuando la capacitación fuere impartida a trabajadores cuyas remuneraciones individuales mensuales excedan de 75 unidades tributarias mensuales no se otorgará financiamiento de cargo fiscal, a través del Fondo Nacional de Capacitación.

**Artículo 52.-** Las empresas beneficiarias que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley podrán acceder a un veinte por ciento adicional del monto de financiamiento determinado en la forma establecida en el artículo anterior.

**Artículo 53.-** Las empresas sólo podrán solicitar el financiamiento a que se refieren los artículos precedentes por los gastos en que incurran con ocasión de programas de capacitación que contraten con los organismos inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación.

Las empresas beneficiarias podrán solicitar además, el financiamiento de los gastos que requieran realizar por concepto de viáticos y traslados, cuando la ejecución del programa se realice en una localidad distinta de aquella donde los trabajadores capacitados desempeñen sus labores habitualmente. Este último beneficio será otorgado por el Servicio Nacional cuando estime que sea necesario para asegurar el éxito de la actividad. Con todo, el financiamiento de los gastos por concepto de viáticos y traslados no podrá exceder del 10% de los gastos directos de la respectiva actividad de capacitación.

**Artículo 54.-** La parte de estos gastos que no den lugar al financiamiento señalado en el artículo anterior y que sean pagados por las empresas beneficiarias, se regirán por las normas contenidas en el artículo 31 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

El monto de las remuneraciones de los trabajadores por el tiempo que éstos destinen a su capacitación no podrá imputarse al costo de la misma para los efectos del financiamiento establecido en los artículos 48 y siguientes. Sin perjuicio de lo anterior, dicho monto se estimará como gasto necesario para producir la renta, de acuerdo a lo establecido en el inciso precedente.

**Artículo 55.-** El pago del monto del financiamiento de las actividades de capacitación será efectuado por el Servicio Nacional una vez ejecutadas las acciones de capacitación presentadas a financiamiento y tan pronto estén cumplidas las exigencias y procedimientos legales y reglamentarios pertinentes.

**Artículo 56.-** En todo caso el monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 de esta ley, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

Si la empresa hiciera uso, en el mismo año calendario, de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de esta ley y del financiamiento directo que establece el artículo 48, deberá deducir del monto de los



gastos de capacitación calculado de acuerdo a los artículos 36 al 39, aquella suma que hubiese devengado por concepto de financiamiento directo.

El Reglamento fijará las normas que permitirán la adecuada aplicación de lo establecido en este artículo.

**Artículo 57.-** Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada. <sup>(44)</sup>

Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto.

El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados. <sup>(45)</sup>

El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare

(44) El Art. 78 del Código del Trabajo se refiere al contenido del contrato de aprendizaje.

(45) La Resolución exenta N° 12.113, del SENCE, de 6.01.2001, fija mínimo de horas cronológicas de enseñanza relacionada y valor hora por participante de contrato de aprendizaje.

anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el periodo efectivo.

Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.

Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos.

**Artículo 58.-** Para acceder a los beneficios señalados en esta ley se deberá acompañar al contrato de aprendizaje, un programa que contendrá el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada que se impartirá al aprendiz.

Respecto de la formación en la empresa como de la enseñanza relacionada, el empleador deberá establecer en el programa respectivo, el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada una. La enseñanza relacionada podrá proporcionarla el empleador a través de los organismos a que se refiere el artículo 12, con instructores contratados al efecto o con personal de la propia empresa, autorizados por el Servicio Nacional.

**Artículo 59.-** Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz.



Con cargo al uno por ciento establecido en el artículo 36, se podrán impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía mencionado en el inciso anterior.

**Artículo 60.-** Corresponderá a las empresas, organismos técnicos de capacitación u organismos técnicos intermedios para capacitación, a que se encuentren afiliadas las primeras, la organización y elaboración de los programas de aprendizaje, los que deberán contener el plan de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, en los términos que establece el artículo anterior, pudiendo desarrollarse éstos en forma paralela o sucesiva.

Los organismos técnicos intermedios para capacitación que organicen programas de aprendizaje y que sean autorizados por el Servicio Nacional, tendrán derecho a percibir por una vez, una comisión equivalente a un 10% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, como compensación de todos los gastos en que incurran, tales como, los de promoción, organización, elaboración y administración de dichos programas.

Los excedentes, si los hubiere, ingresarán al patrimonio de los citados organismos.

**Artículo 61.-** Las empresas podrán contratar aprendices, siempre que con ello excedan el número promedio de los trabajadores ocupados en forma permanente en la misma en los doce meses anteriores a la fecha de celebración del contrato, excluidos los aprendices que pudiere tener contratados durante dicho período.

El número de aprendices que se contraten no podrá exceder del 10% del total de trabajadores que cumplan con las características mencionadas en el inciso precedente. Con todo, durante su primer año de funcionamiento las empresas podrán contratar hasta el equivalente al 10% del total de trabajadores ocupados en forma permanente. Si por aplicación de este porcentaje resultare una

cifra inferior a dos se podrá optar por este último número. Asimismo, las fracciones iguales o superiores a 0.5 se elevarán al entero siguiente.

**Artículo 62.-** Son obligaciones especiales del aprendiz:

- a) Concurrir puntual y regularmente al lugar de trabajo y prestar sus servicios al empleador durante el programa de formación en la empresa, desempeñando dentro de la misma los trabajos correspondientes al plan de aprendizaje, ciñéndose a las instrucciones impartidas por el maestro guía;
- b) Concurrir puntual y regularmente al programa de enseñanza relacionada, dando cumplimiento a las exigencias de éste, y
- c) Aprobar los cursos de formación en la empresa y los de enseñanza relacionada, que forman parte del contrato que da origen al Programa de Aprendizaje.

La no observancia de las obligaciones que impone el contrato de aprendizaje configura la causal de término del contrato establecida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. <sup>(46)</sup>

Si el empleador pusiere término anticipado al contrato de aprendizaje por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, sólo habrá lugar al aviso anticipado o a la indemnización sustitutiva previstos en dicho artículo. <sup>(47)</sup>

**Artículo 63.-** Las indemnizaciones que pudieren corresponder por la terminación del

(46) El citado N° 7 del Art. 160 del Código del Trabajo, se refiere al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, como causal para poner término a dicho contrato.

(47) El citado inciso 1° del Art. 161 del Código del Trabajo, se refiere a la terminación del contrato de trabajo dada por el Empleador por necesidades de la empresa.

contrato de aprendizaje serán íntegramente de cargo del empleador.

**Artículo 64.-** Corresponderá al Servicio Nacional la visación de los contratos de aprendizaje que se desarrollen en conformidad a las disposiciones del presente Párrafo y la supervisión en la ejecución del plan de aprendizaje correspondiente.

**Artículo 65.-** En todo aquello que no se oponga a las normas precedentes serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre contrato de aprendizaje.

**Artículo 66.-** Sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores a que se refieren los artículos precedentes. <sup>(48)</sup>

**Artículo 67.-** La infracción a la prohibición establecida en el artículo 182 del Código del Trabajo se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el Título III de esta ley. <sup>(49)</sup>

**Artículo 68.-** El Servicio Nacional podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que éstos desarrollen programas o acciones de capacitación, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 5° de la presente ley.

Estos programas, que serán financiados total o parcialmente por el Fondo Nacional de Capacitación, podrán ser ejecutados directamente por el órgano de la Administración del Estado, o bien, por los organismos técnicos de capacitación aludidos en el artículo 12.

(48) El D.F.L. N° 2, del Trabajo, de 29.09.67, contiene la Ley Orgánica del Código del Trabajo.

(49) El citado Art. 182 del Código del Trabajo, prohíbe a los empleadores adoptar medidas que limiten, entorpezcan o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir cursos de capacitación ocupacional.

En todo caso, dichos programas o acciones se desarrollarán bajo la fiscalización y supervigilancia del Servicio Nacional.

El Servicio Nacional podrá, también, celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto de que con recursos de éstos, organice, administre y supervise programas de capacitación, en favor de los beneficiarios que dichos convenios determinen.

En la ejecución de estos convenios, el Servicio Nacional, deberá sujetarse a los procedimientos, normas técnicas y reglamentarias de que éste dispone para el desarrollo de sus propias actividades. En el convenio respectivo se indicará el monto máximo que el organismo deberá pagar al Servicio Nacional por concepto de gastos administrativos que demande su cumplimiento.

**Artículo 69.-** Los cursos de capacitación a que se refiere la letra d) del artículo 46, deberán desarrollarse fuera de las jornadas de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa.

Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario.

**Artículo 70.-** El financiamiento que otorgue el Servicio Nacional para cursos de capacitación destinados a trabajadores cesantes y a los beneficiarios señalados en la letra d) del artículo 46, podrá incluir además de los gastos del curso, los de traslado, alimentación, alojamiento de los beneficiarios u otros que, a juicio del Servicio Nacional, sean necesarios para el cumplimiento del objetivo. Asimismo,

podrá comprender la entrega de útiles o herramientas que, en concepto del Servicio Nacional, sean indispensables para el posterior desempeño de la actividad u oficio aprendido.

Además, dicho financiamiento, comprenderá la suma necesaria para asegurar los riesgos o contingencias de accidentes a causa o con ocasión de la asistencia de los beneficiarios a los cursos de capacitación.

Facúltase al Director Nacional para celebrar los contratos de seguros a que se refiere el inciso anterior.

## TITULO II

### De la Información Laboral

**Artículo 71.-** Se entenderá por colocación el conjunto de acciones destinadas a relacionar a quienes buscan ocupación con quienes la ofrecen, con el fin de celebrar un contrato de trabajo.

**Artículo 72.-** El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional, será el encargado de fiscalizar el fiel cumplimiento de las normas legales y técnicas que regulen la acción de las oficinas municipales de información laboral.

Para el mejor logro de la facultad señalada en el inciso anterior respecto de las oficinas municipales de información laboral, el Servicio Nacional tendrá en consideración la información que le proporcionen acerca de su funcionamiento, comités integrados por representantes de los trabajadores y empleadores.

**Artículo 73.-** En cada Municipalidad podrá funcionar una Oficina de Información Laboral, que, además de cumplir con las actividades señaladas en el artículo 7º, tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.

2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el Servicio Nacional.
5. Entregar periódicamente al Servicio Nacional y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el Servicio Nacional les indique.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo.

**Artículo 74.-** Las Oficinas Municipales de Información Laboral no podrán negarse, expresa o tácitamente, a prestar sus servicios, ni podrán hacer discriminación alguna en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, dichas Oficinas no podrán intervenir en la celebración de los contratos de trabajo.

## TITULO III

### De las Infracciones y Sanciones

**Artículo 75.-** Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la presente ley, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales.

Las sanciones por las infracciones antes descritas se aplicarán administrativamente por los funcionarios del Servicio Nacional que determine el Reglamento. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe y efectuarán la notificación de la resolución correspondiente.

Las resoluciones que apliquen las multas administrativas serán reclamables ante el Juez de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Título II del Libro V del Código del Trabajo. <sup>(50)</sup>

**Artículo 76.-** El administrador, gerente o director de una entidad que fingiere estar inscrita en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, y ejerciere los actos propios de los organismos inscritos, será penado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de hasta 50 unidades tributarias mensuales.

**Artículo 77.-** Los organismos técnicos de capacitación citados en el artículo 12, podrán ser sancionados con la cancelación de su inscripción en el Registro Nacional, cuando incurran en alguna de las siguientes causales:

- a) Cuando dejaren de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 21, en virtud de los cuales se les inscribió en el Registro Nacional;
- b) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional;
- c) Por infracción a lo dispuesto en el artículo 29 del presente Estatuto;
- d) Por la utilización de la autorización del Servicio Nacional en acciones o cursos

(50) Los Arts. 474 y siguientes del citado Título II del Libro V del Código del Trabajo, establecen el procedimiento de reclamo por sanciones e infracciones a las leyes laborales y de seguridad social y sus reglamentos vigentes.

diversos a los comprendidos en ella o en condiciones distintas a las aprobadas;

- e) Si dejare de prestar servicios al Sistema por más de tres años, y <sup>(51)</sup>
- f) Si proporcionare información falsa o engañosa acerca de las características y el desempeño que exhiba al interior del Sistema.

Las entidades a quienes se les cancele la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, no podrán inscribirse nuevamente sino después de transcurrido un año, contado desde la fecha de la cancelación.

La cancelación de la inscripción a que se refiere el inciso primero se efectuará mediante resolución fundada del Director Nacional, la que deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de la resolución.

**Artículo 78.-** El Servicio Nacional podrá cancelar el registro de un organismo técnico intermedio para capacitación, cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

- a) Cuando dejare de cumplir con alguno de los requisitos exigidos en el artículo 23 para el otorgamiento de la personalidad jurídica;
- b) Si interfiriere en la libre afiliación o desafiación de las empresas; o si fuere condenado por la Comisión Resolutiva por infracción al Decreto Ley N° 211, de 1973. Facúltase al Servicio Nacional para poner en conocimiento de dicha Comi-

(51) La Resolución N° 2.161, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de 5.04.2001, cancela inscripción del Registro Nacional a los Organismos Técnicos de Capacitación que indica.

sión las presuntas infracciones a la norma legal antes citada, y <sup>(52)</sup>

- c) Por incumplimiento grave o reiterado de las normas de la presente ley, su Reglamento o de las instrucciones generales impartidas por el Servicio Nacional.

**Artículo 79.-** Si los aportes que efectúen los asociados a los organismos técnicos intermedios para capacitación no se destinaren a los fines previstos en el artículo 23, no habrá lugar a la franquicia tributaria correspondiente que contempla este cuerpo legal. Todo ello, sin perjuicio de la cancelación de la inscripción en el registro del organismo y de las acciones legales que procedieren.

**Artículo 80.-** La cancelación del registro de un organismo técnico intermedio para capacitación se hará mediante resolución fundada del Director Nacional.

La resolución del Director Nacional que cancela el registro de un organismo, deberá publicarse en extracto en el Diario Oficial, dentro del plazo de treinta días, contado desde la fecha de dicha resolución.

Los organismos a quienes se les cancele el registro no podrán nuevamente obtenerlo sino después de transcurridos dos años, contados desde la fecha de la publicación del extracto referido en el inciso anterior.

De esta resolución podrá reclamarse en los términos establecidos en el artículo 28 de esta ley.

**Artículo 81.-** Todo aquel que percibiere indebidamente alguno de los beneficios contemplados en los programas que el Servicio Nacional desarrolle con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, ya sea proporcionando

(52) El citado D.L. N° 211, de 22.11.73, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.S. N° 511, de Hacienda, de 27.10.80, establece las normas para la defensa de la libre competencia.

antecedentes falsos o por cualquier medio fraudulento, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio a máximo, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas. <sup>(53)</sup>

#### TITULO IV

##### Del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

**Artículo 82.-** El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, es un organismo técnico del Estado, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público, que estará sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las Direcciones Regionales que existirán en cada región del país y de los domicilios especiales que puedan establecerse, en conformidad con lo dispuesto en el número 3 del artículo 85. <sup>(54)(55)(56)(57)</sup>

(53) De acuerdo con la tabla demostrativa del Art. 56 del Código Penal, la pena de presidio menor en su grado medio a máximo se extiende de 541 días a 5 años.

(54) La Ley N° 18.918, de 5.02.90, contiene la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional. Sus Arts. 8 al 10 se refieren a las obligaciones de los organismos de la Administración del Estado, de las personas jurídicas creadas por ley o de las empresas en que el Estado tenga representación o aportes de capital mayoritario, respecto al envío al Congreso Nacional de sus memorias, boletines y otras publicaciones y a la entrega de informes y antecedentes que sean solicitados por las Cámaras o por los organismos internos autorizados, con excepción de aquellos que legalmente tengan el carácter de secretos o reservados. La citada Ley N° 18.918 ha sido modificada por las Leyes N°s. 18.947, de 27.02.90, 19.094, de 14.11.91; 19.297, de 9.03.94.

(55) El Art. 6° de la Ley N° 19.602, de 25.03.1999, establece lo siguiente. "El Ministerio del Interior podrá realizar programas de capacitación para concejales, cuyo objeto será optimizar el ejercicio de sus competencias y fortalecer la gestión municipal. Los programas de capacitación serán diseñados por el Ministerio del Interior, en conjunto con las municipalidades o con asociaciones de las mismas, y se impartirán periódicamente a través de instituciones de educación superior de-

**Artículo 83.-** El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá las siguientes atribuciones y deberes:

- a) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del Sistema de Capacitación;
- b) Desarrollar programas y campañas de difusión y promoción de la capacitación;
- c) Diseñar, formular, desarrollar y evaluar instrumentos de fomento para el desarrollo del Sistema de Capacitación;
- d) Proporcionar orientación ocupacional a los trabajadores en conformidad a lo previsto en la presente ley;
- e) Otorgar las autorizaciones y practicar las inscripciones a que se refieren los artículos 19, 21 y 23 de la presente ley;
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollan las empresas, autorizar y fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos para ese fin, en conformidad a lo dispuesto en esta ley;
- g) Desarrollar, evaluar, supervigilar y fiscalizar los programas y acciones de capacitación laboral que contempla el Fondo

**Continuación Notas (55)(56)(57)**

bidamente acreditadas ante el Ministerio de Educación o ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

(56) La Ley N° 19.728, de 14.05.2001, establece un seguro de desempleo. Su Art. 59, inciso 1°, dispone que los empleadores que no paguen las cotizaciones del Seguro de Cesantía no podrán recibir recursos provenientes de instituciones públicas o privadas, financiados con cargos a recursos fiscales de fomento productivo, ni tendrán acceso a los programas financiados con cargo al Fondo del SENCE, sin acreditar previamente estar al día en el pago de las cotizaciones respectivas.

(57) El D.F.L. N° 9, de Hacienda, de 2.04.2003, fija porcentajes de la asignación de dirección superior a los cargos de jefe superior de los servicios públicos dependientes o relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (SENCE: 60%).

Nacional de Capacitación, a que se refiere el Párrafo 5° del Título I de la presente ley;

- h) Elaborar y ejecutar los programas de acción necesarios para el cumplimiento de las funciones indicadas precedentemente, de acuerdo a las políticas fijadas por el Presidente de la República a propuesta del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
- i) Celebrar convenios con organismos públicos, privados, autónomos, nacionales, internacionales o extranjeros conducentes al cumplimiento de sus fines;
- j) Asesorar al Ministro del Trabajo y Previsión Social en todos los asuntos relacionados con las materias de que trata este cuerpo legal, y
- k) Cumplir las demás funciones que le asigna esta ley. <sup>(58)</sup>

**Artículo 84.-** La dirección superior y la administración del Servicio Nacional corresponderá al Director Nacional del Servicio, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este cuerpo legal y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables.

El Director Nacional tendrá la representación legal del Servicio y, en el orden judicial, las facultades señaladas en ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, con excepción de la de transigir. <sup>(59)</sup>

**Artículo 85.-** Corresponderá especialmente al Director Nacional:

1. Dirigir, coordinar y controlar todas las actividades del Servicio.
2. Designar a los funcionarios del Servicio.

(58) El N° 2 del Art. 83 del Código del Trabajo se refiere a la obligación del empleador de permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de aprendizaje.

(59) El citado Art. 7° del Código de Procedimiento Civil señala las facultades del mandato judicial.



3. Crear o modificar unidades administrativas o de operación, establecer Direcciones Regionales y oficinas provinciales, fijarles sus funciones y dependencias y asignarle su personal y recursos, especialmente de acuerdo con las normas de regionalización.
4. Autorizar al Jefe del Departamento Jurídico u otros funcionarios para resolver determinadas materias actuando por orden del Director.
5. Celebrar los actos y contratos, impartir las instrucciones de carácter general y obligatorio, así como adoptar todas las resoluciones y providencias que sean necesarias para el cumplimiento de los fines del Servicio y su buena marcha administrativa.

**Artículo 86.-** Sin perjuicio de las instrucciones, resoluciones y providencias que dicte el Director Nacional respecto de las Direcciones Regionales, a éstas, en el ámbito de sus respectivas regiones, les corresponderá especialmente las siguientes funciones:

- a) Promover y ejecutar los planes y políticas generales de capacitación;
- b) Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación;
- c) Prestar asesoría a las oficinas municipales de información laboral;
- d) Recibir las solicitudes de inscripción de los organismos capacitadores a que se refieren los artículos 19 y siguientes de esta ley;
- e) Fiscalizar la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación;
- f) Supervigilar los programas de capacitación que desarrollen las empresas de acuerdo a las disposiciones contenidas en la presente ley, así como autorizar y

fiscalizar el uso de los incentivos y subsidios establecidos en el Párrafo 4° del Título I de esta ley, todo ello con arreglo a las instrucciones que les imparta el Director Nacional, y

- g) Las demás que disponga esta ley.

**Artículo 87.-** El Director Nacional será funcionario de la exclusiva confianza del Presidente de la República y será subrogado por el funcionario que éste designe.

**Artículo 88.-** Sustitúyense, a contar del día 1° de abril de 1995, las Plantas de Personal del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, adecuadas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por las siguientes: <sup>(60)</sup>

	Grado E.U.S.	N° de cargos
Director Nacional	2	1
Planta Directivos		
Jefe Departamento	4	5
Director Regional	5	5
Director Regional	6	8
Jefe de Subdepartamento	7	1
Jefe de Subdepartamento	8	1
Directivo	10	2
Directivo	11	2
Directivo	12	3
Subtotal		27
<b>PLANTA DE PROFESIONALES</b>		
Profesional	4	1
Profesional	5	2
Profesional	6	4
Profesional	7	6
Profesional	8	3
Profesional	9	2
Profesional	10	2
Profesional	12	2
Profesional	13	2
Profesional	16	2
Subtotal		26

(60) El citado D.F.L. N° 3, del Trabajo, de 30.04.90, adecuó las plantas y escalafones del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo al Art. 5° de la Ley N° 18.834, de 23.09.89, sobre Estatuto Administrativo.

Grado E.U.S. N° de cargos

**PLANTA DE TECNICOS**

Técnico	9	3
Técnico	10	3
Técnico	11	2
Técnico	12	4
Técnico	13	2
Técnico	14	2
Técnico	16	2
Técnico	22	1

Subtotal 19

**PLANTA DE ADMINISTRATIVOS**

Administrativo	12	3
Administrativo	13	2
Administrativo	14	5
Administrativo	15	4
Administrativo	16	4
Administrativo	17	4
Administrativo	18	2
Administrativo	19	2
Administrativo	20	2
Administrativo	21	2
Administrativo	23	2
Administrativo	25	1

Subtotal 33

**PLANTA DE AUXILIARES**

Auxiliar	19	1
Auxiliar	20	2
Auxiliar	22	3
Auxiliar	24	2
Auxiliar	26	1

Subtotal 9

Total General 115

**Artículo 89.-** Fijanse los siguientes requisitos para el ingreso y promoción en las plantas y cargos que se indican:

**Planta de Directivos**

Jefes de Departamento, Directores Regionales y Jefe de Subdepartamento grado 7° E.U.S.:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

- El cargo del Jefe de Departamento al que se le asignen funciones jurídicas requiere el título de abogado.

**Planta de Directivos**

Jefe de Subdepartamento grado 8° E.U.S.:

- Título de Contador Auditor o Contador Público.

Los cargos de Directivos grados 10°, 11° y 12° E.U.S. requieren alternativamente:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos seis semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste; o
- Título de Técnico otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

**Planta de Profesionales**

Los cargos de Profesionales entre grados 4° y 7° requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Los cargos de Profesionales entre grados 8° y 16° requieren:

- Título Profesional de una carrera de a lo menos siete (7) semestres de duración, otorgado por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

**Planta de Técnicos**

Los cargos de Técnicos requieren, alternativamente:

- Título de técnico o equivalente otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, de cuatro (4) semestres a lo menos; o
- Título de programador de Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica de una carrera de a lo menos cuatro (4) semestres; o
- Título otorgado por un establecimiento de Educación Media Técnico Profesional del Estado o reconocido por éste, o título de contador; o
- Licencia de Educación Media y cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 120 horas en áreas de gestión o aquellas propias de las labores del Servicio y experiencia de a lo menos cinco años en funciones de supervisión de cursos o programas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

#### Planta de Administrativos

Para Grados 12° y 13° se requiere:

- Título de Secretaria Ejecutiva o de otra carrera equivalente.

Para Grados 14° a 21° se requiere:

- Licencia de Educación Media o equivalente.

#### Planta de Auxiliares

Para Grado 19° se requiere:

- Educación Básica aprobada y Licencia de conducir clase A o B.

Para Grados 20° a 26° se requiere:

- Educación Básica aprobada.

**Artículo 90.-** El personal del Servicio Nacional se regirá por el Decreto Ley N° 249,

de 1973, y por la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. <sup>(61)</sup>

**Artículo 91.-** El Servicio Nacional se financiará:

- a) Con los fondos que le asigne anualmente la Ley de Presupuestos;
- b) Con los préstamos o créditos que pueda contratar con instituciones nacionales, extranjeras e internacionales, de acuerdo con las normas legales vigentes;
- c) Con las herencias, legados y donaciones que se le asignen, las que se entenderán siempre aceptadas con beneficio de inventario en los casos que proceda. Las donaciones no requerirán de insinuación.  
  
Las herencias, legados y donaciones a que se refiere esta letra, estarán exentas de todo impuesto, derecho o gravamen, y
- d) Con los frutos de estos bienes y demás valores que perciba a cualquier título.

**Artículo 92.-** El Servicio Nacional abrirá una cuenta especial, subsidiaria de la Cuenta Unica Fiscal, en la que depositará las sumas que ingresen a su patrimonio en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior.

**Artículo 93.-** La Ley de Presupuestos del Sector Público consultará los aportes fiscales para el Servicio Nacional y el financiamiento de los programas que anualmente se ejecuten a través del Fondo Nacional de Capacitación.

#### TITULO FINAL

**Artículo 94.-** La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

(61) El citado D.L. N° 249, de 05.01.94, fija la escala única de sueldos para el sector público.

Derógase a partir de igual fecha, el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido y sistematizado fuera aprobado por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <sup>(62)</sup>

**Artículo 95.-** Para todos los efectos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a que se hace referencia en la presente ley se entenderá como el continuador legal del organismo del mismo nombre creado por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976. <sup>(63)</sup>

#### Disposiciones Transitorias

**Artículo Primero.-** Las acciones de capacitación iniciadas antes de la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por el Decreto Ley N° 1.446, de 1976, hasta su extinción. <sup>(64)</sup>

Los organismos capacitadores y organismos intermedios para capacitación, que hubieren sido autorizados o reconocidos con anterioridad a la vigencia de esta ley, mantendrán dichas calidades, pero deberán ajustarse a las disposiciones de ésta en el plazo de un año, contado desde la fecha de su entrada en vigor.

**Artículo Segundo.-** El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, dentro del plazo de 60 días contados desde la publicación de esta ley, mediante una o más resoluciones, procederá a encasillar al personal en actual servicio, de acuerdo al orden del escalafón vigente. No obstante lo anterior, no serán objeto de encasillamiento un cargo de Director Regional (Metropolitano) Grado 5°, un Jefe de Subdepartamento Grado 7° y un cargo de Profesional Grado 8°, todos los cuales quedarán vacantes y a su respecto no procederá, por esta única vez, el

(62)(63)(64) El citado D.L. N° 1.446, de 08.05.76, contenía el primitivo texto del Estatuto de Capacitación y Empleo y el mencionado D.F.L. N° 1, del Trabajo, de 2.12.89, había fijado su texto refundido, coordinado y sistematizado de dicho Estatuto.

ascenso; estos cargos serán provistos mediante concurso público, a excepción del cargo de exclusiva confianza de Director Regional (Metropolitano) Grado 5°, el cual será provisto mediante nombramiento del Director Nacional del Servicio.

**Artículo Tercero.-** No obstante la norma general contenida en el artículo anterior, en los cargos de Profesional Grado 7° se encasillará a los funcionarios en actual servicio que posean título profesional y que ocupan los cargos de la Planta Directiva, Jefe de Departamento Grado 7°.

En el cargo de Profesional Grado 8° se encasillará al funcionario en actual servicio que posea título profesional y que ocupa un cargo de la Planta Directiva, Jefe de Departamento Grado 8°.

En el cargo de Directivo Grado 12°, se encasillará al funcionario más antiguo de la Oficina de Partes con conocimiento de computación a nivel de usuario y que ocupa un cargo de la Planta Administrativa.

En los cargos de Profesional Grado 12°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que ocupan cargos de la Planta Directiva y Administrativa, y que posean título de Bibliotecario y Profesor de Ciencias Naturales, Mención en Química, respectivamente, en el orden nombrado.

En los cargos de Técnico Grado 9°, se encasillará a tres funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos de la planta profesional del Servicio y que posean título de Técnico en Cooperativas, Cartógrafo y Técnico en Planificación, en el orden nombrado.

En uno de los cargos de Técnicos Grado 10°, se encasillará al funcionario en actual servicio que ocupa el cargo de la Planta Directiva de Jefe de Sección Contabilidad.

En los cargos de Técnico Grado 12°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio, que ocupan cargos Grado 14° de la Plan-

ta Administrativa del Servicio y que hayan realizado Curso de Estadística de a lo menos 120 horas.

En los cargos de Técnico Grado 13°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que hayan realizado el Curso de Capacitación Básica de Administración en alguna Universidad y que ocupan cargos Grado 14° de la Planta Administrativa del Servicio y que tengan a lo menos cinco años de experiencia en funciones de supervisión de cursos o programas de capacitación, acreditados por el Director Nacional del Servicio.

En los cargos de Técnico Grado 14°, se encasillará a dos funcionarios en actual servicio que poseen título de Profesor de Educación Primaria Urbana o Contador, que ocupan cargos de la Planta Administrativa del Servicio.

En uno de los cargos de Técnico Grado 16°, se encasillará al funcionario en actual servicio, egresado de técnico universitario en prevención de riesgos, que ocupa un cargo de la Planta Administrativa de Servicio.

**Artículo Cuarto.-** Los encasillamientos o nombramientos en la nueva Planta, no significarán, para el personal en actual servicio en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, modificación alguna en los regímenes de previsión y de desahucio al que estén sujetos, aunque se produjeran cambios de grados y plantas, como tampoco la disminución de remuneraciones ni la pérdida de otros beneficios de que estén gozando a la fecha del encasillamiento o nombramiento, tales como bienes, tiempo de permanencia en el grado, asignación profesional, derecho conferido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.972. <sup>(65)</sup>

(65) La citada Ley N° 18.972, de 10.03.90, modifica las Leyes N°s. 18.575 y 18.834, Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado y Estatuto Administrativo respectivamente. El citado Art. 2° transitorio, se refiere a los funcionarios de exclusiva confianza.

Toda diferencia de remuneraciones que eventualmente pudiera producirse, será pagada mediante planilla suplementaria, la que será imponible y reajutable en la misma forma y porcentaje en que lo sean las remuneraciones de los funcionarios del Sector Público. Dicha diferencia no será absorbida por los aumentos de remuneraciones derivados de futuros ascensos o reconocimiento de nuevas asignaciones de antigüedad.

**Artículo Quinto.-** La sustitución de las plantas y los encasillamientos o nombramientos, que establece la presente ley, no serán considerados, en caso alguno, como causales de término de los servicios ni supresión o fusión de cargos ni, en general, cese de funciones o de término de la relación laboral para ningún efecto legal.

**Artículo Sexto.-** El personal que actualmente ocupe un cargo en extinción adscrito a la planta de directivos, por aplicación del derecho establecido en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.972, mantendrá inalterable su situación, no obstante la nueva planta establecida en esta ley, entendiéndose que dichos cargos quedan adscritos por el solo ministerio de la ley a la nueva planta. <sup>(66)</sup>

**Artículo Séptimo.-** Los requisitos de ingresos establecidos en el artículo 89 para las diferentes plantas, no regirán respecto de los funcionarios actualmente en servicio, salvo para un cargo de Jefe de Departamento al que se asignen funciones jurídicas un Jefe de Subdepartamento grado 7° E.U.S. y un jefe de Subdepartamento grado 8° E.U.S. y para los cargos de Administrativos grados 12° y 20°. Además, serán exigibles los requisitos para los cargos de carrera que sean provistos por concurso público, según lo dispuesto en el artículo segundo transitorio de esa ley.

(65) La citada Ley N° 18.972, de 10.03.90, modifica las Leyes N°s. 18.575 y 18.834 Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado y Estatuto Administrativo respectivamente. El citado Art. 2° transitorio, se refiere a los funcionarios de exclusiva confianza.

**Artículo Octavo.-** El mayor gasto que origine la aplicación de esta ley durante el año 1997, se financiará con cargo al presupuesto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo del año indicado, sin perjuicio que la parte del mayor gasto que no pueda financiarse con dicho presupuesto, lo será con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la partida del Tesoro Público del presupuesto de la Nación para dicho año.

**Artículo Noveno.-** No obstante lo dispuesto en el artículo 89, por única vez, los requisitos de ingreso y promoción para los cargos Directivos grados 10º, 11º y 12º E.U.S. serán poseer Licencia de Educación Media, haber seguido cursos de especialización o perfeccionamiento de a lo menos 200 horas en áreas propias de gestión del Servicio Nacional, y haber desarrollado funciones en el mismo Servicio por un período de a lo menos cinco años en las plantas de Profesionales, Técnicos o Administrativos.

**Artículo Décimo.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 88, los funcionarios sólo tendrán derecho a percibir las diferencias de remuneraciones correspondientes a los pri-

meros veinticuatro meses a contar de la fecha señalada en dicho artículo, que resultaren a su favor a consecuencia de la sustitución de plantas que en él se establece y que se produjeren antes de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley. Con posterioridad a esta fecha, tendrán derecho a las remuneraciones que correspondan, a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se efectúe dicha publicación".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1º del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República. <sup>(67)</sup>

Santiago, 10 de septiembre de 1997 -  
EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

(67) El citado N° 1 del Art. 82 de la Constitución Política, se refiere al control de constitucionalidad que corresponde ejercer al Tribunal Constitucional respecto de las leyes antes de su promulgación.



MINISTERIO DEL TRABAJO

## APRUEBA REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY N° 19.518, QUE FIJA EL NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO

D.S. N° 98 (\*)(\*\*)(1)(2)

Núm. 98.- Santiago, 31 de octubre de 1997.- Vistos: Los artículos 32 N° 8 y 88, de la Constitución Política del Estado; la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo y el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Considerando:

Que, el 1° de diciembre del año en curso entrarán en vigencia las disposiciones de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Que, se hace necesario reglamentar dichas disposiciones, para efectos de una ade-

cuada ejecución de la ley, por lo que, en ejercicio de la potestad que me reconoce el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política del Estado,

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo:

### TITULO I

#### Normas Generales

**Artículo 1°.-** Las referencias que se hacen en este reglamento al Servicio Nacional o simplemente al Servicio, o al Estatuto, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y al Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la Ley N° 19.518.

**Artículo 2°.-** Serán beneficiarios del Sistema Nacional de Capacitación, en lo que respecta a la franquicia tributaria consagrada en el Estatuto, los trabajadores dependientes, personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad y aquellas sujetas al contrato de capacitación, y en lo concerniente al Fondo Nacional de Capacitación, de preferencia, las personas de escasos recursos, ya sea que se encuentren en actividad, cesantes, buscando

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 27.04.98 y rectificado el 13.05.1999.

(\*\*) Extracto del libro actualizable "Legislación Laboral y Previsional", actualizado y anotado por don René Moraga Neira.

(1) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por los D.S. del Trabajo, N°s. 87, de 25.09.1999; 136, de 13.02.2001; 265, de 15.03.2002; 282, de 19.10.2002.

(2) El D.S. N° 146, del Trabajo, de 5.03.90, que contenía el Reglamento del D.F.L. N° 1, de 1989, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, fue derogado por el D.S. N° 98, del Trabajo, de 27.04.98, manteniendo la vigencia de los Arts. 31 al 36, los que posteriormente fueron derogados por el Art. 17 del D.S. N° 122, del Trabajo, de 30.03.1999.

trabajo por primera vez o que se desempeñen como trabajadores independientes.

## TITULO II

### Del Consejo Nacional de Capacitación y de los Consejos Regionales de Capacitación

**Artículo 3°.-** Los consejeros provenientes del sector empresarial y laboral, que integren el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de Capacitación a que alude el artículo 9° del Estatuto, serán designados por el Ministro del Trabajo y Previsión Social o Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social, según el caso, previa consulta a las organizaciones legalmente constituidas, representativas de dichos sectores, de carácter nacional o regional, respectivamente.<sup>(3)</sup>

**Artículo 4°.-** Tales consejeros durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser designados por otros períodos similares, con consulta a las organizaciones respectivas del sector empresarial y laboral.

**Artículo 5°.-** El quórum para sesionar, tanto del Consejo Nacional como de los Regionales, será la mayoría absoluta de sus miembros.

## TITULO III

### De la capacitación

#### *Párrafo I*

#### **Normas Generales**

**Artículo 6°.-** Sólo las acciones de capacitación que se desarrollen en conformidad al Estatuto y al presente reglamento, darán lu-

gar a los beneficios e impondrán las obligaciones que se señalan en estos cuerpos normativos.

**Artículo 7°.-** La capacitación comprenderá actividades de instrucción extraescolar, que permitan a los trabajadores desarrollar competencias laborales acordes con una actividad, ocupación u oficio y que se caractericen por tener objetivos de aprendizaje evaluables, en función de contenidos relacionados y técnicas metodológicas pertinentes en relación a la población objetivo.<sup>(4)</sup>

Asimismo, las empresas podrán también con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el Estatuto, efectuar actividades de capacitación de sus trabajadores tendientes a facilitar la movilidad laboral de éstos a otras actividades productivas, dentro de las mismas o en otras distintas.

La capacitación regulada por el Estatuto podrá incluir materias de formación y de orientación laboral, que aun cuando no tengan relación con competencias o habilidades laborales propiamente tales, sean complementarias o necesarias para el cumplimiento de los objetivos propuestos para la respectiva acción de capacitación o a las que se programaren a futuro.

Se considerarán también capacitación, las acciones de formación sindical destinadas a los trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, cuando éstas hayan sido acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento.

**Artículo 7° bis.-** Asimismo, podrá ser objeto del financiamiento establecido en el artículo 36 del Estatuto, la actualización de conocimientos básicos para trabajadores que, habiendo terminado la educación formal bási-

(3) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(4) El artículo 7° ha sido modificado, como aparece en el texto, por el Art. 1° del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

ca o media, hayan perdido la capacidad de lecto escritura y aritmética. Será aplicable a estas acciones, todas las normas que regulen las actividades de capacitación de los trabajadores, contempladas en el Estatuto y en el presente reglamento. <sup>(5)</sup>

*Párrafo II*

**Del Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación**

**Artículo 8°.-** Las entidades que soliciten su inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación que lleva el Servicio Nacional, deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 21, así como la no concurrencia de las inhabilidades a que se refiere el artículo 22, ambos del Estatuto, conforme a las reglas que se señalan a continuación. <sup>(6)</sup>

El mencionado registro estará clasificado por área de actividad de capacitación. De este modo, será además obligatorio para las entidades que opten a la autorización pertinente, indicar de manera expresa en su solicitud, las áreas de capacitación que abarcarán o aquellas a las cuales se han dedicado con antelación, las que, en todo caso, deberán estar de acuerdo a sus estatutos o normas por las que se rigen.

**Artículo 9°.-** Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 21 y la no concurrencia de las inhabilidades referidas en el artículo 22, ambos del Estatuto, el Servicio Nacional podrá requerir a las entidades postulantes al registro, toda la documentación y antecedentes que estime pertinentes. <sup>(7)</sup>

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que funcionarios del Servicio Nacional pue-

dan verificar personalmente el cumplimiento de las condiciones a que alude el artículo 11 de este reglamento.

**Artículo 10.-** Las entidades que postulen a la autorización como organismos técnicos de capacitación deberán contemplar dentro de sus estatutos o normas por las que se rigen, que uno de sus objetos o finalidades es prestar servicios de capacitación.

Con todo, este requisito no será exigible respecto de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica.

**Artículo 11.-** Las entidades que opten a la calidad de organismo técnico de capacitación deberán contar con una oficina administrativa apta e idónea en la región en la cual se solicita la inscripción correspondiente. La entidad postulante podrá tener dicha oficina a cualquier título.

Se entenderá apta e idónea para estos efectos, aquella dependencia que, por una parte, permita otorgar a los usuarios del sistema un buen servicio y, por otra, cuente con los recursos humanos y técnicos necesarios para proporcionar un eficiente cometido. Corresponderá al Servicio Nacional calificar que la misma reúna las exigencias antes indicadas, como también exigir la documentación administrativa y legal que estime necesaria.

El Servicio Nacional estará facultado para impartir normas técnicas y operativas para el cabal cumplimiento de esta exigencia.

No obstante lo anterior, la entidad solicitante podrá contar con más de una oficina administrativa para ejercer sus actividades de capacitación, lo cual deberá comunicar a este Servicio Nacional tan pronto ocurra, a fin que este último la fiscalice en los términos anteriores. De igual modo, se procederá respecto de las futuras oficinas administrativas.

La entidad postulante deberá consignar en su solicitud, además de lo indicado prece-

(5) El artículo 7° bis ha sido agregado por el Art. 2° del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

(6)(7) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

dentamente, si dispone para el desarrollo de las actividades de capacitación, de salas de clases, talleres o laboratorios propios o a cualquier otro título o si, por el contrario, las efectuará en otro tipo de lugares, contratados especialmente al efecto.

**Artículo 12.-** A los funcionarios públicos que ejercen funciones de fiscalización o control respecto de los Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el Registro pertinente, les estará vedado participar en éstos, ya sea como socios, directivos, gerentes o administradores.

Lo anterior es sin perjuicio de las prohibiciones aplicables a los funcionarios públicos, contenidas en la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y lo que al respecto puedan establecer leyes especiales. <sup>(8)</sup>

**Artículo 13.-** Para la aplicación de lo dispuesto en la letra c) del artículo 22 del Estatuto, el Servicio Nacional deberá mantener un registro o nómina de los organismos técnicos de capacitación que hayan sido sancionados con la revocación de la inscripción pertinente, con expresa mención de los administradores, directivos y gerentes existentes a la época de la sanción respectiva. De esta manera, sólo respecto de estas personas operará la inhabilidad consignada en este artículo. <sup>(9)</sup>

**Artículo 14.-** El Servicio Nacional se pronunciará sobre la solicitud de autorización de organismo técnico de capacitación, dentro del plazo de 30 días hábiles, a través de una resolución del Director Nacional.

**Artículo 15.-** Para impartir actividades o cursos de capacitación con sujeción al Estatuto, los organismos técnicos de capacitación deberán solicitar al Servicio Nacional la apro-

bación previa de aquéllos. El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud dentro de 20 días, velando porque las áreas o especialidades de los cursos se ajusten al objeto de la entidad postulante, definido en las normas o estatutos por las que éstas se rijan. No será necesario aplicar este último criterio respecto de cursos cuya aprobación soliciten las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica. <sup>(10)</sup>

La autorización que otorgue el Servicio Nacional a las actividades o cursos de capacitación que presenten los organismos técnicos de capacitación, será sólo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto. <sup>(11)</sup>

Para los efectos de otorgar la autorización a que se refiere el inciso anterior, el Servicio Nacional, deberá analizar que el organismo técnico de capacitación y los cursos respectivos cumplan con las siguientes exigencias:

- a) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación de su nombre, objetivos y contenidos de las mismas, las cuales deberán estar referidas a una acción o curso de capacitación.
- b) Que mencionen las técnicas metodológicas que se utilizarán en la dictación de los cursos y el material didáctico que se empleará.
- c) Que dispongan de salas, talleres, laboratorios, materiales y equipos, según corresponda, aptos e idóneos para el cumplimiento del proceso de instrucción correspondiente.

(8) La citada Ley N° 18.834, de 23.09.89, aprueba el Estatuto Administrativo.

(9) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(10) El artículo 15 ha sido modificado, como aparece en el texto, por los Arts. 1°, 2° y 3° del D.S. 282, del Trabajo, de 19.10.2002.

(11) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

- d) Que consignent los requisitos, habilidades y destrezas y/o conocimientos de carácter laboral que los participantes deben reunir en forma previa, para acceder a la actividad o curso de capacitación de que se trate. En este caso, el organismo técnico de capacitación deberá velar porque estas exigencias permitan un desarrollo homogéneo del curso.
- e) Que indiquen la competencia laboral y docente de los instructores o profesores definidos para impartir la actividad de capacitación. El Servicio Nacional se reserva la facultad de efectuar observaciones o reparos respecto de dichas calidades, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio por parte del organismo técnico.
- Corresponderá al Servicio Nacional fiscalizar, en la oportunidad en que se ejecute el curso, que los instructores o profesores que lo imparten sean aquellos autorizados.
- f) Que indique las características y el número de participantes por curso.
- En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretenden ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos asistentes.
- g) Número total de horas cronológicas del curso y la distribución en horas teóricas y prácticas.
- h) Requisitos técnicos y administrativos que deben reunir los alumnos para la aprobación del curso, y
- i) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

- j) Que no registre alguna multa aplicada por el Servicio Nacional impaga.

Para los efectos de esta autorización, el Servicio Nacional aplicará pautas y criterios de carácter general y uniforme.

La aludida autorización podrá ser revocada en cualquier tiempo, si el curso de capacitación dejare de cumplir con el objetivo autorizado o si el organismo técnico de capacitación no contare con salas, talleres, laboratorios, materiales y equipos aptos e idóneos para la ejecución del mismo, calificadas estas situaciones por el Servicio Nacional, o bien, cuando cambiare el relator informado o disminuyere el total de horas cronológicas autorizadas por el Servicio, así como cuando la mencionada actividad de capacitación no fuere solicitada por los usuarios del Sistema de Capacitación por más de un año.

**Artículo 16.-** La publicidad que realicen los organismos técnicos de capacitación respecto de sus cursos, a través de cualquier medio o forma de difusión, deberá efectuarse observando las características y condiciones en que los mismos fueren aprobados por el Servicio Nacional. <sup>(12)</sup>

Para efectos de permitir el adecuado cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior, el Servicio Nacional podrá impartir normas técnicas, aplicables a los organismos técnicos de capacitación.

La infracción a este artículo y a las normas técnicas antes aludidas, facultará al Servicio Nacional, para dejar sin efecto la autorización otorgada al curso correspondiente.

Lo establecido en este artículo también será aplicable a las entidades señaladas en el Título IV.

(12) El artículo 16 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el Art. 3° del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

## Párrafo III

**De la capacitación efectuada por las empresas y su financiamiento**

**Artículo 17.-** En conformidad a las normas del Estatuto, y el presente reglamento, las empresas podrán efectuar para sus trabajadores, individual o conjuntamente, programas o cursos de capacitación, en forma directa, contratarlos con organismos técnicos de capacitación, o a través del organismo técnico intermedio de capacitación al cual se encuentren afiliadas. En el caso de nivelación de estudios básicos y medios sólo podrán contratarlos con las entidades autorizadas por el Ministerio de Educación, cuando proceda. <sup>(13)</sup>

**Artículo 18.-** Cuando las empresas efectúen dichas actividades en forma conjunta, una de ellas deberá asumir el carácter de coordinadora, presentando al Servicio Nacional la nómina de las empresas participantes y sus respectivas comunicaciones, en las que se expresará la distribución proporcional de los gastos correspondientes al número de trabajadores asistentes.

**Artículo 19.-** Las empresas que opten por ejecutar la capacitación al amparo del Estatuto, deberán comunicar los cursos y programas de capacitación, incluidos los de nivelación básica y media, y de actualización de conocimientos básicos para trabajadores, en conformidad a la ley, en el plazo y forma que el Servicio Nacional determine, y con a lo menos 24 horas antes de su inicio. Con todo, las empresas deberán informar en sus comunicaciones, según proceda, la calidad de dirigente sindical de sus trabajadores beneficiarios, haciendo mención a la negociación colectiva o al instrumento que corresponde el acuerdo, según corresponda. <sup>(14)</sup>

(13) El artículo 17 ha sido sustituido, como aparece en el texto, por el Art. 4° del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

(14) El artículo 19 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el Art. 5° del D.S. N° 265, del

En caso que dichas actividades formen parte de un programa acordado por el comité bipartito de capacitación, la empresa, para optar al beneficio tributario adicional contemplado en el inciso 2° del artículo 39 del Estatuto, deberá enviar de manera previa o simultánea a la comunicación de la primera acción de capacitación comprendida en el programa, un ejemplar del mismo suscrito por todos los miembros del comité. <sup>(15)</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, el programa de capacitación podrá ser modificado o sustituido por otro, si el comité así lo acordare, siempre y cuando los cursos afectados por dicha modificación o sustitución, no hubieren comenzado a ejecutarse. El nuevo programa deberá ser comunicado al Servicio Nacional en la forma y oportunidad indicadas en el inciso anterior.

**Artículo 20.-** El contrato de capacitación a que alude el inciso 4° del artículo 33 del Estatuto, deberá contener a lo menos las siguientes cláusulas esenciales: <sup>(16)</sup>

1. Fecha de celebración del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de sus nombres, cédulas nacionales de identidad, y domicilio.
3. Indicación del programa de capacitación que desarrollará el eventual trabajador dentro de la empresa, el cual podrá contener un módulo de práctica al interior de la misma, si éste fuese necesario para su habilitación laboral.
4. La vigencia del contrato de capacitación, el cual no podrá exceder de dos meses, consideradas sus prórrogas.

Las actividades comprendidas en el contrato, se comunicarán al Servicio Nacional en

Trabajo, de 15.03.2002.

(15)(16) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.



los términos consignados en los artículos precedentes.

**Artículo 21.-** En el evento que el contrato de capacitación terminare antes del tiempo estipulado por causas imputables al eventual trabajador, la empresa podrá imputar el costo de las actividades de capacitación que éste conlleve, en el evento que el citado beneficiario haya cumplido como mínimo el setenta y cinco por ciento del programa respectivo.

**Artículo 22.-** El Servicio Nacional podrá autorizar a las empresas para que imputen a la franquicia tributaria establecida en el Estatuto, los gastos destinados a la dirección y administración del departamento o unidad de capacitación, hasta un máximo equivalente a un quince por ciento de los costos comunicados y liquidados directamente por las empresas al Servicio Nacional, susceptibles de ser acogidos a la franquicia tributaria. <sup>(17)</sup>

Se entenderán por gastos de dirección y administración de la unidad, los siguientes rubros:

- a) Honorarios, remuneraciones, viáticos y gastos de movilización del personal de las unidades de capacitación contratados exclusivamente para desempeñar dicha función.
- b) Materiales de consumo necesarios para las funciones de la unidad de capacitación, calificados por el Servicio Nacional.

En todo caso, no podrán imputarse a la franquicia tributaria los gastos que irroguen los servicios prestados por una empresa externa, aun en el evento que la misma haya sido contratada para este solo efecto. Tampoco podrán imputarse los gastos por concepto de maquinarias y equipamiento efectuados a cualquier título.

(17) El artículo 22 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el Art. 12 del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

Estas unidades de capacitación quedarán sujetas al control técnico del Servicio Nacional y se ceñirán a las instrucciones que éste les imparta para tales efectos, siempre y cuando, el financiamiento de las mismas se efectúe con cargo a la franquicia tributaria.

**Artículo 23.-** El descuento referido en el artículo 36 del Estatuto se aplicará respecto del ejercicio en el cual se hubiere efectivamente incurrido en el gasto de capacitación. Si las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción en que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos.

**Artículo 24.-** Para los efectos de aplicar lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto, se entenderá por costos directos de una actividad o curso, las sumas pagadas por las empresas a los organismos técnicos de capacitación, hasta el monto autorizado por el Servicio, por la capacitación de su personal debidamente individualizado, y siempre que exista constancia del comprobante de pago de la prestación de los servicios; o bien, el total del aporte realizado por la empresa a un organismo técnico intermedio para capacitación, con los límites establecidos en el Estatuto. <sup>(18)(19)</sup>

Constituirá también costo directo de una actividad de capacitación, las sumas pagadas por las empresas a las entidades aludidas en el Título IV, por concepto de nivelación básica y media.

**Artículo 25.-** En aquellos casos en que el curso de capacitación fuere realizado directamente por la empresa, se considerará como costos directos los siguientes rubros:

- a) Remuneraciones u honorarios de docentes o instructores, contratados exclusivamente para impartir los cursos.

(18) El artículo 24 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el Art. 6° del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

(19) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

- b) Remuneraciones por concepto de horas extraordinarias pagadas al personal de la empresa, originadas exclusivamente por su labor como docente o instructor de las actividades de capacitación, siempre y cuando éstas se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo.
- c) Material de consumo indispensable para el logro de los objetivos del curso.
- d) Material didáctico, tal como apuntes, guías, diapositivas, transparencias, cuadernos, papel, lápices u otros que el Servicio Nacional estime como tales.
- e) Arriendo de equipos que sean fundamentales para el logro de los objetivos de la capacitación.
- f) Viáticos y gastos de movilización de los docentes o instructores originados por las acciones de capacitación desarrolladas fuera de su lugar habitual de trabajo, y previa calificación de su pertinencia efectuada por el Servicio Nacional.

**Artículo 26.-** Los gastos por concepto de viáticos y traslados de los participantes que asistan a cursos que se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo, podrán ser autorizados por el Servicio Nacional para imputarlos a la franquicia tributaria, siempre que los mismos no excedan del diez por ciento de los costos directos anuales acogidos a la franquicia tributaria.

El Servicio Nacional autorizará los viáticos y traslados siempre que éstos se ajusten a valores reales y apropiados. Para dicho fin, las empresas deberán solicitar al Servicio Nacional, conjuntamente con la comunicación de la actividad de capacitación, la aprobación previa del viático y traslado.

**Artículo 27.-** Se considerará también gastos de capacitación imputables a la franquicia tributaria, aquellos destinados al estudio de

las necesidades de capacitación de la empresa, con un máximo equivalente al diez por ciento de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la misma durante el año respectivo y sólo en la medida que, producto de tales estudios, se ejecute a lo menos el cincuenta por ciento de los cursos y se capacite como mínimo el cincuenta por ciento de los participantes contemplados en el programa de capacitación que éstos propongan.

El estudio, podrá ser realizado por personas naturales o jurídicas, y deberá ser presentado al Servicio Nacional para su aprobación, conjuntamente con el programa de capacitación al cual accede, previo al inicio de los cursos comprendidos en este último.

**Artículo 28.-** Los contribuyentes que se acojan a la franquicia tributaria del Estatuto, deberán presentar al Servicio Nacional una liquidación de todos los gastos realizados para la capacitación de sus trabajadores que puedan deducirse del Impuesto a la Renta o que deban considerarse como un gasto necesario para producir la renta, dentro del plazo de 60 días, contados desde el término de la respectiva acción de capacitación. <sup>(20)</sup>

Lo anterior será aplicable a las acciones de nivelación de estudios básicos y medios, y de actualización de conocimientos básicos para trabajadores.

Con todo, el Servicio Nacional podrá ampliar este plazo, si razones fundadas y calificadas exclusivamente por éste, así lo ameritan.

Cuando las actividades de capacitación se efectúen a través de un organismo técnico intermedio para capacitación, éste no podrá emitir el certificado a que alude el inciso 2º del artículo 43 del Estatuto, sino una vez

(20) El artículo 28 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el D.S. 136, del Trabajo, de 13.02.2001, por el Art. 7º del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

percibidos efectivamente los aportes de que dicho certificado dé cuenta. <sup>(21)</sup>

**Artículo 29.-** Las empresas cuyos trabajadores no hayan cumplido con una asistencia mínima de setenta y cinco por ciento de las horas totales del curso, no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dicho curso. Con todo, tratándose de cursos impartidos a distancia, no será aplicable dicho porcentaje. No obstante, las empresas que adopten esta modalidad de capacitación, deberán acreditar, mediante declaración jurada suscrita por la empresa o el organismo técnico de capacitación, en su caso, y los participantes en dichos cursos, que las actividades de capacitación se cumplieron a cabalidad en los términos autorizados por el Servicio Nacional. Asimismo, las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria, por aquellas acciones de capacitación que se hayan ejecutado en términos distintos a los aprobados, inconclusas o simplemente no ejecutadas. <sup>(22)</sup>

En el evento que las actividades de capacitación se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, el porcentaje de asistencia se calculará respecto de cada periodo separadamente.

Todo lo anterior, sin perjuicio del cabal y estricto cumplimiento de las demás exigencias que establece el Estatuto y este Reglamento para acogerse a la franquicia tributaria.

**Artículo 30.-** Para los efectos del Estatuto y el presente reglamento, se entenderá por remuneración la establecida en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo. <sup>(23)</sup>

Con todo, los límites de remuneraciones establecidos en el Estatuto y este Reglamento estarán referidos a la contraprestación bruta percibida por el trabajador.

**Artículo 31.-** Para los efectos de los límites establecidos en los artículos 37 y 51 del Estatuto, se considerarán las remuneraciones pagadas o devengadas en el mes que precede al del inicio del curso, y se aplicarán las siguientes reglas. <sup>(24)</sup>

Si el trabajador tuviere menos de un mes de antigüedad en la empresa, se estará a la remuneración estipulada en el respectivo contrato de trabajo.

En el caso que el trabajador hubiere estado sujeto a subsidio por incapacidad laboral durante el periodo que debe considerarse para el cálculo de la remuneración, se tomará en cuenta el monto del estipendio que le hubiere correspondido en el último mes efectivamente trabajado.

Las remuneraciones discontinuas, tales como gratificaciones, participaciones u otras, se prorratearán por el periodo a que correspondan, de acuerdo al mismo procedimiento empleado para la determinación de los máximos imponibles previsionales.

**Artículo 32.-** Cuando la capacitación beneficie a personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajen en empresas de su propiedad, los límites establecidos en el artículo 37 del Estatuto se aplicarán respecto de la renta bruta global que se haya declarado para el impuesto global complementario por el año tributario inmediatamente anterior al de la ejecución del curso, reajustada según la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que precede a la declaración y el de inicio del curso, promediada en doce meses. Si el beneficiario de la capacitación no estuvo afecto a dicha declaración, el Servicio Nacional podrá solicitar que acre-

(21)El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(22)(23)El artículo 29 ha sido modificado, como aparece en el texto, por el D.S. 136, del Trabajo, de 13.02.2001.

(24)El citado inciso 1º, del Art. 41 del Código del Trabajo, establece que "Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

dite la renta efectiva que hubiere percibido en el lapso correspondiente. <sup>(25)</sup>

*Párrafo IV*

**De la capacitación financiada a través del Fondo Nacional de Capacitación**

**Artículo 33.-** Corresponderá al Servicio Nacional la administración del Fondo Nacional de Capacitación, a que aluden los artículos 44 y siguientes del Estatuto, cuya finalidad es la de financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos, con cargo a los montos que anualmente fije la Ley de Presupuestos. <sup>(26)</sup>

Los recursos del fondo serán asignados directamente, cuando se trate de la ejecución de los programas referidos en las letras a), c) y e) incisos segundo y siguientes del artículo 46 del Estatuto, en la forma y condiciones que más adelante se indican. La asignación de recursos para la ejecución de los demás programas que contempla el Fondo, se verificará mediante procedimientos de licitación pública o privada, según lo establezca el Director Nacional. <sup>(27)</sup>

**Artículo 34.-** Para optar al financiamiento de la ejecución de acciones de capacitación de trabajadores y administradores o gerentes de las empresas comprendidas en la letra a) del artículo 46 del Estatuto, éstas deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos contenidos en la referida disposición y el artículo 49 del mismo cuerpo legal, conforme a las siguientes normas: <sup>(28)(29)</sup>

(25)(26)(27) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(28) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(29) Los Arts. 1° y 2° transitorio del D.S. 265, del Trabajo, de 15.03.2002, expresan lo siguiente: "**Artículo primero transitorio:** Para optar al financiamiento para la ejecución de acciones

a) La calidad de empresa contribuyente en la primera categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las que tratan las letras c) y d) del número segundo del artículo 20 del citado cuerpo legal, se acreditará mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos. <sup>(30)</sup>

b) La calidad de trabajador, administrador o gerente de la empresa postulante, que

de capa-

**Continuación Nota 29**

citación de trabajadores y administradores o gerentes de empresas que se encuentren comprendidos en los números 1 y 2 del artículo 2°, de la Ley N° 19.765, que modifica la Ley N° 19.518, se deberá dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 34 al 37, del D.S. N° 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y además, para el caso de las personas discapacitadas, acreditar mediante un certificado vigente emitido por la autoridad competente, que se encuentran inscritos en el Registro Nacional de la Discapacidad, y que esta condición ha sido declarada por Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez de los Servicios de Salud.

**Artículo segundo transitorio:** El financiamiento a que se refiere el artículo anterior, se asignará directa e individualmente a las empresas postulantes, en la medida que las mismas presenten al Servicio Nacional solicitudes de financiamiento de cursos de capacitación para sus trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 48 y siguientes del Estatuto, que regulan el subsidio consignado en la letra a) del artículo 46 del mismo cuerpo legal, y previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Para tal efecto, estará facultado para impartir normas técnicas, cuyo cumplimiento será de carácter obligatorio por las postulantes".

(30) El D.L. N° 824, de 31.12.74, aprueba texto que indica de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Las letras c) y d) del N° 2 del Art. 20, establecen lo siguiente: "c) Los dividendos y demás beneficios derivados del dominio, posesión o tenencia a cualquier título de acciones de sociedades anónimas extranjeras, que no desarrollen actividades en el país, percibidos por personas domiciliadas o residentes en Chile; d) Depósitos en dinero, ya sea a

deben tener los beneficiarios del subsidio, se acreditará mediante copias autenticadas de sus contratos de trabajo.

- c) Para acreditar que las ventas o servicios anuales de las empresas postulantes no exceden de 13.000 unidades tributarias mensuales, se considerará el año tributario anterior, debiendo demostrarse tal requisito mediante el formulario de declaración del impuesto anual a la renta o certificado de renta presunta, si correspondiere, emitidos por el Servicio de Impuestos Internos.
- d) El ejercicio de actividades continuas de la empresa, por a lo menos 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio, se acreditará mediante los últimos dos balances generales de la empresa y los documentos citados en la letra c), correspondientes a dicho período.
- e) Tratándose de empresas constituidas como persona jurídica, el no tener entre sus socios a otras personas jurídicas se acreditará mediante copia autenticada de la escritura de constitución y sus modificaciones, si las hubiere.
- f) El no haber incurrido la empresa en infracciones graves de carácter tributario o laboral en los aludidos 18 meses, se acreditará mediante una declaración jurada notarial.

La documentación indicada en el inciso anterior deberá ser acompañada a la solicitud de financiamiento que presente la empresa al Servicio Nacional.

**Artículo 35.-** Para efectos de lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior, se considerarán infracciones graves, las siguientes:

- a) El haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones previstas en el artículo 97 del Código Tributario, habiendo

sido sancionada por la autoridad competente. <sup>(31)</sup>

- b) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, cotizaciones previsionales o de salud a alguna institución previsional o de salud, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.
- c) El estar adeudando la empresa, a la fecha de solicitud del subsidio, remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro estipendio a uno o más trabajadores, sean de origen legal o contractual, habiendo sido declaradas tales obligaciones en procesos judiciales o administrativos.
- d) El haber incurrido la empresa en prácticas desleales o antisindicales, conforme al Código del Trabajo, así declaradas por un tribunal.

La verificación por parte del Servicio Nacional, en cualquier momento, de haber incurrido la empresa en alguna de las infracciones referidas, dentro de los 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio, dejará éste sin efecto de inmediato, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que establece el Estatuto.

**Artículo 36.-** El subsidio estatal se distribuirá por áreas de actividades económicas, y por regiones del país, considerando las necesidades económicas, sociales y territoriales en conformidad a las prioridades y programas que se hayan fijado para el año, de acuerdo a la Política Nacional de Capacitación. <sup>(32)</sup>

Para efectos de este artículo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, impartirá las normas técnicas pertinentes, así como la

la vista o a plazo".

(31) El citado Art. 97 del Código Tributario, señala las sanciones aplicables a las infracciones que enumera dicho artículo.

(32) El artículo 36 fue sustituido, como aparece en el texto, por el D.S. N° 136, del Trabajo; de 13.02.2001. Anteriormente había sido modifi-



forma y oportunidad de efectuar las postulaciones.

**Artículo 37.-** El Director Nacional aprobará la solicitud de financiamiento del curso de capacitación a la empresa postulante, hasta la concurrencia del monto respectivo, mediante una resolución, que fijará un plazo máximo para la realización de la actividad de capacitación a financiar.

El Servicio Nacional estará facultado para efectuar el pago del subsidio a la empresa o directamente al organismo técnico de capacitación que ha ejecutado la actividad o curso, y en ambos casos, una vez que se acredite la finalización del curso y una asistencia de los trabajadores beneficiados, a lo menos al setenta y cinco por ciento de las horas programadas del curso.

**Artículo 38.-** En todo caso, la modalidad de financiamiento establecida en el artículo 46 letra a) del Estatuto, será compatible con el mecanismo establecido en el artículo 36 de ese cuerpo legal, en los términos establecidos en el artículo 56 del mismo. <sup>(33)</sup>

El monto total de los subsidios para capacitación establecidos en los artículos 36 y 48 del Estatuto, no podrá exceder para una empresa beneficiaria del Fondo Nacional de Capacitación, en el mismo año calendario, del equivalente a 26 unidades tributarias mensuales.

**Artículo 39.-** Para efectos de la contratación de aprendices en conformidad con las normas contempladas en los artículos 57 y siguientes del Estatuto, se reputará por aprendiz a aquel trabajador que se obliga a prestar servicios a un determinado empleador, consistentes en el desempeño de un programa de aprendizaje, en un tiempo y condiciones determinados, a cambio de una contraprestación en dinero. <sup>(34)</sup>

gado por el D.S. N° 87, del Trabajo, de 25.09.1999.

(33)(34) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está

**Artículo 40.-** El contrato de aprendizaje deberá contemplar, a lo menos, las estipulaciones establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y el programa de aprendizaje respectivo. Este último deberá contemplar los cursos de formación en la empresa a cargo de un maestro guía y aquellos relativos a la enseñanza relacionada e indicar el número de horas de desempeño que el aprendiz realizará en cada uno de sus componentes. En todo caso, el Servicio Nacional establecerá el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados. <sup>(35)</sup>

**Artículo 41.-** Para efectos de optar al subsidio por la capacitación de aprendices, se entenderá por ocupaciones u oficios, especialmente, aquellas que comprenden más de una operación de cierta complejidad y para cuya ejecución se requiere de un proceso de aprendizaje de algunas destrezas o habilidades laborales, como también el conocimiento teórico y práctico de los procesos y de las técnicas operativas para su desempeño y la responsabilidad por productos o la entrega de un servicio, o parte de éstos, y de los materiales y equipos utilizados; y por programas, aquellos compuestos por el componente de formación en la empresa y el de enseñanza relacionada, definidos en los artículos 58 y 59 del Estatuto, que habiliten al aprendiz para el desempeño de una ocupación u oficio con las características definidas en este mismo artículo. <sup>(36)</sup>

**Artículo 42.-** Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del

contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(35) El citado Art. 10 del Código del Trabajo, establece las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo.



empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo. <sup>(37)(38)</sup>

**Artículo 43.-** El componente de enseñanza relacionada podrá efectuarse a través de los organismos técnicos de capacitación inscritos en el Registro Nacional correspondiente, o bien, otorgarse directamente por el empleador mediante personal calificado de la propia empresa o con instructores contratados al efecto. En este último evento, la empresa empleadora deberá acompañar los antecedentes profesionales o currículum de los relatores o instructores, para su revisión y autorización por parte de este Servicio Nacional.

**Artículo 44.-** El componente de formación en la empresa se desarrollará a cargo y bajo la supervisión de un maestro guía, quien obligatoriamente deberá tener la calidad de trabajador de la misma, y además los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

Las empresas usuarias del sistema de capacitación regido por el Estatuto, podrán, con cargo a la franquicia tributaria contemplada en el artículo 36 de dicho cuerpo legal, rebajar los costos directos de los cursos impartidos a los maestros guías sobre nociones básicas de pedagogía, que sean estrictamente necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación del aprendiz.

**Artículo 45.-** El Servicio Nacional financiará directamente los costos de los programas de aprendizaje que se le presenten, pu-

(36)El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(37)El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(38)El citado Art. 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1° establece qué se entiende por remuneración y en su inciso 2° dispone que no constitu-

diendo al efecto, pagarlos directa e individualmente a los empleadores postulantes, o bien, a los organismos técnicos intermedios para capacitación que hayan organizado y elaborado programas para sus empresas afiliadas.

En este último caso, los aludidos organismos técnicos intermedios para capacitación deberán acreditar a la época del pago, que están facultados para percibir dichos beneficios por encargo de sus empresas afiliadas.

La comisión por concepto de organización de programas de aprendizaje para sus empresas afiliadas, a que tienen derecho los organismos técnicos intermedios para capacitación, será pagada a éstos una vez que haya concluido la totalidad del programa de aprendizaje por empresa.

**Artículo 46.-** Los empleadores que tengan a su cargo trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje, acogidos al Fondo, deberán comunicar oportunamente al Servicio Nacional toda modificación que altere las condiciones pactadas originalmente en éstos, especialmente, si éstos terminaren en forma anticipada. Del mismo modo, deberán proceder los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación, cuando tuvieren conocimiento de dichas situaciones.

**Artículo 47.-** Las acciones de capacitación y formación, dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, implementadas con el fin de mejorar sus competencias laborales y permitirles el acceso a un empleo o actividad productiva y financiadas con cargo al Fondo, podrán incluir, excepcionalmente, acciones de orientación laboral. <sup>(39)</sup>

yen remuneración las asignaciones y beneficios que señala.

(39)El artículo 47 ha sido modificado, como apare-

Será facultad del Servicio Nacional determinar el tipo de beneficiarios y la modalidad que se adoptará para su ejecución. En todo caso, ellas podrán ser individuales o colectivas y su financiamiento total o parcial.

Con todo, el Servicio Nacional podrá contratar con personas jurídicas, servicios de orientación y consejería laboral, necesarias para determinar la pertinencia de las acciones de capacitación que trata el inciso primero. En estos casos, la entidad ejecutora de las acciones de orientación y consejería laboral, estará impedida de prestar los servicios de capacitación del citado inciso, mientras se mantenga vigente la contratación respectiva.

**Artículo 48.-** Corresponderá al Servicio Nacional determinar la distribución de los programas de capacitación de que trata el artículo 46 del Estatuto, a nivel nacional, conjugando criterios de necesidades regionales y de costos. <sup>(40)</sup>

**Artículo 49.-** Cuando sea necesario acreditar la escasez de recursos de los beneficiarios de un determinado programa de capacitación, ya sea individual o colectivo, ésta podrá ser certificada por la oficina competente del municipio correspondiente al lugar donde se efectuará el curso o donde tenga su domicilio, residencia o morada el beneficiario, conforme éste eligiere.

En aquellos casos en que alguno de los cursos que componen el programa de capacitación beneficiare a personas que se encuentren bajo la tuición o custodia de instituciones públicas o privadas, la escasez de recursos podrá ser certificada por el departamento social de dichas entidades.

**Artículo 50.-** El financiamiento con cargo al Fondo Nacional de Capacitación, de programas individuales o colectivos de capacitación en el extranjero para trabajadores o ins-

ce en el texto, por el Art. 8° del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.

tructores laborales chilenos, podrá ser total o parcial y se aplicará respecto del costo de la respectiva acción de capacitación. Para estos efectos, el Servicio llamará, en la o las oportunidades que determine en cada año el Director Nacional, de manera pública y abierta, a que las empresas Interesadas presenten solicitudes de financiamiento de tales programas.

Para estos efectos, el Servicio Nacional anualmente determinará las entidades ejecutoras y los programas de capacitación susceptibles de financiarse con cargo a este subsidio.

El Servicio Nacional, al calificar las solicitudes de financiamiento de las acciones de capacitación en el extranjero presentadas por las empresas, considerará, entre otros, aspectos tales como:

1. Que las actividades propuestas guarden relación directa con las actividades que desarrolla la empresa peticionaria.
2. Que las mismas sean estrictamente necesarias e indispensables para el mejoramiento del proceso productivo de la empresa postulante.
3. Que respecto de ellas no existan en el país instituciones especializadas o relatores que las impartan, o sean éstas manifiestamente insuficientes.

**Artículo 51.-** La capacitación financiada por el Estado a través de los diversos programas de capacitación regulados en el párrafo 5° del título I del Estatuto, podrá complementarse con acciones de formación integral y de asistencia técnica, cuando beneficien a trabajadores independientes o a su grupo familiar, pertenecientes a sectores marginales o de extrema pobreza del área urbana o rural. <sup>(51)</sup>

(40) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

**TÍTULO IV** <sup>(52)</sup>**De la Nivelación de Estudios Básicos y Medios***Párrafo I***De la Nivelación de Estudios Básicos y Medios**

**Artículo 52.-** Para efectos de beneficiarse con el mecanismo de financiamiento contemplado en el artículo 36 del Estatuto, las actividades de nivelación de estudios básicos y medios deberán elaborarse en conformidad con los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores.

**Artículo 53.-** Se entiende por curso de nivelación de estudios el conjunto de actividades necesarias para la obtención de una certificación de estudios en cada uno de los niveles que se establecen a continuación.

El curso incluirá el proceso educativo, que considerará actividades de enseñanza presenciales y/o a distancia y de autoaprendizaje, y el proceso de evaluación del logro de los objetivos y contenidos del programa.

Los niveles de enseñanza que darán derecho a certificación de estudios, y su equivalencia en cursos regulares, son los siguientes:

Niveles	Curso aprobado
1° y 2° nivel	4° año de Educación Básica
3° nivel	6° año de Educación Básica
4° nivel	8° año de Educación Básica
1° Ciclo de Enseñanza Media	2° año de Enseñanza Media
2° Ciclo de Enseñanza Media	4° año de Enseñanza Media

**Artículo 54.-** Los alumnos que deseen incorporarse a alguno de los cursos de nivelación de estudios deberán cumplir con los si-

guientes requisitos, según el nivel al que ingresan.

Para la Educación Básica:

- Para ingresar al 1° y 2° nivel no se requiere presentar certificado de estudios.
- Para ingresar al 3° nivel se requiere acreditar la aprobación del cuarto año de educación básica, o sus equivalentes.
- Para ingresar al 4° nivel se requiere acreditar el sexto año de educación básica, o sus equivalentes.

Para la Educación Media se deberá acreditar la aprobación del curso anterior al cual postula. No obstante, las personas que tengan aprobado el primero o tercer año de Educación Media, deberán cumplir obligatoriamente con la totalidad de las actividades que contempla el programa para el primer y segundo ciclo, respectivamente.

Los interesados en cursos de nivelación que no cuenten con un certificado de estudios que acredite el último de los niveles cursado y se encuentren imposibilitados de conseguirlo, podrán someterse, a su costo, al proceso de evaluación diagnóstica contemplado en el Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, a fin de determinar el Nivel del Plan de Estudios en el que deben iniciar su proceso educativo. La evaluación diagnóstica procede sólo para los niveles correspondientes a Educación General Básica.

**Artículo 55.-** Las actividades correspondientes a nivelación de estudios de la Enseñanza General Básica y Media, serán ejecutadas por entidades reconocidas por el Ministerio de Educación, según las disposiciones del Decreto N° 683, de 2000, de dicho Ministerio. Para estos efectos, las entidades ejecutoras deberán cumplir los requisitos contenidos en el artículo 22 del citado decreto, y encontrarse inscritas en el Registro Regional de Entidades Ejecutoras, elaborado por cada Secretaría Regional Ministerial de Educación.

(51) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

La Secretaría Regional Ministerial de Educación certificará esta circunstancia, e informará al Servicio Nacional en los casos de revocación del registro pertinente.

**Artículo 56.-** No obstante lo anterior, las entidades que soliciten inscribir cursos de nivelación de estudios para ser impartidos con sujeción al Estatuto, serán incorporadas por el Servicio Nacional a una nómina especial creada al efecto.

No podrán impartir actividades de nivelación de estudios, con sujeción a las normas del Estatuto, las entidades afectadas por las inhabilidades del artículo 22 de la Ley N° 19.518.

**Artículo 57.-** Con todo, el Servicio Nacional eliminará de la referida nómina a la entidad ejecutora de nivelación de enseñanza básica o media que se encontrare en alguna de las inhabilidades contempladas en el artículo 22 del Estatuto, o en general, no cumplieren en lo que corresponde, alguna de las obligaciones establecidas en éste, o en el presente reglamento. Esta eliminación será sólo para los efectos del sistema regulado por el Estatuto.

Si estas entidades se encontraren además inscritas en el Registro Nacional a que se refiere el artículo 19 del Estatuto, su eliminación de la nómina aludida en el inciso precedente podrá dar lugar a la cancelación de su inscripción en el citado registro si correspondiere.

**Artículo 58.-** Para impartir los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o Media, con sujeción al Estatuto, las entidades ejecutoras deberán solicitar al Servicio Nacional la autorización para inscribir aquéllos, en conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente de este reglamento. La autorización que otorgue el Servicio Nacional a los cursos de nivelación será sólo para los efectos que los usuarios del sistema puedan optar a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 del Estatuto.

Con todo, dichas entidades ejecutoras deberán diseñar los cursos de nivelación de estudios de Enseñanza General Básica o media, conforme a los planes y programas formales no regulares de estudio contemplados en el Título II del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones posteriores.

**Artículo 59.-** El Servicio Nacional otorgará la autorización a que se refiere el artículo anterior, cuando se cumpla con las siguientes exigencias:

- a) Que la entidad ejecutora se encuentre debidamente registrada por la Secretaría Regional Ministerial de Educación que corresponda.
  - b) Que las mencionadas acciones se individualicen, con indicación del nivel al que acceden, conforme a lo señalado en el artículo 53 de este reglamento.
  - c) Que mencionen el material didáctico que se empleará, cuando correspondiere.
  - d) Que indique las características y el número de participantes por curso.
- En todo caso, el número de participantes deberá guardar una cierta proporcionalidad con la naturaleza y los medios previstos para el desarrollo de las actividades que se pretenden ejecutar, con el propósito de lograr que su contenido pueda ser aprendido y asimilado correctamente por los alumnos.
- e) Número total de horas cronológicas del curso.
  - f) Valor del curso, con expresa mención y detalle de cada uno de los rubros que lo componen.

El Servicio Nacional deberá resolver la solicitud referida dentro del plazo de 20 días, contado desde la fecha de la presentación.

**Artículo 60.-** En el evento que el Ministerio de Educación le informe al Servicio Nacional, acerca de una modificación sustantiva del decreto que establece los planes y programas de estudio, sobre los que se encuentran elaborados los cursos de nivelación, éste revocará la autorización de dichos cursos, si la institución ejecutora no ajusta sus cursos a los nuevos planes y programas de estudio.

En todo caso se revocará la autorización de los cursos cuando la institución ejecutora pierda el reconocimiento del Ministerio de Educación.

Sin perjuicio de lo anterior, la aludida autorización podrá ser revocada por el Servicio Nacional en cualquier tiempo, en el evento que la acción de nivelación dejare de cumplir con cualquiera de las exigencias consideradas para su otorgamiento, calificada por el Servicio Nacional, en conformidad a lo señalado en el artículo 59 precedente.

Con todo, podrá también ser revocada cuando la mencionada acción de nivelación no fuere solicitada por los usuarios del sistema por más de un año.

**Artículo 61.-** El servicio de nivelación de estudios que será objeto de financiamiento mediante la franquicia tributaria que contempla el Estatuto, considerará el proceso educativo propiamente tal y la presentación de los alumnos a la evaluación correspondiente por parte de la entidad ejecutora, por un máximo de dos oportunidades, ante la entidad evaluadora que designe la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El descuento tributario a que dé lugar la ejecución de las acciones de nivelación de estudios, en conformidad al artículo 36 del Estatuto, se aplicará respecto del ejercicio en el cual se hubiere efectivamente incurrido en el gasto de nivelación. Si las acciones respectivas se hubieren desarrollado en dos o más ejercicios, dicho descuento se aplicará en la proporción en que hayan sido ejecutadas en cada uno de ellos y en todo caso de confor-

midad a lo señalado en el artículo 28 del presente Reglamento.

**Artículo 62.-** Las empresas no podrán acogerse a la franquicia tributaria por dichos cursos, respecto de aquellos trabajadores que no se presentaren a rendir la evaluación mencionada en el artículo anterior.

No será aplicable en este caso la exigencia de asistencia contenida en el artículo 29 de este reglamento.

**Artículo 63.-** La evaluación final de los alumnos deberá ser efectuada por una entidad que goce de reconocimiento oficial, la que será designada en cada caso por la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

El valor del proceso de evaluación se determinará en conformidad con los montos indicados en el artículo 29 del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación, y de acuerdo al número de alumnos presentados por la entidad ejecutora a cada proceso de evaluación. La Secretaría Regional Ministerial de Educación efectuará la liquidación del monto final a pagar por la entidad ejecutora por el proceso de evaluación.

Para efectos del descuento tributario, se entenderá que el precio de los servicios de nivelación de estudios básicos y medios, incluye el valor de los servicios de evaluación como parte de los costos del curso de nivelación de estudios.

**Artículo 64.-** Las entidades ejecutoras deberán recurrir a la Secretaría Regional Ministerial de Educación correspondiente, para solicitar la designación de la entidad evaluadora y la fijación de la fecha de evaluación, en conformidad con el calendario que fije el Ministerio de Educación al efecto. Estas designaciones deberán constar por escrito.

**Artículo 65.-** El proceso de evaluación final de los alumnos a que se refieren los artículos anteriores, se realizará en conformidad con las normas contenidas en el Título III

del Decreto N° 683, de 2000, del Ministerio de Educación.

**Artículo 66.-** Sin perjuicio de lo anterior, los gastos en que incurran las empresas por la nivelación de estudios básicos o medios de los trabajadores sólo podrán imputarse a la franquicia tributaria, en la medida que el beneficiario no cuente con otro financiamiento estatal que tenga el mismo fin.

En especial, la franquicia tributaria será incompatible con la subvención que el Ministerio de Educación entrega a los alumnos de establecimientos municipalizados y particulares subvencionados, en conformidad con el D.F.L. N° 2 de 1998, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 2 de 1996, sobre subvenciones del Estado a establecimientos educacionales, y con el financiamiento de los programas especiales de nivelación de educación básica y media para adultos, que se realizan en conformidad con el Decreto N° 683, de 2000, todos del Ministerio de Educación, a través de recursos contemplados en la respectiva Ley de Presupuestos para el sector público.

Para fiscalizar el cumplimiento de esta disposición, el Ministerio de Educación informará al Servicio Nacional, en el mes de enero del año siguiente al de su ejecución, la identidad de los beneficiarios de los mencionados programas especiales.

#### TITULO V<sup>(53)</sup>

##### De las infracciones, su fiscalización y las sanciones

**Artículo 67.-** El presente título reglamenta el procedimiento para la aplicación de las multas del artículo 75 del Estatuto a empresas, organismos técnicos de capacitación y

organismos intermedios para capacitación, la revocación de la autorización de las actividades o cursos de capacitación, y la cancelación de la inscripción de los organismos técnicos de capacitación y organismos técnicos intermedios para capacitación en los registros respectivos del Servicio Nacional.

**Artículo 68.-** El procedimiento podrá iniciarse por denuncia presentada al Servicio Nacional, la que deberá ser suscrita por quien la efectúa y acompañada de los antecedentes que la justifiquen, o de oficio, mediante una acción de fiscalización que el Servicio realice.

**Artículo 69.-** Los funcionarios fiscalizadores del Servicio contarán con la debida identificación para el ejercicio de su función. Deberán cumplir estrictamente con la obligación de reserva de los antecedentes que conozcan como parte de su actividad de fiscalización, y en caso de infracción será aplicable el inciso tercero del artículo 27 del Estatuto.

**Artículo 70.-** Constituirá incumplimiento grave para los efectos del artículo 77, letra b) y artículo 78 letra c), del Estatuto, entre otras conductas, el ocultar o negarse a exhibir los libros, formularios y otros documentos justificatorios de las acciones de capacitación y obstaculizar o impedir por cualquier otro medio la acción de fiscalización del Servicio Nacional.

Cuando las empresas incurran en alguna de las conductas descritas precedentemente, el Servicio Nacional podrá aplicar las multas consignadas en el Tramo Uno del artículo 72.

**Artículo 71.-** Para los efectos del artículo 77, letra f) del Estatuto, se entenderá que la información es falsa o engañosa, entre otras, cuando cotejados los libros, cuentas, archivos y otros instrumentos del organismo técnico de capacitación o de las empresas usuarias del sistema, con los documentos presentados a este Servicio Nacional, aparezca de manifiesto que estos últimos han sido adulterados o cuando ellos consignen datos falsos o poco fidedignos. Asimismo, se enten-

(52) El nuevo Título IV fue agregado por el Art. 10 del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002.



derá que la información es falsa o engañosa cuando el organismo incurra en una maquinación fraudulenta con el fin obtener indebidamente para sí o terceros los beneficios contemplados en el Estatuto y sus respectivos Reglamentos.

Cuando las empresas incurran en alguna de las conductas descritas precedentemente, el Servicio Nacional podrá aplicar las multas consignadas en el Tramo Uno del artículo 72.

**Artículo 72.-** Para efectos de la aplicación de las multas reguladas en el artículo 75 del Estatuto, se establecen los siguientes tramos, dependiendo de la gravedad de la infracción:

Tramo Uno	:	31 a 50 UTM
Tramo Dos	:	16 a 30 UTM
Tramo Tres	:	3 a 15 UTM

**Artículo 73.-** Se aplicará siempre el Tramo Uno de multa en el caso que se cobre a los participantes todo o parte del valor de una acción de capacitación financiada con la franquicia tributaria.

**Artículo 74.-** Se aplicará el Tramo Dos de multa en las siguientes situaciones:

1. No informar al Servicio las rebajas del valor de la acción de capacitación liquidada.
2. La entrega de información al Servicio errónea o inexacta.

**Artículo 75.-** Se aplicará el Tramo Tres de multa en los casos siguientes:

1. Ejecutar la actividad de capacitación con un número de alumnos superior al autorizado por el Servicio Nacional.
2. Ejecutar la actividad de capacitación en un lugar diferente al informado al Servicio Nacional.

3. Ejecutar la actividad de capacitación en un horario diferente al autorizado por el Servicio Nacional.
4. Ejecutar la actividad de capacitación con participantes distintos a aquellos registrados y visados por el Servicio.
5. No llevar al día el registro de materias o de asistencia.
6. No informar al Servicio Nacional la rectificación de una acción de capacitación aprobada o autorizada.

**Artículo 76.-** Todas aquellas conductas que no se encuentren expresamente indicadas en los artículos anteriores, que contravengan lo dispuesto en el Estatuto y sus respectivos Reglamentos, y que no importen la aplicación de la medida de cancelación del organismo en conformidad al Estatuto, serán calificadas por el Director Regional respectivo, quien podrá aplicarles las multas consignadas en el artículo 72, dependiendo de la gravedad de la misma.

**Artículo 77.-** Para la determinación de la multa que se aplicará, deberán considerarse tanto los factores atenuantes como agravantes que concurren en cada caso, tales como:

1. La gravedad del daño causado o del monto defraudado.
2. La conducta anterior del infractor.
3. La cooperación prestada por el infractor o la obstaculización del mismo a la fiscalización.

**Artículo 78.-** Cuando el Director Nacional estimare que las conductas denunciadas o fiscalizadas no revisten el mérito suficiente para aplicar la medida de cancelación de la inscripción del organismo en el Registro respectivo, regulada en los artículos 77 y 78 del Estatuto, remitirá los antecedentes respectivos al Director Regional para que éste aplique la multa que corresponda, conforme a los criterios regulados en este Reglamento.

**Artículo 79.-** Los hechos constitutivos de una infracción, serán acreditados por todos los antecedentes que resulten de la investigación que en ejercicio de las facultades fiscalizadoras ejerza el Servicio Nacional, tales como:

- a) El reconocimiento de un hecho constitutivo de una infracción efectuado por algún administrador, o personal del organismo o empresa fiscalizada.
- b) El cotejo de la documentación acompañada con los registros que tenga el Servicio Nacional y con la documentación que tenga la empresa o el organismo técnico de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación en sus archivos.
- c) Las declaraciones de dos o más testigos o interesados que den razón de sus dichos, que estén contestes en los elementos esenciales del hecho y que sean consistentes con otros elementos de la investigación. Estas declaraciones deberán ser suscritas por quienes las formulen, dejando constancia de su nombre, cédula nacional de identidad y domicilio.
- d) Los folletos de difusión de cursos, los recibos de pago, los libros de clase y documentos semejantes, los que se ponderarán con los demás elementos del proceso de fiscalización.

**Artículo 80.-** La aplicación de una sanción de multa, revocación de curso o cancelación deberá expresarse siempre en una resolución fundada, la que deberá contener los antecedentes que la justifican.

**Artículo 81.-** El Servicio Nacional deberá informar de las infracciones aplicadas a los Servicios Públicos que determine, sin perjuicio, de las demás medidas de publicidad que el Estatuto señale.

## TÍTULO VI <sup>(54)(55)</sup>

### Disposiciones Varias

**Artículo 82.-** La aplicación de las multas a que se refiere el artículo 75 del Estatuto, corresponderá a los Directores Regionales, en el ámbito de su competencia. <sup>(56)</sup>

**Artículo 83.-** Derógase el Decreto Supremo N° 146, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, salvo los artículos 31 a 36 de su párrafo III, que se mantendrán vigentes en tanto no se dicte un reglamento especial sobre organismos técnicos intermedios para capacitación, en lo que no sean contrarios a la Ley N° 19.518. <sup>(57)(58)</sup>

**Artículo 84.-** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su total tramitación y publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, comuníquese y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Patricio Tombolini Véliz, Ministro del Trabajo y Previsión Social Subrogante.

(53) El Título V constituido por los artículos 67 al 81 fue agregado por el Art. 5° del D.S. N° 282, del Trabajo, de 19.10.2002.

(54) El primitivo Título IV ha sido sustituido, como aparece en el texto, por el Art. 9° del D.S. N° 265, del Trabajo, de 15.03.2002, pasando a ser Título V, además, los primitivos artículos 52, 53 y 54 pasaron a ser los actuales artículos 67, 68 y 69.

(55) El primitivo Título V ha sido sustituido, como aparece en el texto, por el Art. 4° del D.S. N° 282, del Trabajo, de 19.10.2002, pasando a ser el actual Título VI, además, los primitivos artículos 67, 68 y 69 pasaron a ser los actuales artículos 82, 83 y 84.

(56) El Estatuto de Capacitación y Empleo, está contenido en la citada Ley N° 19.518, de 14.10.97.

(57) El D.S. N° 146, del Trabajo, de 5.03.90, aprobó el Reglamento del D.F.L. N° 1, de 1989, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

(58) La Ley N° 19.518, de 14.10.97, contiene el Estatuto de Capacitación y Empleo.

## DEL DIARIO OFICIAL

### 25 Marzo

- Extracto de Resolución N° 34 exenta, de 19.02.04 del Servicio de Impuestos Internos, que modifica Resolución N° 8.655 exenta de 1999. Se autoriza a los Notarios y Conservadores de Bienes Raíces, en caso que indica, para llenar el Formulario N° 2.890 utilizando el software que suministrará el SII.
- Decreto N° 58, de 2.02.04 del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de la subvención general básica especial diferencial a los alumnos integrados en cursos de enseñanza media.
- Decreto N° 65, de 13.02.04 del Ministerio de Educación. Aprueba Reglamento del Fondo Nacional de Desarrollo Cultural y las Artes.

### 26 Marzo

- Decreto N° 59, de 2.02.04 del Ministerio de Educación. Fija mecanismo de medición y ponderación de los factores establecidos en el artículo 16 de la Ley N° 19.410, sobre selección y determinación de los establecimientos beneficiarios de la subvención por desempeño de excelencia.

### 1° Abril

- Decreto N° 48, de 3.03.04, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Tratado de Libre Comercio con el Gobierno de la República de Corea y sus Anexos, con las correcciones posteriores en su versión en idioma español.
- Resolución N° 177, de 17.03.04, de la Contraloría General de la República. Modifica Resolución N° 520, de 1996, que fijó el texto refundido, coordinado, y sistematizado de la Resolución N° 55, de 1992, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón.

### 8 Abril

- Decreto N° 237, 4.03.04, del Ministerio de Justicia. Aprueba Reglamento sobre Tramitación de Posesiones Efectivas Intestadas, Registro Nacional de Posesiones Efectivas y Registro Nacional de Testamentos.

### 12 Abril

- Auto Acordado del Tribunal de Cuentas de Segunda Instancia, de 6.04.04, previsto en el artículo 118 de la Ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, para regular, complementando, las normas de tramitación de los recursos de apelación y de revisión previstos en dicha ley.

**13 Abril**

- Decreto N° 53, de 2.02.04, del Ministerio de Educación. Reglamenta pago de subvención establecida en el artículo 9° bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, para aquellos alumnos con discapacidad visual, auditiva o con multidéficit que deban ser atendidos en cursos de no más de ocho alumnos.

**15 Abril**

- Ley N° 19.942. Modifica los Códigos de Procedimiento Penal y Procesal Penal en materia de control de identidad.

**16 Abril**

- Decreto N° 70, de 25.02.04, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 216 de 2003, que reglamentó la subvención pro-retención de alumnos que se señalan de 7° año básico a 4° medio humanístico-científico o técnico-profesional matriculados en establecimientos educacionales subvencionados y regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

**17 Abril**

- Decreto N° 384, de 26.12.03, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga las Enmiendas al Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS 1974), adoptadas por el Comité de Seguridad Marítima (MSC) de la Organización Marítima Internacional y las resoluciones adoptadas por la Conferencia de los Gobiernos Contratantes de dicho Convenio.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR.  
ACREDITADA RELACION LABORAL PROCEDE EL COBRO  
DE REMUNERACIONES Y COTIZACIONES PREVISIONALES

Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema.

### Doctrina

*Juzgado acoge demanda pese a que demandada niega relación laboral sosteniendo que la demandante se encontraba en su casa por razones humanitarias en consideración a su embarazo, teniendo en cuenta que el aceptar en su casa a una persona sólo por su estado de embarazo no corresponde a la forma como ordinariamente la gente reacciona ante un caso así, y considerando, especialmente, la declaración de un inspector del trabajo que había constatado la existencia de relación laboral entre la demandante y la demandada.*

#### Sentencia de primer grado.

Pitrufquén, 11 de marzo de 2003.

Vistos:

En esta causa Rol N° 781, dona Vivianne Cristina Monsalve Cravero, Licenciada en Ciencias Jurídicas, domiciliada en calle Bilbao N° 523 de esta ciudad, actuando en representación de doña Ruth María Sandoval Muñoz, interpuso demanda en contra de doña Mafalda Martín Castro, comerciante, domiciliada en calle Blanco Encalada N° 350 de Gorbea, solicitando que se ordene pagar \$ 1.200.000 correspondiente a remuneraciones de \$226.320 correspondientes a cotizaciones previsionales, más reajustes, intereses y costas.

La demandante expuso que el 13 de junio de 1999 la demandada contrató a doña Ruth Sandoval Muñoz como trabajadora de casa particular para que realizará labores de aseo, planchado y cuidado de sus dos hijas, bajo una remuneración de \$ 75.000 mensua-

les, sin cotizaciones previsionales; agrega que ella comenzó sus funciones el día 15 de ese mes pero recibió su remuneración tan solo por tres meses, que no le permitía dar a su hijo otra cosa que leche, ni tampoco sacarlos de su domicilio y que fue amenazada que le quitarían al niño por maltrato, pese a que esto no era efectivo, explica que todas estas circunstancias tornaron insostenible la situación por lo que ella decidió demandar a su empleadora e irse de su casa el día 28 de diciembre del 2000, presentando su reclamo ante la Inspección del Trabajo de Loncoche, lo que provocó el comparendo del 9 de febrero de 2001, en el que la demandada desconoció toda relación laboral; precisa que en este caso existía una jornada de trabajo de más de 12 horas, se cumplían funciones rutinarias y también órdenes extraordinarias, se le pagaba inicialmente una remuneración mensual, residía en casa de la empleadora, etc. Sostiene finalmente que se le adeudan 16 meses de remuneraciones (septiembre 1999 a diciembre del 2000) y las cotizaciones previsionales, ascendientes al 18,86% de la renta (Fs. 8 a 13).

La demandada contestó la demanda solicitando que se negare lugar a ella porque, aunque doña Ruth Sandoval Muñoz estuvo viviendo en su domicilio entre los días 15 de junio de 1999 y el 28 de diciembre del 2000, ello ocurrió por caridad, dado su estado de abandono y el embarazo de cuatro meses que presentaba; agrega que nunca ha existido relación laboral, pues nadie contrata a una persona con embarazo como ese, pues ello resulta ilógico e incomprensible. Por otra parte estima lógico que ella realizara, a título de compensación, algunas labores domésticas, pues las más mínimas normas de convivencia así lo ameritan. Añade que, al nacer el niño y la solicitud de ella, aceptaron que continuara en la casa, pero con el compromiso de dejarlo bajo el cuidado de ellos para que así pudiera buscar trabajo remunerado en Temuco o Santiago. Asegura, sin embargo, que días antes de que abandonara la casa, fue sorprendida golpeando a su hijo y la amenazaron con denunciarla a la Justicia y que ello provocó su enojo, anunció que no les dejaría el niño para que lo cuidaran y lo retiro del hogar (Fs.14 a 17).

Considerando:

*Primero:* Que a fojas 43, la parte demandante impugnó el documento de fojas 38 por la falsedad de las declaraciones allí contenidas, dado que doña Ruth Sandoval Muñoz, fue forzada, inducida o presionada a firmar bajo amenaza de quitarle a su hijo o acusarla de maltrato infantil, y que, evacuando el correspondiente traslado (fs. 47), la parte demandada pidió que se negare lugar a la objeción dado que la intervención del ministro de fe al otorgar el documento en cuestión, despeja toda duda al respecto de lo expuesto por la actora puesto no se entiende que dicho funcionario pueda haber participado en intimidación o fuerza.

*Segundo:* Que será desestimada esta objeción, por cuanto no se han probado en modo alguno los hechos en que se funda.

*Tercero:* Que, para acreditar la existencia de la relación laboral, ante la carencia de

contrato escrito, doña Ruth Sandoval Muñoz ha presentado, en primer lugar, las fotografías de fojas 39 y 40, en las que aparecen: ella con su hijo en la casa de la demandada, su hijo en brazos de la hija mayor de la demandada en la casa de ésta, su hijo sentado en una sala de la casa de la demandada y, finalmente, la propia demandada con el hijo de aquélla en sus brazos.

*Cuarto:* Que esas fotografías no contribuyen en modo alguno a probar la relación contractual que podría haber existido en este caso, pues nada revelan en tal sentido y, así como pueden servir al planteamiento de la demandante, perfectamente pueden también servir al que ha formulado la demandada, en cuanto a que nunca existió tal relación y lo único que ella hizo fue acoger por razones humanitarias a doña Ruth Sandoval Muñoz con su hijo.

*Quinto:* Que la segunda prueba presentada por la parte demandante consiste en el único testimonio de don Nelson Sandoval Vásquez quien a fojas 57, expone que con motivo de la visita a terreno que hizo en su calidad de fiscalizador de la Inspección del Trabajo, pudo constatar que había relación laboral entre la demandante y la demandada, pues en la entrada de la casa de ésta la recibió la primera vistiendo delantal y le dijo que estaba cuidando a los hijos de la señora Martín (incluso escucho gritos de niños que la llamaron), agrega que la demandante le señaló que tenía poco tiempo para atenderlo pues estaba realizando tareas de hogar y cuidando a los niños, también explica que, antes de concurrir a la entrevista que al parecer fue entre enero y marzo de 2000, la trabajadora le había manifestado que se encontraba laborando sin contrato y sin que le pagaran sus remuneraciones y sus imposiciones pero que, al visitarla, ella se desistió de la fiscalización pues según le dijo, se encontraba muy asustada y amenazada por la empleadora.

*Sexto:* Que para confirmar la inexistencia de la relación laboral, la demandada pre-



sentó los siguientes testigos (fs. 52 a 54): a) don Max Monzón Castro quien asegura que, cuando doña Ruth Sandoval Muñoz llegó a la casa de doña Mafalda Martin, se encontraba embarazada y (allí) tenían una persona que hacía las cosas pero que, como consecuencia de ser acogida, aquélla debía retribuir cumpliendo labores de la casa también, situación que se prolongó durante un año o algo así, b) doña Marisol Concha Cifuentes, quien recalca que doña Ruth Sandoval Muñoz, sólo fue recibida por razones humanitarias debido a su embarazo, porque en esa época ella (la testigo) era la asesora del hogar, que la recién llegada permaneció en esa casa más o menos un año y tres meses y que le consta que no se convino relación laboral en su caso porque era ella (la testigo) la "nana" en esa época y la que hacía todo, era ella la que trabajaba mientras que la otra persona hacía nada más que sus cosas personales, siendo instalada además, en una pieza contigua a la de las hijas de la señora Mafalda.

*Séptimo:* Que los testimonios anteriores se destacan porque se orientan a establecer algo que nunca ha sido planteado por la propia demandada, esto es, el que ella en realidad no requería de una nueva asesora del hogar debido a que ya contaba con otra que se encargaba de todas las tareas domésticas, pero, además, el valor de esos testimonios se ve debilitado, no solo porque no son muy concordantes con el tiempo que doña Ruth Sandoval Muñoz permaneció en la casa de la demandada (más de un año y seis meses, según ha sido reconocido por ésta y no "un año o algo así" o "un año y tres meses"), sino principalmente a causa de una clara contradicción que se advierte entre ellos, como es la referente al trabajo que cumplía quien sólo había sido recibida por razones humanitarias, pues, mientras el primer testigo asegura que "debía retribuir haciendo labores de casa también", el segundo desmiente tal situación diciendo que aquélla "hacía sus cosas personales nada más" (pues ella, la testigo, "era la que hacía todo").

*Octavo:* Que, por el contrario, aunque se trata de testimonio único, lo que manifiesta don Nelson Sandoval Vásquez es más aceptable pues parece un relato consistente, dado que corresponde a un intento de fiscalización ante una denuncia que doña Ruth Sandoval Muñoz le plantea a poco de iniciarse su relación (laboral o humanitaria) con la demandada (enero o marzo del 2000) y más de un año antes de que presentara su demanda ante este Tribunal, lo que ayuda a entender por qué es que en aquella oportunidad ella se muestra tan insegura y atemorizada, hasta el punto de desistir de la fiscalización; en otras palabras, es perfectamente apropiado imaginar que son auténticas las circunstancias bajo las cuales interviene en aquellos momentos este testigo como Fiscalizador de la Inspección del Trabajo, que la situación que él observa y percibe es real y no corresponde a un escenario calculado previamente por la denunciante como para preconstituir una prueba que le favoreciera en un juicio inminente.

*Noveno:* Que, por el contrario, el documento de fojas 38 —en el que doña Ruth Sandoval Muñoz aparece declarando, bajo juramento, que no ha trabajado como doméstica en casa de doña Mafalda Martin Castro, que llegó allí por encontrarse embarazada y que fue recibida como allegada, ayudando cuando podía en los quehaceres de la casa— ha de ser desestimado como prueba de real valor por las siguientes razones: a) la declarante señala, al finalizar, que hace su declaración "para los fines que estime conveniente" y ello resulta posteriormente contrastante con los hechos puesto que, como está visto, quien hizo uso de la misma para su propia conveniencia no fue precisamente aquélla sino que la propia demandada; b) lo anterior denota claramente que tal declaración fue prestada, no por propia iniciativa, sino que bajo inducción de quien podía beneficiarse con ella o ante solicitud que le hiciera la demandada, como ella aclara a fojas 16; c) sea que la declaración hubiere sido producto de una inducción o una solicitud, es claro que en ambos casos no debió

prestarse para los fines que la propia declarante estimare conveniente, por lo que, al extenderse de esa manera, se deja entrever que los motivos no correspondían precisamente a sus propios intereses; d) que, a raíz de lo anterior, cabe suponer que tal acto, si no se realizaba en beneficio de la propia declarante, sí se ejecutaba para provecho o conveniencia de la demandada; e) que, si la gran ventaja para ésta, era preparar una prueba que más tarde le favoreciera, no se entiende cómo es que tuvo que hacer este esfuerzo tan especial, si la situación que tendría más tarde comprobar era tan real y cierta que le sería posible establecerla con una variada y abundante gama de información; f) que, descartando entonces la posibilidad de que la demandada haya recurrido a la declaración jurada para comprobar algo que, por ser tan evidente, podría acreditar por otros medios más normales, resulta más probable que lo haya hecho preventivamente, ante la eventualidad de verse en la necesidad de recurrir una situación enteramente contraria que no le sería fácil acreditar, como ha sido la de la "relación humanitaria" (y no contractual) que ella dice haber mantenido con doña Ruth Sandoval Muñoz.

*Décimo:* Que, en este contexto, aunque pueda resultar difícil de comprender la razón por la cual esta última aceptó sin presión aparente, suscribir una declaración jurada que ciertamente no le favorecería en el futuro, ello no obliga a descartar la tesis esbozada en el considerando anterior pues, el haber procedido como aquella lo hizo podría explicarse por su temor a perder la tuición de su pequeño hijo (como su Representante lo indica en la demanda), del que doña Mafalda Martín y su marido tanto se habían encariñado que ello no les permitía solicitarle a aquélla que se fuera de la casa y respecto del cual la amenazaron con denunciarla por maltrato infantil, días antes que se retirara de allí (según propio relato de la demandada, prestado a fojas 16 de autos).

*Undécimo:* Que, de todas formas, es muy difícil aceptar la explicación dada por la

demandada en cuanto a que sólo hubo una relación humanitaria, según la cual doña Ruth fue aceptada en su casa sólo por su estado de embarazo, por cuanto ello no sólo no corresponde a la forma cómo ordinariamente la gente reacciona ante un caso así, sino, además, porque también resulta contradictorio con el planteamiento hecho por la misma demandada en cuanto a la inconveniencia de contratar personas embarazadas como asesoras del hogar, puesto que si esto último es así (por la menor capacidad de trabajo de esas personas y por las molestias que luego provoque el recién nacido), menos conveniente parece el que se acoja por mera caridad a una extraña que presenta un embarazo de cuatro meses y de la que se espera contribuya en alguna medida a las labores domésticas, pues al poco tiempo no sólo causará incomodidades con su hijo recién nacido sino que además no se verá obligada a respetar ninguna exigencia de orden laboral.

*Duodécimo:* Que, cumpliendo lo anteriormente expuesto, también cabe señalar que es un contrasentido el planear, como lo hace la demandada, que no le conviene contratar como asesora del hogar a una persona que presenta un embarazo de cuatro meses, (por la menor capacidad de trabajo que ello representa) y simultáneamente decir que doña Ruth Sandoval fue aceptada bajo la suposición de que ayudaría en los quehaceres hogareños para compensar el tremendo gasto que su presencia y la de su hijo en aquella casa suponía, pues, si su avanzado embarazo pondría serias limitaciones al aporte que pudiera hacer respecto de aquellos quehaceres, ello querría decir que ni siquiera habría sido capaz de compensar en lo más mínimo todo aquel esfuerzo que se hacía en su favor.

*Decimotercero:* Que, tras negar absolutamente que hubiere habido relación laboral entre ella y doña Ruth Sandoval Muñoz, la demandada no se ha referido ni indirectamente a las prestaciones de aquélla en orden a que le pague las remuneraciones y las cotizaciones previsionales que asegura que

le adeuda, por lo que, no existiendo oposición de su parte a dichas pretensiones, no queda sino que acoger las mismas en la forma en que se han sido planteadas.

Y teniendo presente, además 7, 8, 55, 58, 63, 146, 151, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo, se resuelve:

- I. Que no ha lugar, con costas, a la objeción del documento a fojas 38, formulada por la parte demandante a fojas 43.
- II. Que ha lugar, con costas a la demanda interpuesta, de fojas 8 a 13, por doña Vivianne Cristina Monsalve Craveiro, en representación de doña Ruth María Sandoval Muñoz, en contra de doña Mafalda Martín Castro y, en consecuencia, se ordena a la demandada a pagar a la segunda las siguientes cantidades, más los reajustes e intereses legales: a) \$ 1.200.000 (un millón doscientos mil pesos), por concepto de remuneraciones adeudadas, b) \$ 226.320 (doscientos veintiséis mil trescientos veinte pesos), por concepto de cotizaciones previsionales adeudadas.

Regístrese y notifíquese.

Resolvió Roberto Canales de la Jara, Juez Titular.

Rol N° 784.

**Sentencia de segundo grado.**

Temuco 26 de junio de 2003.

Vistos:

Atendiendo el mérito de los antecedentes, se confirma la sentencia apelada de once de marzo de dos mil tres, escrita a fojas sesenta y nueve y siguientes.

Acordada con el voto en contra del Ministro señor Leopoldo Llanos Sagrista, quien fue de parecer de revocar la sentencia apela-

da y, por consiguiente, no acceder a la demanda a fojas ocho y siguientes, atendido lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, y, especialmente el documento agregado a fojas treinta y ocho –de fecha posterior al término de la relación laboral– en el cual la demandante reconoce expresamente no haber prestado servicios para la demandada, lo que implica una renuncia a los derechos laborales que luego alega en el libelo de la demanda.

Regístrese y devuélvase

Redacción del Ministro señor Víctor Reyes Hernández

Pronunciada por los señores, Presidente de la Primera Sala Ministro don Víctor Reyes Hernández, Ministro Don Leopoldo Llanos Sagrista, quien no firma, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse fuera de la ciudad, en comisión de servicio y Abogado Integrante don Fernando Mellado Diez.

Rol N° 881-2003.

**Sentencia de la Corte Suprema que declara desierto recurso de casación en el fondo.**

Santiago, 18 de agosto de 2003.

Vistos y teniendo presente:

Que a fojas 85 vuelta se lee certificado en que consta que estos autos ingresaron a la Secretaría de esta Corte de veintinueve de julio del año en curso.

Que el recurrente de casación, según aparece del certificado de fojas 86 no compareció en esta Corte para continuar con la tramitación del recurso.

Que, tales circunstancias, y en conformidad con lo dispuesto en los artículos 779, 200, 201 del Código de Procedimiento Civil,

deberá declararse desierto el expresado recurso.

Por lo anteriormente señalado y de acuerdo a las normas legales citadas, se declara desierto el recurso de casación en el fondo deducido a fojas 81, contra la sentencia de veintiséis de junio de dos mil tres, que se lee a fojas 80.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., y José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y el Abogado Integrante señor Juan Infante P.

Rol N° 3.058-03.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

## FALTA DE AVISO DE PAGO NO IMPLICA QUE EL DESPIDO SEA INEFICAZ

Sentencia ejecutoriada de la Corte Suprema.

### Doctrina

*La circunstancia de no haber efectuado la comunicación al trabajador de que las imposiciones morosas le fueron canceladas, constituye sólo una infracción a la legislación del trabajo, sancionable en vía administrativa en los términos del artículo 477 del Código del Trabajo, y no invalida de manera alguna el despido.*

#### Sentencia de primer grado.

Antofagasta, 12 de noviembre de 2002.

Vistos:

Comparece a fojas 7, don Jorge Luis Cortes Barrios, empleado, domiciliado en calle Las Encinas N° 341, Parque Inglés, Altos Gran Vía de esta ciudad, quien interpone demanda ordinaria del trabajo en contra del Banco de Chile, representada por don Robinson Rivera Vicuña, agente Zonal, ambos domiciliados en calle Arturo Prat N° 356, Antofagasta. Funda su demanda en que comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha 1° de agosto de 1980, desempeñándose desde noviembre de 1995 como agente A de la sucursal de Antofagasta, ascendiendo su remuneración mensual bruta a la suma de \$ 3.232.173. Señala que el 5 de diciembre de 2001, recibió en su domicilio carta de despido, fechada el 28 de noviembre del mismo año, hecho que se debió a que se encontraba en reposo médico domiciliario amparado por su respectiva licencia, desde el 26 de noviembre de 2001. Expresa que la demandada no acompañó a la carta aviso de despido los comprobantes justificativos del pago de sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior

al del supuesto despido, esto es, hasta el 30 de noviembre de 2001; además tampoco ha enterado sus cotizaciones previsionales devengadas hasta esa fecha, ya que en la carta señaló: "asimismo le informó que sus imposiciones de seguridad social se encuentran enteradas en los organismos pertinentes hasta las remuneraciones del mes de octubre de 2001 y las correspondientes a los días trabajados hasta la fecha, se enteran dentro del plazo que al efecto otorga la ley", y hasta el día de hoy no tiene constancia de que ello hubiera ocurrido. Agrega que si bien la carta aviso de despido está fechada el 28 de noviembre de 2001, dicha comunicación fue despachada desde Santiago, por correo ordinario (no por correo certificado como ordena la ley) recién con fecha 30 de noviembre de 2001, siendo finalmente recepcionada en su domicilio el 5 de diciembre del mismo año. Que en consecuencia y para todos los efectos legales su despido tendría fecha de 5 diciembre de 2001, oportunidad en que recibió la carta en su domicilio, por lo tanto la demandada debió pagar sus cotizaciones previsionales hasta el 30 de noviembre de 2001, por ser éste el último día del mes anterior al de su pretendido despido, cuestión que no ha ocurrido. Manifiesta que mientras la demandada no pague y/o informe debidamente acerca del efectivo pago de sus cotizaciones

previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido y le haga entrega de los comprobantes que respalden dicho pago, el despido del que ha sido objeto no puede producir el efecto de poner término a su relación laboral con la demandada, debiendo ésta pagar sus remuneraciones desde la fecha del despido y hasta la fecha de convalidación del mismo. Agrega que tanto falta de pago de las cotizaciones previsionales, como la falta de información y acreditación acerca de dicho pago, producen igualmente el efecto de no poner término a la relación laboral entre las partes. Por lo que solicita entonces que se declare: a) que su despido es nulo y no ha producido el efecto de poner término a su contrato de trabajo, por el hecho que la demandada no ha pagado sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al de su pretendido despido, esto es, hasta el 30 de noviembre de 2001 y/o no le ha entregado la información fidedigna ni los comprobantes que justifiquen dicho pago. b) que la demandada debe enterar, esto es, declarar y pagar las cotizaciones previsionales devengadas en su favor hasta el último día del mes anterior al de su supuesto despido, es decir, hasta el 30 de noviembre de 2001 y/o proporcionarle la información y comprobante que respalden dicho pago, mediante la entrega directa a su persona o mediante comunicación escrita remitida a su domicilio vía correo certificado. c) que la demandada deberá pagarle las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en su contrato de trabajo, entre la fecha que recepcionó la comunicación de su pretendido despido y la fecha en que se le comunique o le haga entrega de la información relativa al pago de sus cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al de su despido, acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. d) que la demandada deberá pagar dichas prestaciones con el reajuste e interés dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, y e) que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

A fojas 21, don Robinson Rivera Vicuña, ingeniero civil industrial en representación de la demandada, contesta la demanda y solicita su rechazo en todas sus partes, con costas. Señala que la comunicación de término de contrato enviada al actor, cumplió con todas las formalidades previstas en el artículo 162 del Código del Trabajo y por tanto resultó apta para poner término a la relación laboral que unía al Banco de Chile con el demandante. Que el artículo referido exige que el término del contrato de trabajo se comunique al trabajador personalmente o por medio de carta certificada dirigida al domicilio que el trabajador registra en su contrato de trabajo, lo que ocurrió en la especie, pues el despido le fue comunicado al actor por carta certificada dirigida a su domicilio; además exige que la comunicación referida sea despachada "dentro de los tres días hábiles siguientes" al de la separación del trabajador, lo que también ocurrió, y tal como lo reconoce el demandante la carta de despido le fue despachada el 30 de noviembre de 2001, conforme consta de los documentos acompañados en el libelo de autos, del que aparece que el sobre que contenía la comunicación tiene estampado un sello de recepción por parte de la oficina de correos de la ciudad de Santiago de fecha 30 de noviembre de 2001. Expresa que la comunicación en que se informa al trabajador el término de la relación laboral, debe cumplir además de las exigencias de informar respecto de la causal que se invoca para poner término al contrato de trabajo y de los hechos en que ella se funda, lo que también se cumplió, pues parece claramente en la comunicación que se le envió al actor, cual es la causal invocada para poner término al contrato de trabajo y se describen los hechos que la configuren. Que la comunicación enviada al actor, es clara en cuanto a dar noticia al trabajador del "estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido". Pues en ella se consigna:

*Primero:* Que la parte demandante solicita se acoja la demanda en todas sus partes y



se condene a la demandada al pago de las prestaciones ya indicadas en la parte expositiva de la presente sentencia.

*Segundo:* Que la parte demandada solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas, en virtud de los fundamentos ya vertidos en la parte expositiva del presente fallo.

*Tercero:* Que a objeto de acreditar sus pretensiones, la parte demandante allegó al proceso los siguientes elementos de convicción: I.- Documental: a fojas 1, original de carta de despido de fecha 28 de noviembre de 2001; a fojas 2, original de sobre; a fojas 3, original de certificado extendido con fecha 11 de enero de 2002 por el supervisor del área de distribución de la empresa Correos de Chile; a fojas 4, acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo; a fojas 5, comprobante de acuse de recibo de licencia médica emitido por la demandada; y a fojas 6, talón original de licencia médica N° 1153104. II.- Confesional: de fojas 41 a 42, conforme al pliego de posiciones de fojas 40 y siguiente. III.- Testimonial: De fojas 42 vuelta a 44 consistente en las declaraciones de Myrna Olivares García e Iris Muñoz Castillo, testigos hábiles, legalmente juramentados y sin tachas. IV.- Oficio: fojas 50, rola oficio de la Inspección Provincial del Trabajo; y de fojas 53 a 56 rola oficio de la Isapre Banmedica.

*Cuarto:* Que por su lado, la parte demandada se valió de la siguiente prueba: Documental: a fojas 20, certificado extendido por la A.F.P. Provida, de fecha 16 de mayo de 2002 claramente que las cotizaciones se encuentran al día y pagadas hasta el mes de octubre de 2001, mes inmediatamente anterior al término de la relación laboral del demandante. Que en consecuencia es cierto y claro que la relación laboral del actor con la demandada terminó el 28 de noviembre de 2001; luego el demandado sólo tenía la obligación legal de informar del estado de pago de sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, esto es, octubre de 2001,

información que le fue proporcionada al actor por la demandada. Agrega que conforme consta del certificado acompañado, la demandada pagó las cotizaciones previsionales del actor hasta el mes de noviembre de 2001, encontrándose declaradas y pagadas las cotizaciones previsionales del actor hasta el último día en que prestó servicios para el Banco. Por último expresa, que en el evento que se considere que la demandada incurrió en alguna omisión en la formalización del término del contrato de trabajo del actor, deberá tenerse presente que tal eventual omisión no invalida la terminación del contrato de trabajo, sino que sólo y eventualmente acarrearía una sanción de carácter administrativo.

A fojas 32, se recibió la causa a prueba y se citó a las partes a comparendo de conciliación y prueba.

A fojas 41, se llamó a las partes a una conciliación, la cual no se produjo, rindiéndose las probanzas que constan en autos.

A fojas 57 vuelta, se citó a las partes a oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

*Quinto:* Que en autos no se encuentra controvertida la existencia de la relación laboral habida entre las partes, por lo que se tendrá por establecida desde el 1° de agosto de 1980, cumpliendo el actor labores de agente A del Banco demandado, sucursal Antofagasta.

*Sexto:* Que en cuanto al término de dicho vínculo contractual, la parte demandante alega que éste se habría producido el día 5 de diciembre de 2001, dado que si bien la carta aviso de despido está fechada el 28 de noviembre de 2001 dicha comunicación fue despachada desde la ciudad de Santiago el día 30 de dicho mes y recepcionada en su domicilio el día 5 de diciembre ya señalado, en circunstancias que se encontraba haciendo uso de licencia médica con reposo domiciliario.

*Séptimo:* Que según da cuenta la carta de despido corriente a fojas 1, con fecha 28 de noviembre de 2001 se comunicó al trabajador que a partir de dicha fecha se ponía término a su contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, fundada en los hechos allí señalados y expresándose además en esta misiva que sus cotizaciones previsionales se encuentran enteradas hasta el mes de octubre de 2001 y que las correspondientes a los días laborados en noviembre, serían enterados dentro del plazo legal.

*Octavo:* Que conforme al certificado corriente a fojas 3, emitido por el Supervisor del área distribución de la Empresa Correos de Chile, la carta en referencia fue emitida en Santiago el 30 de noviembre de 2001, llegó a la ciudad de Antofagasta el día 4 de diciembre del mismo año y fue entregada por envío ordinario en el domicilio indicado, el día 5 de diciembre de igual año.

*Noveno:* Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, si el contrato de trabajo termina por alguna de las causales allí señaladas, entre las cuales se encuentra la del artículo 160 N° 7 invocada en la especie, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, ya sea personalmente o por carta certificada, expresando las causales y los hechos en que se funda. Asimismo, el inciso 2° de esta norma establece que esta comunicación deberá entregarse o enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación, con la excepción allí establecida. Además, el inciso 8° de la disposición, establece expresamente que los errores u omisiones en que se incurra en estas comunicaciones, no invalidan la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan.

*Décimo:* Que de esta forma, si bien el aviso de término de contrato no fue enviado por correo certificado como exige la norma ya citada, esta omisión no invalida de manera alguna el despido del que fue objeto el

actor y sólo puede acarrear sanciones de carácter administrativo como ya se indicara.

*Undécimo:* Que así las cosas, se desecharán las alegaciones vertidas por el demandante en relación a la fecha en que se habría verificado legalmente su despido y se tendrá como fecha en éste el día 28 de noviembre de 2001, tal como se consigna en la carta aviso ya analizada, reconocida expresamente por el actor en su libelo de demanda.

*Duodécimo:* Que en este orden de ideas, la obligación contenida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, en cuanto a informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, en el caso de autos del mes de octubre de 2001, se cumplió a cabalidad por la parte demandada, según se lee en lo pertinente a la carta aviso de término de funciones corrientes a fojas 1.

*Decimotercero:* Que de otra parte y conforme se colige del certificado de cotizaciones previsionales allegado al proceso por la demandada a fojas 20, emitido por A.F.P. BBVA Provida, las imposiciones del actor se encuentran declaradas y pagadas por la demandada oportuna y correctamente hasta el mes de noviembre de 2001, sin que exista a este respecto ningún período pendiente de pago, motivo por el que procede rechazar la demanda en cuanto al cobro de imposiciones impagas.

*Decimocuarto:* Que de acuerdo a lo concluido en los motivos que anteceden, habrá de tenerse por íntegramente cumplidas las obligaciones que al momento del despido exige el artículo 162 del Código del ramo al empleador, relativas a las imposiciones previsionales del trabajador, estimándose perfectamente válido el despido que afectó al actor con fecha 28 de noviembre de 2001. En consecuencia, se rechazará la demanda de autos en cuanto a la solicitud de nulidad de este despido, como así también, en cuan-

to al cobro de remuneraciones devengadas desde el mismo.

*Decimoquinto:* Que no obsta a la conclusión precedente la circunstancia que la demandada no haya comunicado el pago de las imposiciones adjuntado los comprobantes que respalden dicho pago toda vez que a juicio de esta Sentenciadora, atendida la gravedad de la sanción que implica para el empleador el no pago de las imposiciones al momento del despido, –continuar con el pago de las remuneraciones después de verificada la separación del trabajador– la obligación esencial y cuyo cumplimiento persigue el artículo 162 del Código del ramo, es de enterar en los organismos pertinentes las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido, siendo entonces la obligación de comunicar esta situación entregando los comprobantes que justifiquen el pago, una obligación cuyo incumplimiento sólo acarrea sanciones de carácter administrativo. Así por lo demás, estableció la Excm. Corte Suprema en relación a la interpretación que debe dársele al artículo 162 del Código del Trabajo, en fallo de reemplazo de fecha 22 de enero de 2001, Rol N° 4.324, Recurso de Casación en el Fondo, que el efecto estableció: "Cuarto: Que la pretensión del actor y apelante es la de estimar que el despido sólo puede convalidarse si el empleador paga al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

El objetivo y fundamento de la Ley N° 19.631 fue el de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales, colocando la severísima sanción al empleador que despide sin haber efectuado previamente tales cotizaciones, a la cual se hizo referencia en el fallo de casación que antecede.

El proceso antes transcrito, inciso 7° del artículo 162 del Estatuto Laboral, interpretándolo en relación con el texto que le ante-

cede, lleva a la conclusión que su redacción obedeció a que el legislador estimó que el empleador efectuaría en forma coetánea, o más o menos coetánea, ambas gestiones, esto es, el pago de las cotizaciones morosas y la comunicación de ello al trabajador.

*Quinto:* Que atendida la conclusión anterior, la circunstancia de que no se hubiere efectuado, aún hasta hoy, la comunicación al trabajador de que las imposiciones morosas le fueron canceladas, constituye sólo una infracción a la legislación del trabajo, sancionable en vía administrativa en los términos del artículo 477 del Código del Trabajo.

Cualquier conclusión distinta implicaría llevar el objetivo y finalidad de la Ley N° 19.631 a algo muy adicional a su real propósito cual fue el incentivar el pago de sus cotizaciones previsionales, lo que ha ocurrido en la especie." o

*Decimosexto:* Que la prueba testimonial y confesional rendida en el proceso por la parte demandante no alteran ni modifican en forma alguna las conclusiones a las que se ha arribado.

*Decimoséptimo:* Que la prueba rendida en autos ha sido valorada conforme a las normas de la sana crítica.

Y vistos además, lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 160 N° 7, 161, 162, 420, 425, 439, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo; 144 y 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil; se declara:

- I. Que se rechaza en todas sus partes la demanda de fojas 7 y siguientes.
- II. Que se condene en costas a la parte demandante por haber resultado completamente vencida en juicio.

Anótese, registrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por la señora Pamela Ponce Valenzuela, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

Rol N° 3.156-02.

#### **Sentencia de segundo grado.**

Antofagasta, 30 de enero de 2003.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de 12 de noviembre del año 2002, escrita a fojas 58 y siguientes, sin costas del recurso por haber existido motivo plausible para alzarse.

Acordado lo anterior con el voto en contra del Ministro Sr. Gajardo, quien estuvo por revocar el fallo en alzada y dar a lugar a la demanda deducida teniendo en consideración lo siguiente:

*Primero:* Que de conformidad con lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo el término de la relación laboral, en el hecho, se produce con la "separación del trabajador" lo que acontece cuando deja de asistir a sus labores al tomar conocimiento de que ha sido objeto del despido.

Este hecho, eminentemente fáctico, resulta de mayor trascendencia, puesto de que a partir de dicho momento comienza a correr el plazo que tiene para deducir. Eventualmente, la reclamación que contempla el artículo 169 del mismo Código y, asimismo, marca el inicio de aquel otro establecido para dar aviso, de manera formal, situaciones de suyo importantes, por las consecuencias jurídicas y administrativas que entrañan.

*Segundo:* Que en el presente caso, determinar el momento en que se produjo tal "separación" resulta especialmente importante, dado que el demandante se encontraba haciendo uso de una licencia médica y al no estar asistiendo a sus labores habituales no

pudo conocer la decisión de la demandada de poner término a sus servicios.

Ante esta situación, la única manera posible para el demandante de enterarse de lo sucedido, lo era por la recepción de la carta que le despachó su empleadora, hecho que se produjo el día 5 de diciembre del año 2001.

*Tercero:* Que pretender, como lo sostiene la demandada, que la relación laboral terminó el día 28 de noviembre, cuando ella así lo decidió, con total prescindencia de las circunstancias antes señaladas, resulta lesivo para el demandante que ignoró tal hecho hasta transcurrido varios días. Constituye un arbitrio de su parte la pretensión, especialmente si se considera, como ella reconoce, que la carta aviso de despido la despachó por correo ordinario desde la ciudad de Santiago dos días más tarde, la que se recibió en Antofagasta el día 4 de diciembre, siéndole entregada al demandante, como ya se dijo, al día siguiente.

Estando en su derecho la demandada para poner término a la relación laboral en la fecha que lo estimare conveniente, debió disponer todo lo necesario para que en forma oportuna el trabajador tomare conocimiento de tal hecho.

Si retarda el envío de la comunicación respectiva y todavía lo hace desde fuera de la ciudad, donde el demandante prestaba sus labores, no puede menos que entenderse que la relación laboral se extendió hasta la fecha en que éste pudo tomar conocimiento del tal hecho.

Consecuencia de todo lo anterior es que la empleadora no cumplió con la obligación dispuesta por el señalado artículo 162, en particular lo establecido en el inciso quinto de tal disposición, y por tanto, es pertinente declarar la nulidad de tal despido y disponer el pago de las prestaciones reclamadas.

Redacción del Ministro Titular don Carlos Gajardo Galdames.

Pronunciada por la Primera Sala, constituida por los Ministros Titulares, don Enrique Alvarez Girart y don Carlos Gajardo Galdames y Abogado Integrante, don Alfonso Leppes Navarrete.

Rol N° 2.680.

#### **Sentencia de la Corte Suprema.**

Santiago, 30 de abril de 2003.

Vistos y teniendo presente:

*Primero:* Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, se ordenó dar cuenta del recurso de casación en el fondo deducido por el demandante a fojas 88.

*Segundo:* Que el recurrente denuncia infracción del artículo 162 del Código del Trabajo y 19 del Código Civil, sosteniendo, en síntesis, que se habría interpretado erróneamente el artículo 162 del Código Laboral en lo relativo a la determinación del momento a partir del cual se entendería producida la separación del trabajador despedido y, por ende, se extendería la obligación del empleador de enterar las cotizaciones previsionales del trabajador, así como de acreditar el pago de las mismas.

Señala que el despido se habría producido con fecha 5 de diciembre de 2001, por las razones que indica en su recurso, motivo por el cual el último día del mes anterior al despido habría sido el 30 de noviembre de 2001 y, en tal caso, estando acreditado que el demandado sólo pagó las cotizaciones previsionales del actor hasta el 28 de noviembre de 2001 el despido sería nulo, pues faltaría pagar las cotizaciones correspondientes a los días 29 y 30 de noviembre de 2001.

Indica también que la nulidad de despido se habría fundado en la omisión en que habría incurrido el empleador a no acompañar los comprobantes que acreditaban el pago de las cotizaciones previsionales del actor.

*Tercero:* Que en la sentencia impugnada se establecieron como hechos, en lo pertinente:

- a) que entre las partes existió relación laboral entre el 1° de agosto de 1980 hasta el 30 de noviembre de 2001.
- b) que el actor se desempeñó como Agente del Banco demandado, sucursal Antofagasta.
- c) que de acuerdo a la carta de despido de 28 de noviembre de 2001, se comunicó al trabajador que a partir de esa fecha se ponía término a su contrato de trabajo en virtud de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, fundado en el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, carta en que se informó que las cotizaciones pertinentes habrían sido enteradas debidamente y las restantes serían integradas dentro del plazo legal.
- d) que se pagaron las cotizaciones previsionales correspondientes.

*Cuarto:* Que sobre la base de los hechos reseñados precedentemente y examinando la totalidad de los antecedentes del proceso, los sentenciadores del grado concluyeron que no era procedente acoger la demanda interpuesta por el actor relativa a la nulidad de su despido por falta de pago de sus cotizaciones, por cuanto éstas habrían sido enteradas debidamente y de acuerdo a su fecha de despido, esto es, el 28 de noviembre de 2001 y rechazaron la demanda.

*Quinto:* Que de lo expresado fluye que el recurrente impugna los hechos establecidos en el fallo atacado, desde que alega que el despido no se habría producido el 28 de noviembre de 2001 sino en una fecha diversa, encontrándose el empleador en mora en el pago de cotizaciones al momento de la separación e insta por la alteración de tales conclusiones —sin denunciar quebrantamiento alguno a las normas reguladoras de la prueba—, modificación que no es posible por

esta vía, pues, como reiteradamente lo ha dicho esta Corte, el establecimiento de los hechos, sobre la base de la apreciación de las probanzas allegadas al proceso, mediante las reglas de la sana crítica, queda, en general, agotada en las instancias respectivas.

*Sexto:* Que los hechos establecidos en la sentencia no pueden ser modificados por el Tribunal de Casación, a menos que los sentenciadores del mérito, al determinar aquellos presupuestos, hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficiencia de las pruebas, cuestión que no se ha denunciado en la especie.

*Séptimo:* Que lo razonable resulta suficiente para concluir que el recurso de casa-

ción en el fondo deducido por el demandante, adolece de manifiesta falta de fundamento, lo que determina su rechazo en esta etapa de tramitación.

Por estas consideraciones y normas legales citadas, se rechaza el recurso de casación de fondo, deducido por el demandante a fojas 88 contra la sentencia de treinta de enero de dos mil tres, que se lee a fojas 85.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., José Benquis C., Orlando Alvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C.

Rol N° 851-03.



# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURIDICO

### INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Contrato individual. Existencia .....	1.533/69	13.04.04	112
D.F.L. N° 2, artículo 43, inciso 1°. Derogación .....	1.445/66	6.04.04	95
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia .....	1.515/68	13.04.04	107
Estatuto de Salud. Asignación de perfeccionamiento .....	1.446/67	6.04.04	96
Estatuto de Salud. Capacitación .....	1.446/67	6.04.04	96
Estatuto de Salud. Experiencia .....	1.446/67	6.04.04	96
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Extensión horaria pactada entrada vigencia. Estatuto Docente. Alcance .....	1.444/65	6.04.04	94
Negociación Colectiva. Huelga. Reemplazo personal en huelga .....	1.303/64	26.03.04	85
Negociación Colectiva. Huelga. Reemplazo personal en huelga. Alcance .....	1.303/64	26.03.04	85
Negociación Colectiva. Huelga. Reemplazo personal en huelga. Multa .....	1.303/64	26.03.04	85
Negociación Colectiva. Huelga. Reemplazo personal en huelga. Prácticas antisindicales .....	1.303/64	26.03.04	85
Negociación Colectiva. Huelga. Reintegro individual. Prácticas antisindicales .....	1.303/64	26.03.04	85
Negociación Colectiva. Huelga. Ultima oferta. Requisitos. Reemplazo personal en huelga. Alcance .....	1.303/64	26.03.04	85
Trabajador Portuario. Garantías. Constitución .....	1.277/63	26.03.04	83

## JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

### TRABAJADOR PORTUARIO. GARANTÍAS. CONSTITUCIÓN.

1.277/63, 26.03.04.

**No existe inconveniente jurídico para que un tercero constituya las garantías que el Decreto N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, exige a las empresas de muellaje, a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.**

**Se modifica, en tal sentido, lo expresado en el párrafo 1 de la página 15 del Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.2003.**

**Fuentes:** Decreto N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 3°.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.2003.

Mediante el e-mail del antecedente ...se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente que un tercero constituya las garantías que el Decreto N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, exige a las empresas de muellaje, a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 3° del cuerpo reglamentario citado dispone que las empresas de muellaje, para constituirse como tales, deben cumplir los requisitos que indica, entre los cuales contempla "*mantener el capital propio y constituir las garantías reales a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, en la forma y montos que determina el artículo 10 u otorgar a favor de la Inspección del Trabajo respectiva una garantía de fiel cumplimiento de*

*sus obligaciones laborales y previsionales, por los montos y en la forma establecida en el artículo 13"*.

Acorde con lo anterior, y en conformidad al citado artículo 10, las empresas de muellaje deben complementar el capital propio a través de garantías reales constituidas a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, por el monto y forma que establece la misma disposición.

A su vez, el artículo 13 del mismo cuerpo legal expresa que para garantizar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, la empresa de muellaje debe constituir una garantía que puede consistir en boleta bancaria o en póliza de seguro sin liquidador, equivalente al total de remuneraciones e imposiciones previsionales que son de su cargo, y que correspondan al mes del año anterior al que se acredita en que hubieren debido pagar el mayor valor por estos conceptos.

En relación a las garantías reales, es del caso señalar que fueron tratadas en el punto 7.2 del Dictamen N° 4.413/172, de 22 de octubre de 2003, el cual la suscrita estima necesario complementar en el sentido que no existe inconveniente jurídico para que las

constituya un tercero, en tanto se perfeccionen conforme a Derecho.

Ahora bien, dado que según los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, la forma más usual en que las empresas de muellaje garantizan el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales es la boleta bancaria, resulta indispensable determinar si ésta también puede ser constituida por un tercero, con el objeto de complementar o modificar lo expresado en el dictamen marco citado.

Sobre este particular, es del caso señalar, en primer término, que, de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo 8-11 (Bancos) de la Recopilación de Normas Bancos y Financieras de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, 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.

Del concepto anotado 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.

Según expresa el referido Capítulo 8-11, 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 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 uno y en otro caso, el banco emite un documento llamado "boleta de garantía", en el que se compromete *incondicionalmente* a su pago a solo requerimiento del beneficiario.

Conforme a lo expuesto y teniendo presente que la boleta es una caución, la referida Superintendencia señala que en ningún caso puede disponerse de ella para una finalidad distinta de aquélla para la cual fue tomada. Cabe hacer presente, por consiguiente, que 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, es preciso señalar que las boletas de garantía pueden ser pagaderas a la vista o a plazo, debiendo ser cobradas por el beneficiario dentro de su plazo de vigencia.

De acuerdo a lo expresado por la Superintendencia nombrada, las menciones mínimas que debe indicar la boleta de garantía son: el nombre y firma del banco depositario; el nombre del beneficiario; el nombre y número de RUT del tomador; la obligación que garantiza la boleta; el monto de la suma depositada y el lugar y la fecha de otorgamiento.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos precedentes y teniendo presente 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 considerar suficientemente garantizado el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del tomador del documento, es posible afirmar, en opinión de esta Dirección, que no existe impedimento jurídico para que un tercero garantice tales obligaciones, máximo 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 será siempre incondicional para el banco.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que no existe inconveniente jurídico para que un tercero constituya las garantías que el Decreto N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, exige a las empresas de muellaje, a favor de la Inspección del Trabajo

respectiva, para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

Se modifica en el sentido indicado precedentemente, lo expresado en el párrafo 1 de la página 15 del Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.2003.

**NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. ULTIMA OFERTA. REQUISITOS. REEMPLAZO PERSONAL EN HUELGA. ALCANCE. PRACTICAS ANTISINDICALES. REINTEGRO INDIVIDUAL. MULTA.**

**1.303/64, 26.03.04.**

- 1. Cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto, la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función fuere reemplazada por más de un trabajador.**
- 2. Se entiende por personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo durante la huelga, cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo funciones propias de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.**
- 3. La comprobación del reemplazo ilegal de trabajadores durante la huelga, puede verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Dirección del Trabajo a través de su personal fiscalizador.**
- 4. La comprobación por el fiscalizador actuante de infracciones al artículo 381 del Código del Trabajo, reemplazo y reintegro individual de trabajadores durante la huelga, dará origen a la interposición de una denuncia judicial por práctica desleal en contra del empleador, a la que se acompañará copia del informe levantado. Dentro de la petición correspondiente se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor del ente fiscalizador, concretamente, el auxilio de la fuerza pública para lograr el cese inmediato de las conductas constitutivas de prácticas desleales en que hubiere incurrido el empleador respectivo.**
- 5. Teniendo en cuenta la relevancia del interés jurídico protegido y el hecho que las contrataciones efectuadas por el empleador, dirigidas a reemplazar las labores de los involucrados en la huelga, constituyen relaciones laborales distintas, el monto de la multa ascenderá al máximo permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores reemplazantes.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 381 y 477, incisos 1º, 2º y 3º; Constitución Política de la República de Chile; artículo 19, N° 26.

**Concordancias:** Ordinarios N°s. 2.611/121, de 2.05.1994; 763/33, de 6.02.1995; 4.402/219, de 18.07.1995; 6.972, de 17.11.1997; 2.851/157, de 30.08.2002; 3.427/107, de 25.08.2003; 811/45, de 23.02.2004 y 868/48, de 27.02.2004.

Por razones de Servicio se ha estimado necesario sistematizar y complementar la jurisprudencia administrativa de esta Dirección en materia de reemplazo y reintegro individual de trabajadores durante la huelga, teniendo en cuenta lo siguiente:

La libertad sindical está constituida por una serie de acciones que facilitan y tutelan frente al Estado, al empresario y a sus organizaciones y en su caso, frente a otras posibles agresiones, la libre constitución de sindicatos, la libre sindicación y el libre desarrollo de la actividad sindical. Dentro de esta última se encuentra la acción reivindicativa y participativa, así como el ejercicio de la negociación colectiva y la huelga.

El derecho de huelga es actualmente reconocido internacionalmente como uno de los medios esenciales para la defensa y la promoción de los intereses de los trabajadores.

En efecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, acordado por las Naciones Unidas en diciembre de 1966, reconoce en su artículo 8 N° 1, letra d), "el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país". Este Pacto fue suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969 y promulgado por Decreto N° 326, el 27 de mayo de 1989.

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre ha considerado el derecho de huelga como constitutivo de los derechos básicos

de los trabajadores y sus organizaciones, en la defensa de sus intereses laborales. A su vez, la Comisión de Expertos de dicha organización internacional ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción, en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Arts. 3º, 8º y 10 del Convenio N° 87), con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.

En este mismo orden de ideas, el referido Comité de Libertad Sindical ha señalado que "si una huelga es legal, el recurso de utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminada, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales".

Nuestra Constitución Política es depositaria de estos principios y derechos reconocidos internacionalmente. Es así como dentro de las garantías constitucionales, contenidas en el artículo 19, considera en sus números 16 y 19, el derecho a negociar colectivamente y el derecho de sindicación, respectivamente.

A su vez, el Código del Trabajo en el Libro IV, Título VI, "De la huelga y del cierre temporal de la empresa", teniendo en cuenta, entre otros, los antecedentes señalados precedentemente y, en especial, la ratificación por Chile de los Convenios N°s. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ambos de la OIT, el año 1999, reconoce y regula ampliamente el derecho de huelga de los trabajadores, dentro del proceso de negociación colectiva reglado.

Sin embargo, aun cuando nuestra actual legislación reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a ejercer la huelga como último recurso para hacer valer sus reivindicaciones, su ejercicio se encuentra limitado por dos figuras jurídicas contenidas en el artículo 381 del Código del Trabajo: la contratación de trabajadores reemplazantes durante la huelga y el reintegro individual.

Pues bien, considerando que el derecho de huelga se encuentra reconocido por organismos internacionales de los cuales nuestro país forma parte, tales como las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, como un derecho fundamental de los trabajadores cuando se ejerce dentro de los límites legales y, además, ha sido recogido ampliamente en nuestra legislación como una etapa más dentro del proceso de negociación colectiva reglado (derecho garantizado constitucionalmente), cualquier norma que contenga alguna limitación a su libre ejercicio, como es el caso de las figuras del reemplazo de trabajadores durante la huelga y el reintegro individual de los mismos, durante el mismo período, debe ser interpretada de manera restrictiva. En este aspecto, debe tenerse en consideración la disposición contenida en el número 26 del artículo 19 de la Constitución Política, que garantiza 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"*.

#### **1. Prohibición del reemplazo de trabajadores durante la huelga:**

Coherente con las garantías constitucionales y normas internacionales, el legislador del año 2001, prohibió expresamente la contratación de reemplazantes, admitiendo dicha posibilidad sólo cuando concurren precisos y estrictos requisitos.

Al efecto el artículo 381 del Código del Trabajo, establece:

*"Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:*

*"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;*

*"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;*

*"c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.*

*"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.*

*"Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.*

*"Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el*



*inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.*

*"Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.*

*"En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios del Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.*

*"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.*

*"Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condi-*

*ciones contenidas en la última oferta del empleador.*

*"Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia".*

La disposición legal preinserta, prohíbe, por regla general, el reemplazo de trabajadores dentro del proceso de negociación colectiva reglado, a menos que el empleador cumpla con las exigencias que impone el mismo precepto, en cuyo caso se reconoce la existencia de la figura del reemplazo y reintegro individual de trabajadores durante la huelga.

*1a. Requisitos mínimos para proceder al reemplazo:*

De este modo, para que el empleador se encuentre facultado para reemplazar las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, su última oferta debe cumplir con los requisitos que se indican y que son a saber los siguientes:

1. Que sea efectuada por escrito;
2. Que conste por escrito que fue entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del Trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación.
3. Que sea formulada con una anticipación mínima de dos días al plazo que tienen los trabajadores para votar la última oferta o la huelga.
4. Que las estipulaciones contenidas en la última oferta del empleador sean en substancia y accidentes las mismas contenidas en el contrato colectivo, convenio o fallo arbitral vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de

Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

5. Que contemple una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el contrato, excluidos los últimos doce meses.
6. Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazante. Este requisito también será exigible una vez que hayan transcurrido más de 15 días desde que se ha hecho efectiva la huelga.
7. En el caso en que los trabajadores no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para proceder al reemplazo de trabajadores, son los contenidos en los numerales 1, 2, 3, 5 y 6.

Ahora bien, considerando que la clara intención del legislador al dictar la norma prohibitiva contenida en inciso 1° del precepto en análisis, ha sido resguardar el derecho de huelga de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, la jurisprudencia reiterada emanada de esta Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en los Ordinarios N°s. 4.402/219, de 18.07.1995; 2.851/157, de 30.08.2002 y 3.427/107, de 25.08.2003, interpretando de manera restrictiva el referido precepto ha resuelto que cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento

de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función pudiera ser reemplazada por más de un trabajador.

Al respecto, el Ordinario N° 3.427/107, de 25.08.2003, resolvió que "si las funciones de un trabajador en huelga son realizadas por otro trabajador, contratado para este efecto, durante todo el período que dure la huelga, dicho reemplazo genera el pago de un bono. Si las referidas funciones son ejecutadas por diversas personas durante la instancia de la huelga, se generarán tantos bonos de reemplazo como personas hayan intervenido en el cumplimiento de la respectiva labor".

*1b. Qué debe entenderse por personal de reemplazo de la función o puesto de trabajo:*

Ahora bien, de acuerdo con la interpretación de las normas pertinentes efectuada por esta Dirección, contenida, entre otros, en los Ordinarios N°s. 2.611/121, de 2.05.1994; 763/33, de 6.02.1995 y 6.972, de 17.11.1997, debe entenderse que estamos frente a personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo de los huelguistas, en las siguientes circunstancias:

- Personal contratado directamente por el empleador, a través de terceros o ajenos a la empresa, que se encuentren desempeñando las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Estudiantes en práctica dentro de la empresa cumpliendo labores de las señaladas en el punto precedente.

- Trabajadores de la misma empresa a quien el empleador, haciendo uso de la facultad que le entrega el artículo 12 del Código del Trabajo, hubiera cambiado de funciones con el objeto de suplir las de los trabajadores involucrados en la huelga, y
- Trabajadores de la empresa a quienes el empleador hubiere cambiado de funciones y/o de lugar de trabajo, sin explicitar la facultad contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo, o respecto de los cuales se verifique una mayor carga de trabajo, aumento de la jornada u horas extraordinarias.

En otros términos, para el efecto referido se debe entender por personal de reemplazo cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo funciones propias de los trabajadores involucrados en la huelga.

#### 1c. *Comprobación del reemplazo ilegal:*

Pues bien, la comprobación del reemplazo ilegal de trabajadores durante la huelga, puede verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Dirección del Trabajo a través de su personal fiscalizador.

Una vez comprobado, de acuerdo con los antecedentes que obran en poder de la Inspección del Trabajo respectiva, que en el proceso de negociación colectiva de que se trata, el empleador no ha dado cumplimiento a las condiciones mínimas establecidas por el artículo 381 del Código del Trabajo y, en consecuencia, la ley le prohíbe contratar personal de reemplazo, el jefe de oficina deberá dispo-

ner la pronta concurrencia de un fiscalizador para que constate la infracción. Una vez hecho, deberá instruir el cese perentorio e inmediato de la misma, bajo apercibimiento de aplicar el máximo de la sanción legal prevista por cada uno de los trabajadores reemplazantes.

Si el empleador se allana y acata la instrucción entregada por el fiscalizador, éste no cursará la multa, pero levantará un informe en el cual conste que el empleador ha dado cumplimiento a la instrucción y el número total de trabajadores que se encontraban al momento de la visita inspectiva cumpliendo las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, para efectos de calcular el monto del bono de reemplazo aludido en la letra c) del artículo 381.

Por el contrario, si el empleador se negare a cumplir con la instrucción entregada por el fiscalizador actuante, éste procederá a levantar un informe en donde se dejará constancia de la actitud asumida por aquél y de la multa cursada en ese mismo acto. Teniendo en cuenta la relevancia del interés jurídico protegido y el hecho que las contrataciones efectuadas por el empleador, dirigidas a reemplazar las labores de los involucrados en la huelga, constituyen relaciones laborales distintas, el monto de la multa ascenderá al máximo permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores reemplazantes. Además, al igual que en el caso anterior, se dejará constancia del número total de trabajadores reemplazantes al momento de la visita, para los efectos del cálculo del bono de reemplazo.

Con todo, el plazo con que el empleador cuenta para cumplir con la instrucción de cese de reemplazo ilegal entregada por el fiscalizador, de constatarse tal infracción, es el plazo que dure la visita inspectiva o el acto de fiscalización.

Por su parte, aquellos dependientes contratados para cumplir las labores de los huelguistas, que sean separados de sus funciones a causa de la infracción constatada por el fiscalizador, mantendrán los derechos derivados de sus respectivos contratos de trabajo.

En el caso de aquel empleador que frente a la instrucción se allana pero, posteriormente, es objeto de una nueva denuncia por la misma causal, una vez comprobado el reemplazo ilegal, el inspector deberá actuar como si se tratara de un empleador que se ha negado a cumplir con la instrucción, es decir, cursará de inmediato una multa equivalente al máximo legal permitido por cada uno de los trabajadores reemplazantes.

**1d. Medidas judiciales en contra del reemplazo ilegal:**

Sin perjuicio de la sanción aplicada al empleador infractor en el evento de negarse a cumplir con la instrucción del fiscalizador actuante, procederá que el Servicio presente de inmediato denuncia judicial por práctica desleal en su contra, bastando el solo mérito del informe de fiscalización y la resolución de multa para fundar la acción procesal respectiva. Dentro de la petición correspondiente se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor del ente fiscalizador, concretamente, el auxilio de la fuerza pública para asistir a la Inspección del Trabajo en el logro del cese inmediato de las conductas constitutivas de prácticas desleales en que hubiere incurrido el empleador.

**1e. Multas:**

En cuanto al cálculo del monto de la multa a aplicar en caso de configuración de la infracción se deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 477, del Código del Trabajo, en especial respecto del número total de trabajadores contra-

tados y la gravedad de la infracción, la que ha quedado claramente de manifiesto de acuerdo con lo expresado en el presente ordinario.

El citado precepto en sus incisos 1º, 2º y 3º dispone:

*"Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales según la gravedad de la infracción.*

*Asimismo, si el empleador tuviere contratados a cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales.*

*Con todo, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales".*

Cabe agregar, además, que en aquellos procesos de negociación colectiva reglado que se inicien por empresa y ésta tenga representación a nivel nacional, la Inspección del Trabajo en donde se encuentre radicado el respectivo proceso será responsable de recabar desde las Unidades de Relaciones Laborales del país en donde exista presencia de la misma, todos los antecedentes relacionados con las fiscalizaciones originadas a causa de denuncias por infracción al artículo 381 del Código del Trabajo, para determinar el número total de trabajadores reemplazantes en la empresa respectiva, y proceder a calcular el monto total de la multa, aplicarla a la infractora y establecer el valor del bono de reemplazo que deberá pagar el empleador.

**2. Reintegro individual de trabajadores durante la huelga:**

Pues bien, en el caso de la segunda figura mencionada, es decir, el reintegro

individual de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, durante la huelga, cabe señalar lo siguiente:

La figura del reintegro individual de trabajadores durante la huelga, al igual que la del reemplazo, recién analizada, afecta el movimiento de los trabajadores puesto que implica la decisión del dependiente de negociar individualmente sus condiciones de trabajo con el empleador con prescindencia de los problemas que esto genere o pueda sufrir el resto de los involucrados, lo que disminuye la capacidad de negociar de la organización sindical o grupo respectivo.

*2a. Condiciones mínimas para el reintegro individual:*

Tal como se indicara en párrafos precedentes esta figura es aceptada en nuestra legislación siempre que se reúnan ciertas condiciones, a saber las siguientes:

1. La legislación laboral no contempla la posibilidad que los trabajadores involucrados en una huelga puedan reintegrarse individualmente a sus labores antes del decimoquinto día de haberse iniciado la huelga.
2. Para que el reintegro pueda efectuarse es necesario que la última oferta reúna los mismos requisitos señalados para el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga.
3. En el evento que la última oferta se efectúe fuera del plazo establecido para reemplazar trabajadores a contar del primer día, el reintegro podrá llevarse a efecto a contar del día quince de materializada ésta o a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva.

4. Por el contrario, si el empleador hizo una oferta que no cumple con los requisitos mínimos analizados anteriormente, los trabajadores involucrados en la huelga sólo podrán reintegrarse individualmente a sus labores a contar del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.
5. En todo caso para el reintegro a partir del trigésimo día, siempre será requisito que la última oferta contenga bono de reemplazo.
6. Para el caso en que los trabajadores no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para el reintegro individual son los mismos requeridos para el reemplazo de trabajadores.

*2b. Comprobación del reintegro individual:*

La comprobación de reintegros individuales de trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que no reúna los requisitos señalados precedentemente, deberá llevarse a cabo en los mismos términos analizados en el cuerpo del presente informe para el caso del reemplazo ilegal de trabajadores en huelga. Lo anterior implica levantar un acta en donde se deje constancia de la conducta asumida por el empleador, del número de trabajadores reintegrados ilegalmente al momento de la visita y de la multa cursada, cuando corresponda, de acuerdo con el procedimiento antes descrito para el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.

Al respecto, cabe hacer presente que, atendido que la figura del reintegro individual de trabajadores no contempla el pago del bono aludido en la letra c) del artículo 381 del Código del Trabajo, se hace innecesario dejar constancia, para este efecto, del total de trabajadores

reintegrados. Ver Ordinarios N°s. 2.851/157, de 30.08.2002; 811/45, de 23.02.2004 y 868/48, de 27.02.2004.

Asimismo, al igual que en el caso anterior se deberá entablar, cuando corresponda, las acciones judiciales por prácticas desleales en los términos descritos en el cuerpo del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme instruir a Ud. lo siguiente:

1. Cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto, la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función fuere reemplazada por más de un trabajador.
2. Se entiende por personal de reemplazo de las funciones o de los puestos de trabajo durante la huelga, cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo funciones propias de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.
3. La constatación del reemplazo ilegal de trabajadores durante la huelga, puede verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Dirección del Trabajo a través de su personal fiscalizador.
4. La comprobación por el fiscalizador actuante de infracciones al artículo 381 del Código del Trabajo, reemplazo y reintegro individual de trabajadores durante la huelga, dará origen a la interposición de una denuncia judicial por práctica desleal en contra del empleador, a la que se acompañará copia del informe levantado. Dentro de la petición correspondiente se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor del ente fiscalizador, concretamente, el auxilio de la fuerza pública para lograr el cese inmediato de las conductas constitutivas de prácticas desleales en que hubiere incurrido el empleador respectivo.
5. Teniendo en cuenta la relevancia del interés jurídico protegido y el hecho que las contrataciones efectuadas por el empleador, dirigidas a reemplazar las labores de los involucrados en la huelga, constituyen relaciones laborales distintas, el monto de la multa ascenderá al máximo permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores reemplazantes.



**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. EXTENSION HORARIA PACTADA ENTRADA EN VIGENCIA ESTATUTO DOCENTE. ALCAN-CE.**

**1.444/65, 6.04.04.**

**La Corporación Municipal de Talagante no se encuentra facultada para dejar sin efecto la extensión horaria de 14 horas cronológicas semanales pactada en el contrato de trabajo de la docente doña ..., por tener la titularidad de las mismas.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 1° transitorio.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.671/69, de 13.03.95.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Corporación Municipal de Talagante se encuentra facultada para dejar sin efecto la extensión horaria de 14 horas cronológicas semanales pactada en su contrato de trabajo, a contar del año 1989.

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

Esta Dirección del Trabajo, reiteradamente ha sostenido, entre otros en Dictamen N° 1.671/69, de 13.03.95, que las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente en lo que a la duración de la jornada de trabajo se refiere.

Agrega, además este Servicio en el referido documento, que las mencionadas modificaciones producen sus efectos en los términos que las partes lo convienen, de forma tal que si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, significa que a su vencimiento el docente queda afecto nuevamente a la jornada de trabajo convenida antes de la respectiva modificación, sin perjuicio de lo que las partes convengan al término de la correspondiente extensión horaria.

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.070, publicada en el Diario Oficial de 1° de julio de 1991 estableció que se consideraría como la dotación inicial, en el sector municipal la existente al 31 de marzo de 1990, asignándose a la misma, en calidad de titulares a los docentes afectos a un contrato de carácter indefinido.

En efecto, el referido artículo 1° transitorio, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

*"Dentro del plazo de 90 días, contados desde la publicación de esta ley, los responsables del sector municipal deberán fijar las dotaciones correspondientes a lo señalado en el artículo 21 de esta ley. Se considerará como dotación inicial la existente al 31 de marzo de 1990.*

*"Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento o serán integrados a la dotación de otro establecimiento de la comuna".*

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que Ud. suscribió el 1° de febrero de 1982 contrato de trabajo indefinido con la Corporación Municipal de Talagante, para desempeñar el cargo de profesora con una carga horaria de 30 horas semanales.

Posteriormente y, a partir de 1989 y hasta el 2002, año a año pactó con la referida Corporación extensiones horarias de 14 horas semanales, según consta de los anexos adjuntos.

Ahora bien, aplicando a la especie lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es sostener que su ingreso a la dotación inicial se produjo en calidad de titular por el total de horas que desempeñaba al 31 de marzo de 1990, vale decir, por las 44 horas semanales, dentro de las cuales estaban incluidas las 14 horas correspondientes a la extensión horaria vigente a dicha data, con-

siderando, tal como ya se expresara, que la referida extensión constituye una modificación del contrato indefinido a que se encontraba afecta en lo concerniente a la duración de su contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que la Corporación Municipal de Talagante no se encuentra facultada para dejar sin efecto la extensión horaria de 14 horas cronológicas semanales pactada en su contrato de trabajo, por tener la titularidad de las mismas.

**D.F.L. N° 2, ARTICULO 43, INCISO 1°. DEROGACION.**

**1.445/66, 6.04.04.**

**El inciso primero del artículo 43 del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de 1967, se encuentra expresamente derogado por disposición del artículo 23 del D.L. N° 1.532, de 1976.**

**Fuentes:** Artículo 23 del Decreto Ley N° 1.532, de 1976 y artículo 43 del D.F.L N° 2 de 1967.

Se ha estimado necesario, por necesidades del Servicio, revisar la vigencia de la norma contenida en el inciso primero del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1965, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en relación con la norma contenida en el artículo 23 de Decreto Ley N° 1.532, del 29 de julio de 1976.

Al respecto cumpto con informar lo siguiente:

El artículo 23 del Decreto Ley N° 1.532, del 29 de julio de 1976, señala que:

*"Deróganse el artículo 15 de la Ley N° 17.066 y todas las disposiciones legales*

*o reglamentarias que condicionan el pago de impuestos o derechos municipales al cumplimiento previo de tributos u obligaciones fiscales o de carácter previsional".*

A su turno, el inciso primero del artículo 43 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, que fija el estatuto orgánico de la Dirección del Trabajo, señala:

*"Los comerciantes, industriales y las instituciones que ocupen empleados u obreros, al solicitar renovar sus patentes, deberán acreditar, por medio de certificados de las respectivas Instituciones de Previsión y de los Servicios del Trabajo, que están al día en el pago de las imposiciones de su personal y que no tienen pendiente el integro de multas administrativas, aplicadas en su contra por incumplimiento de las leyes o reglamentos laborales o previsionales".*

Como es fácil de advertir, la norma del D.F.L. N° 2 recién citada alude expresamente a la situación que se refiere, a su turno, el D.L. N° 1.532, de 1976, esto es, condicionar el pago de patentes y derechos municipales a la acreditación y pago de obligaciones fiscales o de carácter previsional. De tal modo que, como lo ordena perentoriamente el D.L. N° 1.532, de 1976, corresponde dar por extinguida la vigencia del inciso primero del artículo 43 ya citado del D.F.L. N° 2, de 1967.

Se trata, entonces, de un caso de derogación expresa genérica, esto es, de una norma dictada por el legislador, a saber el artículo 23 del Decreto Ley N° 1.532, que tiene por objetivo expresamente declarado hacer perder vigencia a otra norma anterior, la que se encuentra determinada no por una identificación específica, como por ejemplo su número, sino por un rasgo descrito por la norma derogante, como en este caso, la descripción del contenido de la ley derogada

—establecer condiciones para el pago de patentes, impuestos o derechos municipales referidas al cumplimiento de obligaciones fiscales o previsionales—.

En efecto, como ha señalado la doctrina la derogación expresa "puede hacerse en globo como cuando se dice quedan derogadas todas las leyes anteriores a ésta que versen sobre la misma materia, o indicando una por una, como cuando se dice deróganse las Leyes N°s. 1, de fecha tanto, 2 de fecha tanto, etc." (Alessandri, A. Derecho Civil, Tomo I, p. 191, ConoSur).

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho arriba transcritas, es necesario señalar que el inciso primero del artículo 43 del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de 1967, se encuentra expresamente derogado por disposición del artículo 23 del D.L. N° 1.532, de 1976.

### **ESTATUTO DE SALUD. CAPACITACION. EXPERIENCIA. ASIGNACION DE PERFECCIONAMIENTO.**

**1.446/67, 6.04.04.**

**Absuelve consultas sobre la experiencia, la capacitación, Programas de Salud, Asignación de perfeccionamiento de postgrado y carrera funcionaria, reguladas por la Ley N° 19.378.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 5°, 6°, 7°, 27, 37, 42, inciso final, 56 y 2° transitorio. Decreto N° 1.889, artículos 26, 37, 56 y 2° transitorio. Decreto N° 2.296, artículos 11, 14 y 45.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.146/269, de 7.11.96; 3.947/216, de 8.07.97; 2.506/192, de 1°.06.98 y Ordinarios N°s. 1.832, de 18.05.2001 y 3.928, de 22.11.2002.

Mediante presentaciones del antecedente..., se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) ¿Corresponde considerar para los efectos del reconocimiento de la experiencia que contempla la Ley N° 19.378, el tiempo servido por el trabajador en el Área de Educación de la misma Corporación Municipal?

- 2) ¿Puede considerarse para el reconocimiento de la experiencia sólo los años de servicios, o debe ser proporcional a la jornada de trabajo?
  - 3) ¿Si un funcionario de la categoría "F" por necesidades del empleador, es traspasado a realizar funciones como administrativo en categoría "E", se le debe considerar la experiencia de la categoría "F" para efectos de la carrera funcionaria o debe empezar en el nivel 15 de la nueva categoría "E"?
  - 4) ¿Si el empleador ingresó funcionarios en la categoría "C", siendo que se encuentran cumpliendo las mismas funciones de trabajadores de la categoría "E" que presentan más y mayor experiencia, pueden estos últimos por esta circunstancia ser reclasificados en la categoría "C"?
  - 5) ¿Aquellos trabajadores ingresados por primera vez a la atención primaria, se les debe considerar las capacitaciones realizadas antes de 2001 y anteriores a los criterios adoptados por el Comité de Capacitación de la corporación, que no cumplirían con los requisitos exigidos por ese Comité?
  - 6) ¿Aquellos funcionarios que ingresaron con un título de Licenciado de 10 semestres, se les debe considerar como postgrado para el pago de la asignación perfeccionamiento de postgrado?
  - 7) ¿Corresponde reubicar en la categoría "C" a funcionarios encasillados en las categorías "E" y "F" que presentan certificados de estudios de nivel Técnico Superior?
  - 8) ¿De acuerdo con el artículo 37 del Decreto N° 1.889, puede un funcionario optar por la capacitación inherente al cargo según las exigencias establecidas por el Comité de Capacitación de la corporación empleadora y exigir ser financiado por el mismo empleador?
  - 9) ¿Puede la jefatura del departamento de Salud de la corporación eliminar el Programa de Salud del Ambiente, no obstante lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 19.378?
  - 10) ¿Se puede considerar la experiencia y la capacitación en el caso de funcionario recontratado por la corporación?
  - 11) ¿Las pasantías realizadas en el extranjero como actividades de postgrado se reconocen desde que el empleador considera la carrera funcionaria o desde que fuera realizada, y cómo deben considerarse las pasantías de los funcionarios de las categorías "D" y "F"?
  - 12) ¿Cómo deben considerarse para capacitación las estadías de profesionales por ejemplo médicos, si en otros servicios u hospitales sólo se considera la asistencia?
  - 13) ¿Se debe considerar la experiencia para efectos de la carrera funcionaria, a trabajadores que ingresaron a prestar servicios con anterioridad al Servicio de Urgencia (SAPU) con el mismo empleador?
  - 14) ¿Debería ser clasificado en la categoría "D" un funcionario que, a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, fue encasillado en la categoría "E" según la función que cumplía, no obstante que prestó servicios como Técnico Paramédico en el Centro de Recuperación Nutricional Infantil (CERNI) y sin darle la posibilidad de completar el curso de más de 1.500 horas que se requería para acceder a la categoría "D"?
- Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:
- 1) En relación con la primera consulta, en Dictamen N° 6.146/269, de 7.11.96, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "2) *Los períodos laborados en el área de*

*Educación de una Corporación Municipal no es útil para el reconocimiento de la experiencia, porque dichos servicios no tienen relación con la atención de salud municipal".*

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 38, letra a) de la Ley 19.378 y 19, letra a), del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el reconocimiento de la experiencia está vinculado solamente a los servicios efectivamente prestados en el área de salud.

De ello se deriva que en la especie, no puede considerarse para el reconocimiento de la experiencia el tiempo que el funcionario se desempeñó en la misma corporación municipal en el área de Educación, y no desvirtúa dicho criterio el hecho de que el trabajador cumpliera labores asistenciales de salud en el área Educación, porque para los efectos del reconocimiento de la experiencia los artículos 38, letra a), de la Ley N° 19.378 y 19 del Decreto N° 1.889, exigen expresamente la prestación de servicios en el sector salud.

- 2) Respecto de la segunda consulta, en Dictamen N° 2.506/192, de 1°.06.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos públicos, municipales o de corporaciones municipales".*

Lo anterior tiene su fundamento en lo dispuesto por la letra a) del artículo 38 de la ley, en cuya virtud el reconocimiento de la experiencia medida en bienios sólo procede respecto de la prestación efectiva de los servicios en las áreas de salud indicadas, y no en función de la jornada de trabajo.

De consiguiente, para el reconocimiento de la experiencia en el sistema de salud primaria municipal, debe considerarse el tiempo de prestación efectiva de servicios del trabajador y no el tipo de jornada de trabajo contratada.

- 3) En lo que dice relación con esta consulta, el citado artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, establece expresamente que la experiencia es el desempeño de labores en el sector salud medido en bienios, esto es, el reconocimiento de los años de servicio efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones, en su caso.

De ello se sigue que en la especie, el trabajador que ha sido promovido a otra categoría funcionaria conserva para los efectos del cómputo de los bienios, el tiempo trabajado en la categoría anterior, porque para la ley el reconocimiento de la experiencia sólo exige considerar los años de prestación efectiva de servicios en las áreas de salud ya indicadas, cualquiera que sea la categoría y nivel que tenga el trabajador durante el período que debe considerarse para el referido cómputo.

Por ello, el funcionario que ha sido promovido a otra categoría funcionaria, conserva para el reconocimiento de la experiencia, el tiempo de servicios prestados en la categoría anterior.

- 4) En lo que respecta a la consulta asignada con este número, a través del Dictamen N° 707/43, de 3.02.99, los Servicios del Trabajo han resuelto que *"Para acceder a la categoría "C" en el sistema de Atención Primaria de Salud Municipal, se requiere estar en posesión de un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza".*

Ello, porque de acuerdo con los artículos 5°, 6° y 37, incisos segundo y tercero,

de la Ley N° 19.378, el personal afecto a este cuerpo legal debe ser clasificado en categorías determinadas por el tipo profesional y técnico que acrediten los funcionarios en los términos exigidos por la ley, categorías que, a su vez, se componen de niveles descendentes del nivel 15 al nivel 1, a los que se accede según la experiencia y la capacitación acreditadas y ponderadas en puntajes acumulativos cuya suma determina el acceso al nivel correspondiente en la respectiva categoría.

En la especie, el hecho de que algunos funcionarios hubieren sido encasillados por el empleador en la categoría "C" y no obstante cumplir las mismas funciones de aquellos clasificados en la categoría "F", no autoriza a la entidad empleadora por esa circunstancia, para clasificar a estos últimos en la categoría "C",

En efecto y como lo refiere la doctrina administrativa invocada, para acceder a la categoría "C", Técnicos de Nivel Superior, el artículo 6° de la Ley N° 19.378 exige tener un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, de manera que si un funcionario clasificado en la categoría "C" y que cumple similares funciones de trabajadores encasillados en la categoría "F", no autoriza a la entidad administradora por esta circunstancia, promover a estos últimos a la categoría "C" si no han cumplido con la exigencia establecida en el citado artículo 6° de la ley del ramo.

- 5) En relación con esta consulta, la Dirección del Trabajo ha resuelto en Dictamen N° 3.947/216, de 8.07.97, que "3) *Deberá reconocerse el elemento capacitación a aquellos funcionarios que ingresaron a la dotación de atención primaria de salud municipal con posterioridad al 1° de noviembre de 1995, si acreditaron la asistencia mínima para aprobar el curso*

*so y la aprobación de su evaluación final, respectivamente".*

Lo anterior, porque según lo dispuesto por el artículo segundo transitorio del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378, el reconocimiento de las actividades de capacitación del personal en servicio al momento de la entrada en vigencia de dicho reglamento, el 29 de noviembre de 1995, se efectuará respetando las exigencias contenidas en el artículo 45 del mismo cuerpo reglamentario, esto es, acreditar la asistencia mínima exigida para aprobar el curso y la aprobación de su evaluación final, respectivamente.

En el caso en consulta, la regulación que internamente hubiere hecho la corporación empleadora para el reconocimiento de la capacitación de su personal, debe ajustarse a las normas legales y reglamentarias sobre el particular, contenidas en los artículos 38, letra b) y 42 de la Ley N° 19.378 y 37 y siguientes del Decreto N° 1.889.

Ello significa que los funcionarios que acrediten actividades de capacitación, realizadas con anterioridad a los criterios establecidos por el denominado Comité de Capacitación de la corporación empleadora, deben ser reconocidos por esta última solamente si cumplen con los requisitos establecidos por el artículo 45 del Decreto N° 1.889, esto es, acreditar la asistencia mínima para aprobar el curso respectivo y la aprobación de su evaluación final.

- 6) Respecto de la consulta asignada con este número, en Ord. N° 3.928, de 22.11.2002, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "3) *El perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, corresponde al perfeccionamiento de los profesionales que refieren las letras a) y*



b) del artículo 5° de la citada ley, mientras que las actividades de capacitación señaladas en el inciso primero del mismo artículo 42, corresponden al perfeccionamiento del personal para los efectos de la carrera funcionaria".

Ello, en atención a lo dispuesto por los artículos 42, inciso final, de la Ley N° 19.378 y 56 del Decreto N° 1.889 tantas veces citado, en donde se señala que el personal con título profesional de médico cirujano, farmacéutico, químico-farmacéutico, bioquímicos, cirujano dentista, y profesionales que estén en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, se les reconocerá la relevancia de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de atención primaria de salud municipal, pudiendo tener derecho, además, a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando estos profesionales hayan obtenido el título o diploma que tenga su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, y diplomas, magíster y doctorados.

En esta consulta se requiere saber si el título de licenciado obtenido en ocho semestres académicos, resulta suficiente para que el funcionario tenga derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado, contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378.

De acuerdo con la norma citada y la doctrina administrativa invocada, para percibir la asignación en cuestión la ley exige dos requisitos copulativos, a saber: a) tratarse de alguno de los profesionales singularizados en las letras a) y b) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, y b) haber obtenido un título o diploma correspondiente a becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado que la misma disposición precisa.

De esa normativa se deriva que el título obtenido en ocho semestres académicos, por sí sólo no resulta suficiente para tener derecho a la asignación de perfeccionamiento de postgrado, si el funcionario no está en posesión de alguna de las profesiones singularizadas en las letras a) y b) del artículo 5° de la Ley N° 19.378 y aquel título no es de aquellos correspondiente a becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado que señala el artículo 56 del Decreto N° 1.889.

- 7) En relación con la consulta asignada a este número, en Ord. N° 1.832, de 18.05.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para el sistema de salud primaria municipal, el ingreso a la dotación en una categoría determinada o la falta de cargo concursable en una categoría compatible con el título profesional respectivo, no constituyen impedimento para acceder de la categoría "D" a la categoría "C"*.

Lo anterior, porque según lo dispuesto por los artículos 5°, 6° y 37 de la Ley N° 19.378 y 26 del Decreto N° 1.889, el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, debe ser clasificado en la categoría que corresponda al tipo de formación profesional o técnica que acrediten los funcionarios, en los términos exigidos por las normas legal y reglamentarias precedentemente citadas.

De acuerdo con el marco jurídico descrito y la doctrina administrativa invocada, en la especie, si el funcionario acredita con el Certificado respectivo que está en posesión de un título profesional otorgado por una entidad académica reconocida por el Estado, y se trata de un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, el hecho de estar clasifi-

cado actualmente en la categoría "D" o la falta de cargo disponible en la categoría superior, en nada impide el reconocimiento del título en cuestión y la promoción del funcionario a la categoría "C".

Ello, porque estas últimas circunstancias lejos de impedir o congelar la promoción del trabajador, el cumplimiento de los requisitos establecidos por el artículo 6° de la Ley N° 19.378 permite al funcionario materializar el desarrollo de su carrera funcionaria, que le garantiza la ley del ramo y su reglamento.

De ello se sigue que el encasillamiento en la categoría "D" o la falta de cargo disponible en la categoría superior, no impiden que el funcionario sea clasificado en la categoría "C", si ha acreditado estar en posesión de un título de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 19.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

- 8) Respecto de esta consulta, el artículo 37 del Decreto N° 1.889, en sus incisos primero y tercero, dispone:

*"Los funcionarios del sistema tendrán derecho a participar hasta por cinco días en el año, con goce de sus remuneraciones en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento.*

*"La Entidad Administradora podrá establecer los mecanismos para dar cumplimiento a esta disposición".*

Del precepto reglamentario transcrito, es posible derivar que los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378 tienen derecho a participar en actividades que permitan mejorar su formación, capacitación y perfeccionamiento profesional, para cuyos efectos las entidades administradoras deberán adoptar la forma para que opere dicha norma.

En la especie, se consulta si al tenor de esta disposición un funcionario puede

optar a la capacitación inherente a su cargo, con sólo cumplir las exigencias establecidas por el Comité de Capacitación constituido en la corporación empleadora y exigir ser financiado por esta última.

De acuerdo con la norma invocada, el derecho del trabajador que le reconoce la disposición invocada, es sin perjuicio de la formación, la capacitación y el perfeccionamiento que pretende el funcionario en el marco de las exigencias establecidas por una regulación interna de la corporación empleadora, en cuyo caso podrán realizarse y el trabajador podrá exigir su financiamiento, de la manera establecida por la propia entidad administradora en el reglamento respectivo.

- 9) Sobre esta consulta, el artículo 56, inciso primero, de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Los establecimientos municipales de atención primaria de salud cumplirán las normas técnicas, planes y programas que sobre la materia imparta el Ministerio de Salud. No obstante, siempre sin necesidad de autorización alguna, podrán extender a costo municipal o mediante cobro al usuario, la atención de salud a otras prestaciones".*

Del precepto transcrito, que en similares términos se reproduce en el inciso primero del artículo 11 del Decreto N° 2.296, reglamento general de la Ley N° 19.378, publicado en Diario Oficial de 23.12.96, los establecimientos municipales de atención primaria de salud municipal, tienen la obligación de cumplir en el nivel primario de salud, las estrategias de salud pública que desarrolla el Ministerio de Salud, entre los cuales se encuentran los programas de salud en las diversas especialidades médicas que requiere la población usuaria.

En esta parte de la presentación, se consulta si la corporación empleadora puede eliminar el Programa de Salud del Ambiente para el período 2003.

De acuerdo con la normativa citada, la duración de los Programas de Salud en el sistema de atención primaria de salud municipal, está determinada por el cumplimiento del objetivo que originó la necesidad de asistencia médica y de salud de que se trate, de acuerdo con las estrategias de salud a nivel comunal y según las directrices técnicas impartidas al efecto por el Ministerio de Salud.

Por lo anterior, la corporación municipal respectiva estará facultada para poner término al Programa de Salud del Ambiente, si ha cumplido con el objetivo estratégico de salud pública que tenía asignado el Programa en cuestión, o por la duración que se haya fijado en el Programa Anual de Actividades formulado por la misma entidad administradora.

- 10) En lo que respecta a la consulta ordenada bajo este número, a través del Dictamen N° 3.404/256, de 14.08.2000, los Servicios del Trabajo han señalado que *"En el sistema de salud municipal la jubilación, pensión o renta vitalicia, no constituye impedimento ni puede interrumpir el reconocimiento de la experiencia y el perfeccionamiento funcionario del trabajador que ha permanecido en el sistema o que fue recontratado en esa condición"*.

Dicho pronunciamiento se funda en lo dispuesto por los artículos 48, letra d), y 31, de la Ley N° 19.378, en cuya virtud y por una parte, se establece que en este sistema el contrato de trabajo termina, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia.

Por otra, se resuelve que el mismo sistema garantiza a los trabajadores el desa-

rollo de su carrera funcionaria, a través del reconocimiento de la experiencia y la capacitación en los términos establecidos por la ley y su reglamento, de manera que la recontratación del trabajador o su reingreso al sistema, no impide el reconocimiento de esos elementos para los efectos de la carrera funcionaria.

En ese marco jurídico y doctrinal, es posible derivar que, en la especie, el contrato de trabajo del funcionario que ha reingresado al sistema o que ha sido recontratado, opera y produce todos sus efectos legales, porque la ley y su reglamento en ninguna de sus disposiciones, contempla que el hecho de la recontratación impide, entre otros, el derecho a la carrera funcionaria.

De lo anterior se deriva que en la salud primaria municipal, el reingreso de un trabajador al sistema con un nuevo contrato, no impide el reconocimiento de la experiencia y la capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

- 11) Sobre esta consulta, primera parte, en Dictamen N° 3.939/188, de 16.10.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Las pasantías consistentes en estadías de perfeccionamiento en el extranjero en Salud Familiar, que refiere la Resolución exenta N° 1.018, de 4.07.2001, del Ministerio de Salud, constituyen actividades de perfeccionamiento de postgrado cuyo título o diploma dará derecho a la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378"*.

Esta doctrina tiene su fundamento en lo dispuesto por los artículos 42, inciso final, del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y 56 del Decreto N° 1.889, en cuya virtud los profesionales médicos y otros profesionales del sistema que estén en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres académicos de duración, se les reconocerá la relevancia

de los títulos o grados adquiridos en relación a las necesidades de la atención primaria de salud municipal y, además, tendrán derecho a una asignación de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional, cuando acrediten un título o diploma que tengan su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento de postgrado, especializaciones por profesión, y los diplomas, magíster y doctorados.

En esta parte se consulta si deben reconocerse sólo las pasantías en el extranjero realizadas con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 o, en su defecto, es posible considerar para su reconocimiento sólo la calificación y su duración.

De acuerdo con el preciso tenor del citado artículo 56 del Decreto N° 1.889, solamente dan derecho a la asignación de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, los títulos o diplomas de perfeccionamiento de postgrado que tengan su origen en cursos o estadías de perfeccionamiento, especializaciones por profesión, que otorguen diplomas, magíster y doctorados, sin que se señale otra connotación o alcance para su otorgamiento, como lo sería la oportunidad de su otorgamiento.

Ello significa que aquellas pasantías realizadas en el extranjero con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, por los profesionales a que se refiere el inciso final del artículo 42 de la misma ley, que tengan relación con las necesidades de la atención primaria de salud municipal, pueden ser reconocidas por las entidades administradoras para el pago de la asignación correspondiente, si cumplen con los requisitos exigidos por los citados artículos 42 de la ley del ramo y 56 del reglamento, respectivamente.

En efecto, la ley ni el reglamento hacen ninguna distinción en cuanto a la oportunidad de la realización de las pasantías en cuestión, para los efectos de la procedencia de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, y cuando la ley no distingue no corresponde al intérprete distinguir, según lo refiere el adagio jurídico.

De ello se sigue que las pasantías realizadas en el extranjero por los profesionales a que se refiere el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, pueden ser reconocidas por las entidades administradoras para el pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla la citada disposición legal, sólo en la medida que se cumpla con los requisitos exigidos por el artículo 56 del Decreto N° 1.889.

En cuanto a la segunda parte de esta consulta, la misma Dirección del Trabajo ha señalado en Dictamen N° 2.785/156, de 28.08.2002, que "2) *El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado, es sin perjuicio del derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del curso respectivo de postgrado como actividad de capacitación, para los efectos de la carrera funcionaria*".

Se funda la afirmación precedente en el tenor de los artículos 42, inciso final, de la Ley N° 19.378 y 56, del Decreto N° 1.889, respectivamente, en cuya virtud el derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de postgrado no excluye el derecho del funcionario para solicitar el reconocimiento del curso o estadía como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

Por lo anterior, los trabajadores clasificados en las categorías D y F que no tienen la calidad de profesionales referidos en las letras a) y b) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, no pueden impetrar el

pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado que prevé el inciso final del artículo 42 de la misma ley, respecto de las pasantías realizadas en el extranjero, pero pueden solicitar su reconocimiento como actividades de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

- 12) En cuanto a la consulta ordenada bajo este número, el artículo 44 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por cursos las actividades de capacitación programadas de tipo teórico y práctico, que tienen por objeto desarrollar las competencias que se requieren para el desempeño de la respectiva categoría o área funcional.*

*"Se entenderá por estadías las actividades de capacitación programadas de carácter eminentemente práctico que podrán ser realizadas en su establecimiento o fuera de él, que tienen por objetivo el aprendizaje en el trabajo de las competencias que requiere el personal para incorporar las innovaciones tecnológicas o desarrollar nuevas habilidades en el área funcional de desempeño".*

A través del precepto reglamentario transcrito, la ley ha definido los conceptos de capacitación y estadía que deben considerarse como actividades a reconocer por la entidad administradora, para los efectos de la carrera funcionaria

En esta consulta, se requiere saber si deben considerarse en el cómputo de puntaje en el rubro Capacitación, las estadías realizadas por funcionarios médicos en el Hospital local y que son conocidas, programadas y aceptadas por el Servicio respectivo.

De acuerdo con la disposición reglamentaria invocada, las actividades de capacitación realizadas fuera del establecimiento del trabajador, que tuvieron por objeto el aprendizaje del trabajador para mejorar su competencia requerida para utilizar la tecnología y mejorar sus habilidades en su desempeño profesional, constituyen las denominadas estadías a considerar para el reconocimiento de las actividades de capacitación, indispensables para el desarrollo de la carrera funcionaria del personal que labora en salud primaria municipal.

Para tales efectos, el mismo Decreto N° 1.889, en su artículo 45, establece los requisitos que deben cumplir los cursos y estadías para ser computados para los efectos de la Capacitación, a saber:

- a) *Estar incluido en el Programa de Capacitación Municipal.*
- b) *Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y*
- c) *Haber aprobado la evaluación final".*

En otros términos, corresponderá reconocer como actividades de capacitación, aquellas estadías realizadas por personal médico en el Hospital de la localidad respectiva, sólo cuando esas actividades de capacitación cumplen con los requisitos exigidos por el artículo 45 del reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378.

- 13) En relación con esta consulta, mediante Dictamen N° 2.506/192, de 1°.06.98, los Servicios del Trabajo han resuelto que *"Para el reconocimiento de la experiencia de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, procede considerar el tiempo de prestación efectiva de servicios en establecimientos de salud públicos, municipales o de corporaciones municipa-*



les. Reconsideranse los Dictámenes N°s. 5.883/249, de 25.10.96, 1.652/87, de 1°.04.97 y 7.148/345, de 30.12.96, en los términos que se indica en el presente oficio, y toda otra doctrina contraria a la que en él se contiene".

Dicha doctrina se funda en lo dispuesto por el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, en cuya virtud el desempeño de funciones en el sector salud medido en bienios, exige la prestación de esos servicios en establecimientos de salud que pueden detentar la calidad jurídica de públicos o municipales y, en este último caso, municipales propiamente tales o de corporaciones municipales, de manera que el reconocimiento de la experiencia no está relacionada exclusivamente con los servicios efectivamente prestados en el área de salud municipal.

De acuerdo con la normativa citada y la doctrina invocada, es posible afirmar entonces que los funcionarios que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, prestaron servicios de salud en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU) en el departamento de salud municipal respectivo, pueden solicitar que se computen los años servidos de la manera indicada, para los efectos del reconocimiento de la experiencia.

- 14) Respecto de la última consulta, el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.378, dispone:

*"Los funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, se desempeñen como técnicos de salud y no cumplan con el curso de auxiliar paramédico a que se refiere el artículo 7°, continuarán en el desempeño de sus funciones clasificados en la categoría señalada en la letra d) del artículo 5° de este Estatuto, debiendo regularizar su situación dentro del plazo de dos años, contado desde la publicación de la presente ley. Será de responsabilidad del Ministerio de Sa-*

*lud disponer los cursos, recursos y mecanismos necesarios para regularizar la situación del referido personal. Con todo, los funcionarios que se desempeñen como técnicos de salud y acrediten una antigüedad de diez o más años en dichas funciones, quedarán exentos del requisito de licencia médica".*

De la norma legal transcrita se infiere, en primer lugar, que a la entrada en vigencia del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, los trabajadores que se desempeñaban como técnicos de salud que no hubieren hecho el curso de auxiliar paramédico de 1.500 horas, pudieron seguir cumpliendo sus funciones clasificados en la categoría "D" del artículo 5° de la Ley N° 19.378, pero en el plazo de dos años contado desde la publicación de esa ley, debían regularizar su situación y, por otra, se eximió del requisito de licencia de enseñanza media establecido en el citado artículo 7°, a los mismos funcionarios que acreditaran una antigüedad de diez o más años de servicio en esas funciones.

En esta consulta, se requiere el pronunciamiento en orden a determinar si una funcionaria que, a la entrada en vigencia de la ley, fue encasillada en la categoría "E" como administrativo de salud en atención a las funciones establecidas en su contrato, debió ser clasificada en la categoría "D", porque en aquella época no le habría sido permitido completar las 1.500 horas como auxiliar paramédico y no se habría considerado la relevancia de lo establecido en su contrato.

De acuerdo con el precepto invocado, la ley estableció la forma y los requisitos para que los funcionarios que se desempeñaban como técnicos de salud a la época del primer encasillamiento bajo la nueva normativa, pudieran mantener sus funciones como tales y les entregó un plazo para que cumplieran con los requisitos exigidos por la ley para ser clasifi-



cados en la categoría "D", Técnicos de Salud.

Según los antecedentes indicados por los mismos trabajadores ocurrentes, en el primer ejercicio clasificatorio realizado a la entrada en vigencia de la ley, los funcionarios afectados fueron clasificados entonces en la categoría "E", administrativos de salud, que prevé el artículo 7° de la ley, atendidas las funciones establecidas en sus contratos de trabajo y que, por esta razón, no se les habría permitido completar el curso de auxiliar paramédico de 1.500 horas indispensable para acceder a la categoría "D".

Por lo anterior, cabe concluir que no podía ser clasificado en la categoría "D" en los términos establecidos en el artículo 2° transitorio de la misma ley, aquel funcionario que a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, desempeñaba funciones como auxiliar administrativo y no como técnico de salud.

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

- 1) Para el reconocimiento de la experiencia que contempla el artículo 38, letra a), de la Ley N° 19.378, no resulta útil el tiempo que el funcionario se desempeñó para la misma corporación empleadora en el área de Educación.
- 2) Para el reconocimiento de la misma experiencia, debe considerarse solamente el tiempo de prestación efectiva de servicios en el sector salud público, municipal o en corporaciones municipales, y no el tipo de jornada de trabajo contratada.
- 3) El funcionario que ha sido promovido a la categoría superior, conserva y debe considerarse el tiempo de servicios prestados en la categoría anterior, para los efectos del reconocimiento de la experiencia.

- 4) Para acceder a la categoría "C", Técnicos de Nivel Superior, el artículo 6° de la Ley N° 19.378 exige expresamente estar en posesión de un título técnico de nivel superior, de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.
- 5) Podrán ser reconocidos como actividades de capacitación, los cursos realizados con anterioridad a los criterios establecidos por el Comité de Capacitación de la Corporación Municipal de Calama, siempre que hubieren cumplido con los requisitos exigidos por el artículo 45 del Decreto N° 1.889, reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N° 19.378.
- 6) Cualquier título obtenido en ocho semestres académicos de duración, por sí sólo resulta insuficiente para tener derecho a la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, si el funcionario no tiene alguna de las calidades profesionales señaladas en las letras a) y b) del artículo 5° de la misma ley, y aquel título no es de aquellos que tengan su origen en becas u otras modalidades de perfeccionamiento que señala la ley.
- 7) El encasillamiento del funcionario en la categoría "D" o la falta de cargo disponible en la categoría superior, no impiden que el trabajador sea clasificado en la categoría "C", Técnico de Nivel Superior, que prevé el artículo 5° de la Ley N° 19.378, si acredita estar en posesión de un título de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.
- 8) La formación, la capacitación y el perfeccionamiento establecidos por una regulación interna de la entidad administradora, pueden realizarse y exigir el trabajador su financiamiento, de acuerdo

con esa misma regulación y según la disponibilidad presupuestaria de la entidad administradora.

- 9) La Corporación Municipal de Calama podrá poner término al Programa de Salud del Ambiente, si ha cumplido el objetivo de salud estratégico asignado al dicho programa o por la duración fijado en el Programa Anual de Actividades formulado por la misma corporación.
- 10) En salud primaria municipal, el reingreso de un trabajador al sistema a través de un nuevo contrato de trabajo, no impide el reconocimiento de la experiencia y la capacitación para los efectos de la carrera funcionaria
- 11) Los trabajadores que realizaron pasantías en el extranjero y no tienen las calidades profesionales que refieren las letras a) y b) del artículo 5° de la Ley N° 19.378, no tienen derecho a impetrar el pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado que contempla el inciso final del artículo 42 de la citada ley, pero pueden solicitar su reconocimiento como

actividades de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria

- 12) Corresponderá reconocer como actividades de capacitación, las estadías realizadas por personal médico en el Hospital de la localidad respectiva, si esas pasantías cumplen con los requisitos exigidos por el artículo 45 del Decreto N° 1.889.
- 13) Los funcionarios que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, prestaron servicios de salud en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia (SAPU), en el departamento de salud municipal respectivo, pueden solicitar que se computen esos años de servicios para los efectos del reconocimiento de la experiencia.
- 14) No podía ser clasificado en la categoría "D", Técnicos de Salud, en los términos establecidos por el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.378, aquel funcionario que a la entrada en vigencia de esa ley, se desempeñaba como auxiliar administrativo y no como técnico de salud.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**1.515/68, 13.04.04.**

**La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de pronunciarse sobre la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.673/122, de 5.09.03, por encontrarse la materia en que él incide sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de las precisiones efectuadas en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38, inciso 4° D.S. N° 101, Cuarta Categoría N° 4.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3.091/87, de 31.07.03, 3.673/122, de 5.09.03,

4.191/156, de 9.10.03 y 643/42, de 5.02.04.

Mediante presentación conjunta citada en el antecedente ..., se ha solicitado recon-

sideración de la doctrina contenida en el punto 2) del Dictamen N° 3.673/122, de 5.09.2003, conforme a la cual los guardias de seguridad de la empresa... regidos por el D.L. N° 3.607, de 1981 y que ejecutan labores de vigilancia en cualquiera de las instituciones, establecimientos y empresas que contratan los servicios de aquella, se encuentran comprendidos en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho de que, a lo menos, dos de los descansos compensatorios que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario recaigan en día domingo.

Los recurrentes fundamentan su solicitud, entre otras consideraciones, en que la gran mayoría de los dependientes de sus representadas se desempeñan como guardias de seguridad en diversos establecimientos, inmuebles, y otros bienes de terceros, con arreglo al Código del Trabajo, artículo 5° bis del Decreto Ley N° 3.607, al Reglamento N° 93, de 1985, de la Subsecretaría de Guerra y a sus contratos de trabajo, todos los cuales al realizar labores de vigilancia, cualquiera sea su modalidad, implicaría que quedan comprendidos en la excepción al descanso dominical a que se refiere el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, referida a los trabajadores que realizan trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.

Señalan que no obstante haber sido ésta la posición sustentada por la Dirección del Trabajo frente a la materia, el dictamen impugnado, y otros posteriores, han adoptado una tesis distinta, al adscribir a dichos trabajadores a la categoría del N° 2 de dicho precepto, lo cual les da derecho al beneficio contemplado en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, lo que, a su juicio, es improcedente.

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

Consta de los antecedentes que obran en poder de este Servicio que se encuentra

actualmente en trámite un recurso de protección deducido por la empresa... contra la Directora infrascrita, autos Rol de Ingreso Corte N° 1.056-2004, por la presunta arbitrariedad cometida por esta autoridad al establecer la doctrina contenida en el Dictamen N° 3.673/122, de 5.09.03, cuya reconsideración se solicita.

Atendida tal circunstancia y sobre la base de lo dispuesto por los artículos 5°, letra b) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo y 7 y 73, inciso 1° de la Constitución Política de la República esta Repartición se encuentra impedida de resolver sobre la solicitud de reconsideración planteada a través de la presentación en referencia.

Sin perjuicio de lo anterior, se estima necesario precisar la doctrina actual de esta Repartición en materia de personal de vigilancia, contenida en dictámenes posteriores, específicamente en lo que se refiere a la inclusión de éste en la excepción al descanso dominical a que se refiere el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, lo que ha permitido concluir que a los trabajadores que realizan tales funciones, salvo la excepción que se analizará más adelante, les asiste el derecho a impetrar el beneficio establecido en el inciso 4° de dicho precepto, esto es, a que se le otorguen en domingo, al menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar en cada mes calendario.

La nueva doctrina institucional sobre la materia se encuadra en el contexto de las reformas laborales y modificaciones legales impulsadas y materializadas durante el curso del siglo pasado, especialmente en el último decenio, en aspectos tales como la reducción de la jornada laboral de dichos dependientes, aquellas que tienden a fortalecer el desarrollo y convivencia familiar privilegiando el descanso dominical, como también, en el grado de profesionalismo que conllevan las actuales funciones de vigilancia.

En lo que respecta al primer aspecto mencionado, cabe recordar que el inciso final del artículo 5° bis del D.L. N° 3.607, sobre vigilantes privados, modificado por la Ley N° 18.959, de 1990, fijó una jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales para las personas que desarrollen funciones de nocheros, porteros, rondines u otras de similar carácter –con anterioridad afectos a una jornada de hasta 72 horas semanales– haciendo aplicable de este modo a los referidos dependientes la jornada ordinaria máxima legal a que se encuentra actualmente afecto el común de los trabajadores.

En relación con lo anterior es necesario señalar que las últimas reformas a la normativa laboral se han basado, principalmente, en dos ejes u objetivos, a saber: facilitar el desarrollo de la actividad económica, aceptando los cambios objetivos que ello involucra, y, por otra fortalecer la familia –consagrada en el artículo 1° de nuestra Carta Fundamental como el núcleo fundamental de la sociedad– buscando armonizar la vida laboral con la vida familiar en términos de favorecer una mayor convivencia y desarrollo de esta última. En apoyo de dicho objetivo la nueva legislación incorporada al artículo 38 del Código del Trabajo permite que los trabajadores puedan hacer coincidir sus días de descanso semanal con los días de descanso de su grupo familiar, dos domingos al mes, a lo menos, para aquellos exceptuados del descanso dominical en virtud de los N°s. 2 y 7 del citado precepto legal.

Se suma a todo lo expresado, la profesionalización y gran desarrollo que han alcanzado en los últimos años las funciones de vigilancia.

En efecto, tratándose de los vigilantes privados regidos por el Decreto Ley N° 3.607, la ley exige que para su desempeño como tales, éstos deben contar con la autorización de la autoridad respectiva, aprobar un curso de capacitación diseñado por la Dirección General de Carabineros, como también, las capacitaciones periódicas exigidas por la au-

toridad y cumplir con condiciones de idoneidad cívica, moral y profesional que establece la misma legislación.

Los fundamentos reseñados en párrafos precedentes, permiten concluir que los trabajadores que tienen la calidad de vigilantes privados y se desempeñan como tales, quedan comprendidos en la excepción al descanso dominical y de días festivos del N° 2 del artículo 38 y no en la del N° 4 del mismo artículo, considerando que si bien éstos realizan funciones de vigilancia, ellas no admiten semejanza con la de los cuidadores o serenos en los términos del D.S. N° 101, de 1917, Reglamento de la ley de descanso dominical, el cual, en su Cuarta Categoría, relativa a los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas y que conforman la excepción al descanso dominical y de días festivos a que alude el citado N° 4 del artículo 38, en su N° 8, prescribe que se encuentran en tal situación *“los trabajos de las personas que desempeñan labores de mera vigilancia como los cuidadores o serenos”*. Por otra parte, la excepción al descanso dominical de las funciones que realizan los señalados trabajadores deriva de la necesidad de satisfacer en forma continua, oportuna y permanente los requerimientos de vigilancia y seguridad de las entidades, empresas o instituciones en que éstos se desempeñan, circunstancia ésta que permite sostener que las aludidas labores exigen continuidad en razón a las necesidades que satisfacen.

Las consideraciones expuestas en párrafos precedentes resultan válidas para el resto de los trabajadores que ejercen funciones de vigilancia, entre los cuales se cuentan los guardias de seguridad, nocheros, porteros, rondines y otras similares a que alude el D.S. N° 93, de la Subsecretaría de Guerra, Reglamento para la aplicación del artículo 5° bis del D.L. N° 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados.

Específicamente en el tema de la regulación y profesionalización de los trabajadores

que desarrollan las funciones antes señaladas y otras similares, el artículo 12 de dicho cuerpo reglamentario, dispone:

*"Considérase que prestan labores de nochero, portero, rondín, guardias de seguridad u otras de similar carácter para los efectos de este Reglamento, quienes sin tener la calidad de Vigilantes Privados, brinden personalmente seguridad o protección a bienes o personas, en general.*

Por su parte, el artículo 13 del mismo reglamento, previene:

*"Las personas naturales que por cuenta de terceros, presten aquellas labores indicadas en el artículo anterior, tendrán la calidad de trabajadores de aquellos y les serán aplicables las disposiciones del D.F.L. N° 1, de 7 de enero de 1994, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Los empleadores deberán contratar un seguro de vida en favor de cada uno de estos trabajadores, cuyo monto no podrá ser inferior al equivalente de 75 Unidad Tributarias Mensuales".*

*"Del mismo modo, dichos empleadores deberán mantener permanentemente informada a la respectiva Prefectura de Carabineros acerca de los lugares exactos en que preste servicios su personal, como asimismo, cualquier cambio que se produzca a este respecto".*

*"Igualmente, los trabajadores aludidos en este artículo deberán ser capacitados en las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias que determine la Prefectura de Carabineros competente".*

El artículo 15 del mismo Reglamento, a su vez, establece:

*"Las personas naturales que desarrollen las labores señaladas en el artículo anterior, podrán ser contratadas directamente por los interesados en contar con sus servicios, o a través de aquellas empresas indicadas en el*

*inciso 2° del artículo 3°. El contrato deberá ser puesto en conocimiento de la Prefectura de Carabineros respectiva, para los fines de fiscalización que procedan.*

*"Los servicios que desarrollen estas personas, sea en calidad de guardias de seguridad, porteros, nocheros, rondines u otros similares, deberán comunicarse a las Prefecturas de Carabineros especificándose en una directiva de funcionamiento, el lugar donde se realizarán, misión que se cumplirá, tipo de uniforme, etc., documento que podrá ser aprobado, modificado o rechazado por la autoridad fiscalizadora. En los dos últimos casos, la directiva deberá ser modificada por él o los interesados en la prestación del servicio.*

*"Las personas naturales o jurídicas que contraten para realizar servicios de porteros, nocheros, y rondines o guardias de seguridad, a personas no autorizadas por la autoridad competente para desarrollar esta actividad, serán denunciadas junto con el personal contratado al Juzgado de Policía Local".*

De las normas reglamentarias antes citadas se desprende que la actividad del personal de vigilancia que cumple funciones de guardias de seguridad, nocheros, porteros y rondines constituye igualmente una actividad regulada y profesionalizada, cuyo ejercicio requiere del cumplimiento de la totalidad de los requisitos que exige el artículo 8° del D.S. N° 93, entre otras, haber aprobado el octavo año de educación básica, no haber sido condenado ni estar sometido a proceso por crimen o simple delito, y tener salud y condiciones compatibles con la función que van a desarrollar, debidamente comprobadas por certificado médico.

Se infiere asimismo, que los respectivos empleadores deberán contratar un seguro de vida en favor del referido personal y cumplir determinadas exigencias, entre otras, confeccionar una directiva de funcionamiento que deberá comunicarse a las Prefecturas de Carabineros, en que deberán especificar el

lugar de prestación de servicios de tales trabajadores, misión que les corresponderá cumplir, uniforme que deberán usar, etc. Igualmente deberán poner él o los correspondientes contratos en conocimiento de la respectiva Prefectura de Carabineros para los fines de fiscalización que el mencionado reglamento contempla.

Finalmente de las normas en comento aparece que el personal de que se trata está obligado a efectuar actividades de capacitación en las oportunidades, materias, condiciones y circunstancias que determine la Prefectura de Carabineros competente.

Lo expuesto precedentemente permite afirmar que la labor de vigilancia que desarrollan tales trabajadores, al igual que la que desarrollan los vigilantes privados, no se condicen ni guardan similitud alguna con las de los cuidadores y serenos a que alude el N° 4 de la Cuarta Categoría establecida en el D.S. N° 101, de 1917, ya citado, categoría ésta referida, como ya se expresara, a los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas.

En efecto, los trabajos de los cuidadores y serenos a que se refiere el D.S. N° 101, ya citado, se encuentran referidos a una labor de vigilancia muy limitada y restringida cuyo desempeño no requería de instrucción u otro tipo de conocimientos específicos, lo que se explica tanto por la época en que fue dictado, principios del siglo pasado, en la cual las labores de vigilancia realizadas por los cuidadores o serenos eran muy diferentes a las actuales, las que generalmente involucran otras actividades que trascienden la mera vigilancia, entendida ésta, a la luz de la definición de la expresión "mera" consignada en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como la labor circunscrita estrictamente a la acción pura y simple de velar y cuidar determinadas cosas, recintos o personas, sin otras exigencias.

Atendidas las consideraciones anteriores, resulta evidente que, salvo la situación

excepcional que se analiza más adelante, las labores que realizan los trabajadores que prestan servicios como guardias de seguridad, porteros, nocheros o rondines, sean éstos contratados directamente por los particulares o a través de empresas de seguridad, no pueden ser calificadas como de mera vigilancia, en los términos anteriormente anotados, circunstancia que, a la vez, permite sostener que los mismos no pueden quedar comprendidos en la excepción al descanso dominical a que alude el N° 4 del artículo 38, sino en la prevista en el numerando 2 del mismo precepto, teniendo presente que las labores que realizan constituyen actividades permanentes que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen. Ello determina que los dependientes de que se trata tienen derecho al beneficio establecido en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, vale decir, a exigir que se les conceda en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio a que tienen derecho en el respectivo mes calendario.

Acorde a lo anterior, forzoso es concluir que los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados, regidos por el D.L. N° 3.607, de 1981, y, por regla general, aquellos que prestan servicios como guardias de seguridad, nocheros, porteros y rondines en los términos del D.S. N° 93, Reglamento para la aplicación de dicho decreto ley, se encuentran excluidos del descanso dominical en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho a impetrar el beneficio precedentemente indicado.

Con todo, los dependientes a que se refiere este último grupo de trabajadores, podrían eventualmente quedar comprendidos en la excepción al descanso dominical previsto en el N° 4, en comento, en la medida que se logre acreditar fehacientemente que las labores que desarrollan se limitan a la mera vigilancia de inmuebles, cosas u otros bienes, sin que las mismas impliquen la realización de otras actividades adicionales o el cumplimiento de determinadas exigencias que



trasciendan la acción pura y simple de velar y cuidar dichos bienes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que esta Dirección se encuentra impedida de

pronunciarse sobre la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.673/ 122, de 5.09.03 por encontrarse la materia en que él incide sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de las precisiones efectuadas en el cuerpo del presente informe.

### **CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**

**1.533/69, 13.04.04.**

**Los trabajadores que se desempeñan en Compañía Minera ..., prestan servicios bajo la subordinación jurídica de la Empresa Nacional de Minería, debiendo considerarse a esta última como el empleador para efectos laborales.**

**Fuentes:** Artículos 3º, 7º y 8º del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación del Sindicato de Trabajadores de la empresa Cía. Minera ..., un pronunciamiento referido a la calidad jurídica de los trabajadores que prestan servicios en dicha empresa y su vinculación con la Empresa Nacional de Minería.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

La Empresa Nacional de Minería, según documentación acompañada, tiene vigente un contrato de arrendamiento y de prestación de servicios con la Compañía Minera de ..., mediante el cual esta última se obliga simultáneamente: a) arrendar a ENAMI todos sus bienes muebles e inmuebles, incluyendo, la planta minera la Cocinera en Ovalle, y b) prestar servicios técnicos y administrativos para el funcionamiento de la planta o faena minera señalada.

En ese mismo contrato queda determinado el tipo de relación entre las partes men-

cionadas, desde el punto de vista de la estructura productiva de las empresas: el personal será de responsabilidad de la empresa ..., quien contratara en calidad de empleador, pero reservando ENAMI la facultad de decidir el alejamiento transitorio o definitivo de un trabajador (cláusula sexta). Asimismo, a pesar de que ... será la responsable de la explotación de la señalada faena minera, ENAMI tiene la potestad de designar un administrador con calidad de gerente general, quien será responsable de la gestión de la Compañía (cláusula quinta).

En efecto, en la mencionada cláusula sexta las partes han acordado que "el personal será de responsabilidad de la Compañía Minera ... y no tendrá vínculo alguno de subordinación o dependencia respecto de ENAMI. Sin embargo, la Empresa podrá exigir, cuando lo estime conveniente, que cualquier miembro de dicho personal sea alejado de sus funciones, en forma temporal o permanente, sin expresión de causa y sin cargo para ENAMI".

Del análisis efectuado por este Servicio del contrato suscrito entre las empresas

ENAMI y ..., y de los datos aportado de hecho por fiscalizaciones efectuadas a la respectiva planta minera, es posible sostener, a juicio del suscrito, que en los términos de la normativa laboral chilena, corresponde considerar empleador de los trabajadores que se desempeñan en la planta minera citada a la Empresa Nacional de Minería, en cuanto concurre respecto de esa empresa el vínculo de subordinación.

En efecto, el artículo 3° del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

*"Para todos los efectos legales se entiende por: b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".*

Por su parte, el artículo 7° del mismo Código, prescribe:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

A su vez, el artículo 8°, inciso 1°, del citado cuerpo legal, agrega:

*"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".*

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que para que una persona pueda ser considerado trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sea intelectuales o materiales, mediando subordinación y dependencia y recibir a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que, la prestación de dichos servicios la efectue bajo un vínculo de subordinación o dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones, impartidas por el empleador, etc.".

En ese sentido, del juego de las normas antes citadas, cabe anotar como dato fundamental que debe ser considerado ante la legislación laboral como empleador la persona, natural o jurídica, respecto de la cual los trabajadores se encuentren en una situación de sujeción tal, que permita entender que se encuentran subordinados a la misma, cuestión determinada, no fundamentalmente por los documentos suscritos por las partes, sin que en los hechos, por la presencia de los indicios señalados anteriormente.

En efecto, tal como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia judicial: "en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe estarse de preferencia a lo

primero, de acuerdo a lo previsto por el artículo 8° del Código del Trabajo", agregando, precisamente en un caso de fraude a la ley laboral por encubrimiento del empleador, que "la existencia de una relación laboral y los hechos constitutivos del vínculo de subordinación y dependencia priman sobre la simple materialidad de contratos de trabajo celebrados por escrito con una empresa distinta del empleador real. Dicha relación laboral se prueba con antecedentes que demuestran que los trabajadores realizan sus labores en dependencias de este último, que ocupan elementos de trabajo de su propiedad, que sus remuneraciones se pagan en sus recintos y por su cajero que es de su dependencia, que un trabajador del mismo controla su asistencia, que los supervigila un empleado de esa firma y que, por último, quien figura como empleador en el contrato escrito no tiene oficina establecida en la zona, carece de dirección y supervigilancia sobre los trabajadores y no pudo haberles seleccionado para contratarlos" (Corte Suprema, Rol N° 655-99, 16.04.1990, Repertorio de Legislación y Jurisprudencia, Tomo I, p. 25, Editorial Jurídica, 2002).

Precisamente esas manifestaciones concretas son las que se consignan en el informe de fiscalización tenido a la vista, donde se establece que la estructura jerárquica de la que dependen los trabajadores recurrentes se encuentra bajo el mando y dirección directa del Gerente General, designado y de cargo de ENAMI, las decisiones básicas sobre el proceso productivo corresponden a ENAMI, y la infraestructura donde se prestan los servicios laborales ha sido arrendada y está bajo la administración de ENAMI, quien, además, tiene la facultad de exigir, cuando lo estime conveniente, el alejamiento de cualquier trabajador de la faena respectiva, de forma transitoria o permanente, sin expresión de causa.

De este modo, en el caso en cuestión, más allá de las apariencias de las formas jurídicas suscritas entre las partes, que llevarían inequívocamente a entender que los tra-

bajadores involucrados son dependientes de la Cía. ..., es necesario, en concordancia con la definiciones legales citadas, y en aplicación del denominado principio de primacía de la realidad, determinar en la realidad fáctica la situación de los referidos trabajadores para determinar quien debe ser considerado empleador.

Tal como expresamente lo ha reconocido la jurisprudencia judicial, sosteniendo que la subordinación se traduce en la facultad que tiene el empleador respecto del trabajador de "dirigir su actividad, controlarla y hacerla cesar" (Corte Suprema, Revista Derecho y Jurisprudencia, Tomo LIX, 1962), todas circunstancias acreditadas en el caso en cuestión, incluso, por la propias partes por la vía de pactar la citada cláusula sexta.

Especialmente relevante para la determinación de la calidad de dependientes laborales de los trabajadores de que se trata, además de las manifestaciones de subordinación ya citadas del informe de fiscalización, el hecho reconocido por la partes, por la vía de la cláusula séptima del contrato de arrendamiento y prestación de servicios, en orden a que la ENAMI se reserva la facultad de exigir el alejamiento, sin expresión de causa, de un trabajador determinado, signo fundamental para fijar su calidad jurídica, en cuanto ella corresponde a una facultad privativa en el orden laboral chileno al empleador, único sujeto autorizado, con arreglo a las normas legales respectivas, para decidir el alejamiento de sus funciones de un trabajador determinado.

La facultad de alejar, sancionar o suspender a los trabajadores, no es susceptible de cesión a personas distintas del empleador, y corresponde a un elemento esencial dicha calidad, en cuanto constituye un poder que el orden jurídico laboral reconoce a quien debe soportar, en calidad de deudor, las obligaciones y deberes propios de una relación laboral. No es admisible en términos jurídicos, en ese sentido, que quien no asume las obligaciones derivadas de la calidad de em-

pleador, ejerza una potestad fundamental, como es la de exigir el alejamiento de los trabajadores, la que supone, precisamente, dicha calidad.

Cabe agregar, por último, que la Cía. Minera ... es una sociedad que arrienda todos sus bienes, muebles e inmuebles, a una sola sociedad que es ENAMI, y que sólo presta servicios para esta última en la administración de la planta "La Cocinera", de propiedad de ENAMI, bajo el control productivo y financiero de la misma, quien designa, además de todo lo dicho, a un administrador en calidad de gerente general, hechos que en su conjunto no hacen sino confirmar que los trabajadores recurrentes prestan servicios incorporados a un proceso productivo controlado y dirigido directamente por ENAMI, manifestación fundamental de la subordinación ya señalada.

En nada obsta a lo sostenido en el párrafo anterior, el argumento sostenido por la empresa ENAMI, en oficio respuesta de antecedente N° 5, en términos de que se trata "de dos personas jurídicas diferentes" cada una regida por estatutos jurídicos distintos, en cuanto lo aquí discutido no es el tipo de relación comercial entre las empresas involucradas, cuestión propia del diseño societario respectivo, sino con quien se ha trabado la

relación laboral de los trabajadores recurrentes, cuestión que, como ya se señaló, en el ámbito laboral se determina única y exclusivamente por la existencia de subordinación jurídica entre las partes de la relación de trabajo, de acuerdo al contexto de hecho en que se desenvuelva la citada relación.

En este caso, los trabajadores se incorporan a proceso productivo que planifica, controla y dirige ENAMI, generando una estructura de jerarquía cuyo vértice corresponde, precisamente, a un alto gerente de esa empresa, con el significativo título de administrador, todo lo que muestra un inequívoco cuadro de subordinación o dependencia jurídica, ya no sólo expresado en los indicios tradicionales de tal estado de sujeción, sino que, además, en este caso, por el control absoluto y la dirección directa y plena de ENAMI sobre el proceso productivo en que se incorpora y presta sus servicios de los trabajadores señalados.

En consecuencia, de las consideraciones efectuadas en el precedentemente transcritas, es posible concluir que los trabajadores que se desempeñan en Compañía Minera ..., prestan servicios bajo la subordinación jurídica de la Empresa Nacional de Minería, debiendo considerarse a esta última como empleador para efectos laborales.

# CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Circulares.

**30** (*extracto*), 30.03.04.

Depto. de Relaciones Laborales

Informa criterios aplicables sobre caducidad de personalidad jurídica de organizaciones sindicales, conforme a lo establecido en el artículo 227 del Código del Trabajo.

**33** (*extracto*), 7.04.04.

Depto. de Relaciones Laborales

Instruye en materia de control de actividades de capacitación por actividades señaladas en el artículo 477, incisos 5° y 6°, del Código del Trabajo.

## 2.- Ordenes de Servicio.

**1**, 19.03.04.

Depto. de Inspección

Reemplaza Formulario N° 36, de la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001, referido a la Resolución de Autorización de Sistema Excepcional de Distribución de Jornadas de Trabajo y Descansos, e imparte instrucciones que indica.

Una evaluación de la práctica del Servicio en materia de autorizaciones de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso, facultad contenida en los incisos sexto y último del artículo 38, del Código del Trabajo, hace necesaria la adopción de ciertos ajustes y precisiones tendien-

tes a uniformar y objetivar en mayor grado los procedimientos administrativos que concretan el uso de esta facultad que la ley le asigna a la Dirección del Trabajo.

En consideración a tales razones, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38

del Código del Trabajo y disposiciones pertinentes del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por este acto se reemplaza el Formulario N° 36, de la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001, referido a Resolución de Autorización de Sistema Excepcional de Distribución de Jornadas de Trabajo y Descansos, por el contenido en Anexo a la presente Orden de Servicio.

A partir de la fecha de la presente Orden de Servicio, el nuevo Formulario deberá ser utilizado en su integridad y de manera obligatoria en todas y cada una de las autorizaciones de sistema excepcionales de distribución de jornada y descansos emanadas de las Direcciones Regionales.

Asimismo, en relación a las solicitudes cuyo promedio de horas semanales del ciclo sean superiores a 45 horas, el solicitante

deberá optar por algunas de las siguientes alternativas, las que le deberán ser informadas de forma inmediata, una vez presentada la solicitud:

- a) Solicitar autorización por un sistema con promedio semanal del ciclo superior a 45 horas, hasta el 31 de diciembre del año 2004 y otro con promedio de 45 hrs. ó menos a contar del 1° de enero del año 2005; o
- b) Solicitar sólo autorización por un sistema con promedio semanal del ciclo superior a 45 horas, hasta el 31 de diciembre del año 2004, sin perjuicio que a partir de esa fecha en adelante presente una nueva solicitud de autorización de jornada excepcional, con promedio semanal del ciclo igual o inferior a 45 horas.

**2, 13.04.04.**

**Depto. de Inspección**

**Modifica Orden de Servicio N° 3 de 22.04.02, en cuanto se dispone que solicitudes de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, respecto de faenas con proceso de trabajo continuo y de especial complejidad técnica o tecnológica y que se encuentren ubicadas dentro del radio urbano, sean remitidas directamente a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Inspección.**

Con el objeto de procurar una mayor agilización de los procedimientos administrativos, se ha dispuesto la modificación de la Orden de Servicio N° 3, de 22 de abril de 2002, en la parte que dispone que las solicitudes que se presenten en las Inspecciones Comunes o Provinciales, así como en las Direcciones Regionales y que no sustenten como fundamento del caso calificado la lejanía de las faenas de los centros urbanos o el que los trabajadores provengan de otras regiones (yacimientos mineros), deberían remi-

tirse al Departamento Jurídico para su examen y resolución. A contar de la fecha de la presente Orden de Servicio, las referidas solicitudes deberán remitirse directamente a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Inspección, para su examen y propuesta de resolución.

En todo lo modificado, continuará aplicándose la Orden de Servicio N° 3 de 22 de abril de 2002.



# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes

**FIS-1.103, 12.03.**

**Entero de cotizaciones voluntarias correspondientes al mes en que el trabajador hizo uso de licencia médica.**

Se ha consultado la forma de enterar las cotizaciones voluntarias de una trabajadora, que asciende a 48 Unidades de Fomento mensuales, por el período correspondiente a noviembre de 2003, durante el cual aquélla hizo uso de licencia médica por 15 días.

Lo anterior, por cuanto la remuneración que debe percibir la interesada por los 15 días trabajados no alcanza a cubrir la suma antes indicada, siendo necesario, en consecuencia, determinar si es procedente efectuar pagos proporcionales.

Sobre el particular, cabe manifestar que, de acuerdo a lo instruido en el número 5 del Capítulo X de la Circular Conjunta de las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones, Valores y Seguros y de Seguridad Social, signada en este Organismo con el N° 1.194, y en conformidad a lo establecido en los artículos 7° y 13 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento

del D.L. N° 3.500, de 1980, en cada uno de los meses en que proceda un pago de cotizaciones del trabajador a través de una entidad pagadora de subsidios, cesa la obligación del empleador de descontar de la remuneración que pague a aquél la cotización voluntaria o el depósito de ahorro previsional voluntario que el trabajador hubiere autorizado. Asimismo, las entidades pagadoras de subsidios deben abstenerse de descontar suma alguna por este concepto.

De lo expuesto en los artículos antes indicados y puesto que dichas normas no efectúan distingos en cuanto a la duración de la licencia médica que da origen al pago de subsidios por incapacidad laboral, se concluye que si en un mes ha procedido el pago de esta última prestación, cualquiera sea el número de días que comprende, ni el empleador ni la entidad pagadora de los subsidios deben efectuar descuentos por concepto de cotizaciones voluntarias o depósitos de ahorro previsional voluntario.

**FIS-1.109, 12.03.****Prescripción de deudas previsionales.**

Se ha solicitado informar ante quién se debe solicitar la prescripción de deudas previsionales, que, no obstante encontrarse impagas, no se ha iniciado acción legal para el cobro y se cumplen a su respecto los requisitos para declarar la prescripción.

Al respecto, cabe señalar primeramente que la materia sobre la cual se efectúa la consulta no es de competencia de esta Superintendencia, sino de la Dirección del Trabajo. Sin perjuicio de lo cual, es preciso considerar que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2493 del Código Civil, *el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el juez no puede declararla de oficio.*

Lo anterior, significa que debe demandarse ante el tribunal competente, la declaración de prescripción de las cotizaciones previsionales, intereses y reajustes que se adeuden, respecto de las cuales no ha existido cobro según manifiesta la recurrente y hayan transcurrido cinco años desde que se hicieron exigibles, que de conformidad a lo dispuesto en el inciso 19 del artículo 19 del D.L. N° 3.500 de 1980, es de cinco años contados desde la terminación de los servicios del trabajador, de manera que la acción y derechos ajenos quedan extinguidos, según se dispone en el artículo 2492, del citado cuerpo legal.

**FIS-1.127, 12.03.****Incorporación del período de conscripción militar en el cálculo del bono de reconocimiento emitido en conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 18.458.**

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile ha solicitado un pronunciamiento de esta Superintendencia, acerca de la procedencia de considerar el tiempo de Conscripción Militar en la emisión de los bonos de reconocimiento emitidos por esa entidad en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 18.458, el D.L. N° 3.500, de 1980 y la Ley N° 19.234, a los exponentes del régimen que administra y que actualmente se encuentran afiliados a una Administración de Fondos de Pensiones.

Al respecto esa Dirección de Previsión ha hecho presente que desde hace un tiem-

po, los ex imponentes de que se trata han presentado reclamos por el cálculo de los bonos de reconocimiento que les han sido emitidos de acuerdo a los cuerpos legales antes citados, por no haberse considerado en dichos instrumentos el tiempo de Conscripción Militar.

Por otra parte, señala que el inciso segundo del artículo 83 del D.F.L. N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior, establece como tiempo efectivo para efectos del retiro del personal de Carabineros, entre otros, "el tiempo servido como conscripto y aprendiz de las Fuerzas Armadas".

Sobre el particular y en primer término, esta Superintendencia ha estimado pertinente señalar que el artículo 4° de la Ley N° 18.458 establece que el personal imponente de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile que se retire o se haya retirado de su respectiva Institución, Servicio, Organismo o Empresa, sin derecho a pensión de retiro, y se incorpore o se haya incorporado al Sistema Previsional establecido en el D.L. N° 3.500, tendrá derecho a un bono de reconocimiento, siempre que registre a lo menos doce cotizaciones mensuales en alguna institución de previsión en los cinco anteriores a su cesación de servicios.

Agrega su inciso segundo que este bono de reconocimiento se determinará de la siguiente manera:

- a) Se calculará el 80% del total de las doce últimas remuneraciones que sirvan de base para las cotizaciones de los meses anteriores a la fecha en que se haga efectivo el retiro, actualizadas a esa data en conformidad a lo dispuesto en el artículo 64 del D.L. N° 3.500.
- b) El resultado anterior se multiplicará por un cociente que resulte de dividir por 35 el número de años y fracción de años de cotizaciones efectuadas en las instituciones de previsión de régimen antiguo, sin considerar para este efecto, el tiempo de cotizaciones ya computado para el otorgamiento de pensiones, y
- c) El resultado de la operación anterior se multiplicará por 10,35 si el afiliado es hombre y por 11,36, si es mujer.
- d) La cantidad resultante se reajustará de acuerdo a la variación que experimente el I.P.C. en el lapso que indica, y
- e) Serán aplicables a este bono de reconocimiento las normas contenidas en los artículos 9°, 11 y 12 transitorios del D.L. N° 3.500.

Pues bien, conforme a esta disposición y una cuando ella no se remite al artículo 3° transitorio del D.L. N° 3.500, que define al bono de reconocimiento como un instrumento expresado en dinero, representativo de los períodos de cotizaciones que registren los ex imponentes en instituciones de previsión del régimen antiguo (entendiéndose por tales a aquellas existentes a la fecha de publicación del citado decreto ley), se concluye que el bono de reconocimiento a que tienen derecho los ex imponentes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile está también directamente relacionado con las cotizaciones enteradas por ellos en las entidades previsionales a que se encontraban afectos con anterioridad a su incorporación del Nuevo Sistema de Pensiones. Por lo mismo, no tiene incidencia directa en el cálculo de este instrumento lo establecido en el inciso segundo del artículo 83, del D.S. N° 412, de 1991, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N° 2, de 1968 del mismo Ministerio, Estatuto de Personal de Carabineros de Chile, en relación con lo establecido en su artículo 82, en cuanto a que son servicios efectivos y, por tanto, computables para el otorgamiento de una pensión de retiro, entre otros, el tiempo servido como conscripto o aprendiz de las Fuerzas Armadas.

Seguidamente, cabe considerar que, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 8° de la Ley N° 10.383, 10 de la Ley N° 10.662 y 1° de la Ley N° 18.423, las personas que, estando afiliadas al ex Servicio de Seguro Social, la ex Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, Sección de Tripulantes y Operarios Marítimos o a una Administradora de Fondos de Pensiones, respectivamente, y que fueren llamadas a cumplir con el Servicio Militar Obligatorio o con los deberes militares en tiempo de guerra, mantienen dicha afiliación, pasando las respectivas cotizaciones a ser de cargo del Estado o de las Fuerzas Armadas, en el caso del último cuerpo legal citado.

De la relación de las normas legales antes indicadas y tal como lo sostiene esa Dirección de Previsión, en opinión de esta Superintendencia, el bono de reconocimiento que se emita a los ex imponentes de esa entidad o de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional debe considerar el período de Conscripción Militar, siempre y cuando durante él, por registrar aquéllos afiliación a un régimen previsional con anterioridad al llamado, se hayan enterado las correspondientes cotizaciones.

Sin embargo, y a diferencia de lo sostenido por esa Dirección de Previsión, esta Superintendencia estima legalmente procedente considerar en el cálculo del bono de reconocimiento las cotizaciones que se hayan enterado en una Administradora de Fondo de Pen-

siones durante el período de Conscripción Militar, en el caso que se verifiquen los supuestos que establece el artículo 5° de la Ley N° 18.458.

En efecto, en el evento de que un trabajador llamado a cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, que a esa data mantenía afiliación a una A.F.P., quede luego adscrito a los regímenes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, deberá traspasar a ella los fondos acumulados en su respectiva cuenta de capitalización individual, siendo necesario, por tanto, reconocer a través del bono a que pudiera tener derecho, los períodos de cotizaciones que dichos fondos representen en caso de reincorporarse al Sistema de Pensiones del D.L.N° 3.500.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**49.821, 6.11.03.**

**Personal que cesó en funciones antes de la publicación de Ley N° 19.882, no tiene derecho a las diferencias de remuneraciones producto del aumento de los porcentajes de los componentes base e institucional de la asignación de modernización de Ley N° 19.553, dispuesto retroactivamente a contar del 1° de octubre del 2002 y enero del 2003, respectivamente, por el primero de los ordenamientos citados.**

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia del pago de las diferencias que, por concepto de la asignación de modernización contemplada en Ley N° 19.553, se generaron en virtud de las modificaciones introducidas por Ley N° 19.882, que eleva los porcentajes de los componentes base e institucional retroactivamente, a contar de las fechas que indica, respecto de los funcionarios que cesaron en funciones antes de la fecha de publicación de ese último texto legal.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que Ley N° 19.553 concede una asignación de modernización a los funcionarios de planta y a contrata y a los contratados conforme a Código del Trabajo, de las entidades indicadas en el artículo 2° de la ley, la que se integra, de conformidad con lo previsto por el artículo 3° de la misma, por tres elementos: un componente base, un incremento por desempeño institucional y un incremento por desempeño colectivo, componente este último, que –de conformidad con lo previsto por la letra c) del artículo 2° transitorio de Ley N° 19.882– rige a contar del año 2004.

Seguidamente, es menester expresar que hasta antes de la vigencia de Ley N° 19.882,

de acuerdo con lo previsto por el artículo 5° de Ley N° 19.553, el componente base ascendía a un 6% y según lo dispuesto por el artículo 6° de dicho texto legal, el componente institucional alcanzaba a un 3%, si la Institución hubiere alcanzado un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos de gestión anuales y de un 1,5%, si dicho grado de cumplimiento fuere igual o superior a un 75% e inferior a un 90%.

Ahora bien, es dable señalar que –sin perjuicio de las modificaciones de los porcentajes de los componentes base e institucional dispuestos por el artículo 1° números 2 y 3 de Ley N° 19.882, a contar del 1° de enero de 2004–, la letra a) del artículo 2° transitorio de la ley en comento establece que el componente base será, a contar del 1° de octubre al 31 de diciembre de 2002, de un 7,67% y durante el 2003, de un 8% asimismo, la letra b) del mencionado artículo transitorio previene que, respecto del incremento por desempeño institucional, se sustituyen, solo durante el año 2003, los guarismos 3% y 1,5% –contemplados en el artículo 6° de Ley N° 19.553–, por 7% y 3,5% respectivamente.

En relación a la materia consultada, es necesario manifestar, de conformidad con lo expresado por este Organismo de Control, a través del Dictamen N° 19.325 de 2000, que los preceptos legales que conceden beneficios de carácter administrativo –incluidos aquellos que tienen efecto retroactivo, sólo pueden tener en consideración al personal que ejerce funciones al momento de publicación del respectivo texto legal, comoquiera que es ese el instante, en que los efectos jurídicos de la norma pueden entrar a aplicarse, salvo que la propia ley disponga extender tales beneficios a quienes ya habían cesado en funciones en la respectiva institución.

El referido pronunciamiento añade que en la legislación nacional rige el principio general de la irretroactividad de las normas jurídicas, siendo una excepción la retroactividad de la ley, por lo que es posible concluir que, cuando una disposición establece beneficios que deben regir desde una fecha anterior, tanto por ser una alteración de la situación imperante, como por la regresividad de sus consecuencias, ésta debe ser aplicada en derecho estricto en los mismos términos en que ha sido formulada.

De este modo y en concordancia con el criterio sostenido también a través de Dictámenes N°s. 44.077 de 1999, 9.647 de 2000, 1.271 y 7.853 de 2001, de esta Entidad de Control, entre otros, es menester expresar que, si bien las modificaciones que elevan los porcentajes de los componentes base e

institucional de la asignación de modernización rigen con efecto retroactivo a contar del 1° de octubre de 2002 y desde enero del año 2003, respectivamente, la diferencia que ellas generan alcanza solamente a los funcionarios que se hayan encontrado en servicio a la fecha de publicación de Ley N° 19.882 en el Diario Oficial, esto es, de 23 de junio de 2003.

En consecuencia, a aquellos servidores que cesaron en funciones con anterioridad a esa data, no les asiste el derecho a impetrar el pago de las mencionadas diferencias.

No obstante lo expresado, es el caso formular una distinción respecto de los personales que, no obstante haberse desvinculado del servicio en el cual se encontraban percibiendo la asignación de modernización, pasaron a desempeñarse, sin solución de continuidad, en otro servicio de los que menciona el artículo 2° de Ley N° 19.553.

En efecto, en este último caso, cumple manifestar que al haber mantenido su calidad de funcionarios públicos afectos a Ley N° 19.553, esto es, sujetos al mismo régimen remuneratorio, no obstante el cambio de organismo empleador con antelación a la publicación de Ley N° 19.882, mantiene su derecho a percibir dicho emolumento y por ende, pueden impetrar, ante el servicio en que cesaron, el pago de las diferencias, originadas por aplicación de Ley N° 19.882, en los componentes base e institucional de la asignación de modernización.



**53.476, 26.11.03.**

**Municipalidad puede informar a la respectiva Asociación de Funcionarios el número de servidores sometidos a sumarios administrativos e investigaciones sumarias y la cantidad de personal a contrata y a honorarios, pero no proporcionar una lista o nómina con el nombre de cada uno de aquellos que están en esas situaciones.**

Asociación de Funcionarios Municipales de una Municipalidad ha solicitado un pronunciamiento sobre la negativa de la autoridad municipal de una comuna de proporcionarle información acerca de las materias que indica.

La información requerida consiste en una nómina de funcionarios que se encuentran con sumarios administrativos en trámite o investigaciones sumarias y en una nómina de personal a contrata, honorarios de registro y honorarios de programas que se desempeñan en el Municipio.

Sobre el particular y en primer término, cabe recordar que según lo que establece el artículo 7º, letras c) y e), de Ley Nº 19.296, entre las finalidades de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, se encuentran la de recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios, y la de dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación.

Por su parte, es útil tener presente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25, inciso cuarto, de dicho texto legal, los directores de tales asociaciones tienen derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas relacionadas con los objetivos de las asociaciones y con los derechos y obligaciones de los afiliados,

agregando, el inciso quinto del mismo precepto, que las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente.

De las normas legales antes reseñadas, aparece de manifiesto que las autoridades administrativas se encuentran en el imperativo de proporcionar a los dirigentes gremiales la información que éstos le soliciten, en la medida que la petición incida en materias relacionadas con los objetivos de la agrupación, entre las que se encuentran las relativas a los planes, programas y resoluciones relativas al personal, para que la asociación, por su parte, dé a conocer a la autoridad su criterio al respecto.

No obstante lo anterior y atendiendo que en la especie se trata de información acerca de la identidad de aquellos funcionarios que se encuentran sometidos a sumarios administrativos o a investigación sumarias, así como también respecto de la identidad de las personas a contrata y de aquellas que han sido contratadas a honorarios, es dable precisar que tal información debe ser proporcionada en términos generales y no en forma detallada, toda vez que, por una parte, revisite la naturaleza de información privada y en virtud de ello se encuentra amparada por la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 Nº 4 de la Constitución Política y, por otra, porque se aparta de los objetivos de las asociaciones de funcionarios regidas por Ley Nº 19.296 (aplica criterio contenido entre otros, en los Dictámenes N.ºs. 54.164 de 2002 y 47.115 de 1998)

Además, es útil tener presente que los procesos disciplinarios se encuentran sometidos al principio de publicidad sólo una vez que se encuentran afinados, lo que confirma la improcedencia de entregar la individualización de cada uno de los funcionarios respecto a quien se estaría tramitando un sumario administrativo o una investigación sumaria.

Asimismo, no se divisa la relación que podría tener el que la asociación tomara conocimiento del nombre de cada uno de los funcionarios que tienen la calidad de contratados y de nombre de quienes han sido contratados a honorarios, con los objetivos o finalidades que legalmente le corresponde cumplir.

En este orden de ideas, sí resultaría factible que la autoridad administrativa propor-

cionara a la entidad gremial ocurrente, el número de funcionarios que se encuentran sometidos a sumario o investigación sumaria, como asimismo, la cantidad de personal a contrata y contratada a honorarios, en otras palabras, una estadística general al respecto.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que ha sido procedente la negativa de la Municipalidad de proporcionar a la asociación de funcionarios requirente, una lista o nómina con el nombre de cada uno de los funcionarios que se encuentran en las condiciones antes anotadas, sin perjuicio de advertir que nada obsta a que el Municipio les entregue la respectiva información en los términos generales precedentemente indicados.

**57.945, 17.12.03.**

**Descuentos a favor de Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado, no están afectos al límite del quince por ciento que establece el Estatuto Administrativo.**

Se ha remitido una solicitud de reconsideración formulada por la Asociación Nacional de Funcionarios de Aduanas de Chile, del Oficio N° 3.896, de 2003, de una Oficina Regional, mediante el cual se manifestó que procede efectuar descuentos a las remuneraciones a favor de la organización recurrente, sin el límite de 15% que establece el inciso segundo del artículo 91 del Estatuto Administrativo, sólo cuando se trata de las deducciones efectuadas por concepto de cotizaciones ordinarias o extraordinarias.

Señala la asociación mencionada que el criterio reseñado no se encontraría ajustado a derecho, por cuanto los descuentos efectuados a favor de la misma se encontrarían todos autorizados por ley, en virtud de lo

previsto en el artículo 164 de Ley N° 14.171, respecto de los cuales no regiría el límite indicado.

Por su parte, la Asociación Nacional de Empleados del Servicio Electoral ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento en relación con la misma materia.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 164 de Ley N° 14.171, modificado por el artículo 16 de Ley N° 15.364, declara que entre las deducciones autorizadas de los sueldos de los empleados, se incluyen, en lo que interesa, los descuentos por imposiciones y servicios de deudas contraídas con "los organismos a que se refiere el artículo 24 de Ley N° 15.077, de 1962 —esto es, las

asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado—, siempre que los afectados manifiesten su voluntad por escrito".

A su vez, el artículo 91 del actual Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, establece que "queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes", agregando que "con todo, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de los servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto de quince por ciento de la remuneración", y añade que "si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas".

En este punto, cabe señalar que la dictación de Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, no ha tenido la virtud de modificar lo señalado en el artículo 164 de Ley N° 14.171, toda vez que el propósito del cuerpo legal mencionado en primer término fue regular lo relativo a la formación de tales entidades y no alterar la preceptiva relativa a descuentos sobre las remuneraciones que se encontraba vigente a la sazón.

Seguidamente, cabe manifestar que la jurisprudencia uniforme de esta Contraloría General ha señalado que los descuentos autorizados por la ley y los ordenados por ésta no están limitados por el máximo de quince por ciento del sueldo antes referido.

Ahora bien, los descuentos autorizados por la ley y los ordenados por ésta sólo se diferencian en que estos últimos gozan de preferencia para su pago.

De esta manera, debe entenderse que los descuentos a favor de las asociaciones de funcionarios, en cuanto se trata de deducciones autorizadas por la ley, no se encuentran afectos a los límites máximos establecidos en el artículo 91 del Estatuto Administrativo, entre los que cabe incluir todos los que sean practicados a favor de esas debidamente autorizados por el respectivo funcionario.

En consecuencia, y con el mérito de lo expresado, es menester concluir que los descuentos a favor de las asociaciones de funcionarios, en los términos que se han indicado, no están afectados al límite de quince por ciento que establece el artículo 91 del Estatuto Administrativo.

Déjese sin efecto toda jurisprudencia anterior en contrario, especialmente los Dictámenes N°s. 30.070, de 1997, y 45.990, de 1998, así como el Oficio N° 3.896, de 2003, de la Contraloría Regional de Valparaíso.

**59.397, 29.12.03.**

**Funcionaria de ex Dirección de Aprovisionamiento del Estado que continuó sirviendo en la Dirección de Compras y Contratación Pública, está amparada por el fuero maternal.**

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de situación de funcionaria que quedó embazada mientras se encontraba empleada por la Dirección de Aprovisionamiento del Estado, servicio que fue suprimido por Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestaciones de Servicios, a partir del 29 de agosto de 2003, fecha desde la cual, no obstante la referida supresión, la peticionaria ha continuado prestando labores en la Dirección de Compras y Contratación Pública, creada por la aludida ley.

Solicitado informe a la Dirección de Compras y Contratación Pública, ésta señaló que la ocurrente fue contratada por la Dirección de Aprovisionamiento del Estado, a contar del 14 de abril y hasta el 31 de diciembre de 2003, asimilada al grado 14 EUS, de la planta administrativa y que, con fecha 24 de septiembre de 2003, ella procedió a informar que tenía 11 semanas de embarazo, según consta del certificado emitido por el médico tratante.

Sobre el particular, cabe manifestar que, según se precisó en el Dictamen N° 44.612, de 2003, de esta Contraloría General, la Dirección de Aprovisionamiento del Estado se ha extinguido a partir del 29 de agosto de 2003, fecha de entrada en vigencia de la citada Ley N° 19.886, y que, a su vez, creó la Dirección de Compras y Contratación Pública.

Agrega el citado oficio, que las personas que se desempeñaban en la ex Dirección de Aprovisionamiento del Estado en calidad de titulares de un empleo perteneciente a la plana del personal, como aquellos que labo-

ran en calidad de personal contratado o en virtud de un convenio a honorarios, han cesado en sus cargos a partir de la fecha antes indicada, situación igualmente aplicable a la ocurrente a la luz de la jurisprudencia contenida, entre otros, en los Oficios N°s. 41.945, de 1997, y 41.663, de 2001, de esta Entidad Fiscalizadora, que en síntesis señala que cuando la propia ley es la que pone término a los servicios, como ocurre en la especie, este cese opera con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo, ya que esas reglas de estabilidad sólo dicen relación con la facultad de la autoridad para poner término a las funciones del empleado.

En relación con lo anterior, es necesario considerar que, atendido la aludida Ley N° 19.886 no contempló disposición alguna que regule la situación fáctica existente durante el periodo comprendido entre la extinción de la antigua Dirección de Aprovisionamiento del Estado y el momento en que la nueva Dirección de Compras y Contratación Pública llevara a cabo la primera provisión de empleos e iniciara su funcionamiento y, ante el imperativo de dar continuidad a la función a la función pública, la nueva entidad se vio en la necesidad de seguir funcionando con el personal que se desempeñaba en el extinguido servicio, dentro del que se encuentra la ocurrente.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 150 de Ley N° 18.834, sobre el Estatuto Administrativo, previene, en su inciso primero, en lo que interesa, que el empleado podrá continuar actuando, aun cuando sus funciones hubiere terminado legalmente, si se tratará de un órgano o servicio que no pueda paralizarse sin grave daño o

perjuicio, agregando su inciso segundo, que dicho servidor tendrá todas las obligaciones, responsabilidades, derechos y deberes inherentes al cargo.

Ahora bien, como puede advertirse, la situación ocurrida en la especie, es perfectamente asimilable a la prevista en el referido artículo 150, ya que la peticionaria debió continuar prestando servicios, una vez extinguida su empleadora, en el nuevo organismo que se creó, en atención a que se requería el inmediato desarrollo de las funciones que debe desarrollar la Dirección de Compras y Contratación Pública, las que no se podían dejar de ejecutar en tanto se efectuara la primera provisión de empleos.

En estas condiciones, es dable manifestar que la ocurrente tuvo que continuar actuando debido a las necesidades del servicio, por lo que, de acuerdo a lo dispuesto en el citado artículo 150, aquélla tiene todas las obligaciones, responsabilidades, derechos inherentes al cargo.

En este sentido, y tomando en cuenta que la inamovilidad derivada del fuero maternal, previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, es aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, en virtud de lo prescrito en el artículo 194 de dicho cuerpo normativo y, por lo tanto, constituye un derecho para todas las servidoras públicas, debe necesariamente concluirse que la funcionaria del caso goza de dicha protección.

En consecuencia y considerando que la ocurrente se encuentra amparada por la inamovilidad derivada del fuero maternal, corresponde que la Dirección de Compras y Contratación Pública regularice su situación funcionaria, procediendo a contratarla asimilada a un empleo de la planta vigente que, en cuanto a sus funciones y remuneraciones, sea equivalente con el que ella servía en la ex Dirección de Aprovechamiento del Estado, contratación que deberá renovarse hasta el término del fuero maternal a que la servidora en cuestión tiene derecho.

# INDICE DE MATERIAS

	<b>Página</b>
<b>ENTREVISTA</b>	
• Señor Germán Acevedo, Jefe de Unidad de Seguro de Cesantía. Positiva evaluación del Seguro de Cesantía .....	1
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• Los sistemas de autocomposición y las demandas del mundo laboral contemporáneo .....	4
<b>Cartilla</b>	
• Trabajadores de Estaciones de Servicio, Servicentros, Lubricentros y Bombas Bencineras .....	13
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• Ley N° 19.518. Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (texto actualizado) .....	16
• D.S. N° 98, de 1998; del Trabajo. Aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (texto actualizado) .....	46
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	66
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL</b>	
• Trabajadora de Casa Particular. Acreditada relación laboral procede el cobro de remuneraciones y Cotizaciones Previsionales .....	68
• Falta de Aviso de Pago no implica que el despido sea ineficaz .....	74
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>	
Indice temático .....	82



**JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES**
**1.277/63, 26.03.04.**

No existe inconveniente jurídico para que un tercero constituya las garantías que el Decreto N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, exige a las empresas de muellaje, a favor de la Inspección del Trabajo respectiva, para resguardar el fiel cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

Se modifica, en tal sentido, lo expresado en el párrafo 1 de la página 15 del Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.2003 .....

83

**1.303/64, 26.03.04.**

1. Cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto, la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función fuere reemplazada por más de un trabajador.
2. Se entiende por personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo durante la huelga, cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo funciones propias de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.
3. La comprobación del reemplazo ilegal de trabajadores durante la huelga, puede verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Dirección del Trabajo a través de su personal fiscalizador.
4. La comprobación por el fiscalizador actuante de infracciones al artículo 381 del Código del Trabajo, reemplazo y reintegro individual de trabajadores durante la huelga, dará origen a la interposición de una denuncia judicial por práctica desleal en contra del empleador, a la que se acompañará copia del informe levantado. Dentro de la petición correspondiente se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor del ente fiscalizador, concretamente, el auxilio de la fuerza pública para lograr el cese inmediato de las conductas constitutivas de prácticas desleales en que hubiere incurrido el empleador respectivo.
5. Teniendo en cuenta la relevancia del interés jurídico protegido y el hecho que las contrataciones efectuadas por el empleador, dirigidas a reemplazar las labores de los involucrados en la huelga, constituyen relaciones laborales distintas, el monto de la multa ascenderá al máximo permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores reemplazantes .....

85

**1.444/65, 6.04.04.**

La Corporación Municipal de Talagante no se encuentra facultada para dejar sin efecto la extensión horaria de 14 horas cronológicas semanales pactada en el contrato de trabajo de la docente doña ..., por tener la titularidad de las mismas ..... 94

**1.445/66, 6.04.04.**

El inciso primero del artículo 43 del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de 1967, se encuentra expresamente derogado por disposición del artículo 23 del D.L. N° 1.532, de 1976 ..... 95

**1.446/67, 6.04.04.**

Absuelve consultas sobre la experiencia, la capacitación, Programas de Salud, Asignación de perfeccionamiento de postgrado y carrera funcionaria, reguladas por la Ley N° 19.378 ..... 96

**1.515/68, 13.04.04.**

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de pronunciarse sobre la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.673/122, de 5.09.03, por encontrarse la materia en que él incide sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de las precisiones efectuadas en el cuerpo del presente informe ..... 107

**1.533/69, 13.04.04.**

Los trabajadores que se desempeñan en Compañía Minera ..., prestan servicios bajo la subordinación jurídica de la Empresa Nacional de Minería, debiendo considerarse a esta última como el empleador para efectos laborales ..... 112

**CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**1.- Circulares.**

**30 (extracto), 30.03.04.**

Informa criterios aplicables sobre caducidad de personalidad jurídica de las organizaciones sindicales, conforme a lo establecido en el artículo 227 del Código del Trabajo ..... 116

**33 (extracto), 7.04.04.**

Instruye en materia de control de actividades de capacitación por actividades señaladas en el Art. 477, incisos 5° y 6°, del Código del Trabajo ..... 116

**2.- Ordenes de Servicio.**

**1, 19.03.04.**

Reemplaza Formulario N° 36, de la Circular N° 88, de 5 de julio de 2001, referido a la Resolución de Autorización de Sistema

Excepcional de Distribución de Jornadas de Trabajo y Descansos, e imparte instrucciones que indica .....	116
<b>2, 13.04.04.</b>	
Modifica Orden de Servicio N° 3 de 22.04.02, en cuanto se dispone que solicitudes de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, respecto de faenas con proceso de trabajo continuo y de especial complejidad técnica o tecnológica y que se encuentren ubicadas dentro del radio urbano, sean remitidas directamente a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Departamento de Inspección .....	117
 <b>SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.</b> Selección de Dictámenes	
<b>FIS-1.103, 12.03.</b>	
Entero de cotizaciones voluntarias correspondientes al mes en que el trabajador hizo uso de licencia médica .....	118
<b>FIS-1.109, 12.03.</b>	
Prescripción de deudas previsionales .....	119
<b>FIS-1.127, 12.03.</b>	
Incorporación del período de conscripción militar en el cálculo del bono de reconocimiento emitido en conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 18.458 .....	119
 <b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes	
<b>49.821, 6.11.03.</b>	
Personal que cesó en funciones antes de la publicación de Ley N° 19.882, no tiene derecho a las diferencias de remuneraciones producto del aumento de los porcentajes de los componentes base e institucional de la asignación de modernización de Ley N° 19.553, dispuesto retroactivamente a contar del 1° de octubre del 2002 y enero del 2003, respectivamente, por el primero de los ordenamientos citados .....	122
<b>53.476, 26.11.03.</b>	
Municipalidad puede informar a la respectiva Asociación de Funcionarios el número de servidores sometidos a sumarios administrativos e investigaciones sumarias y la cantidad de personal a contrata y a honorarios, pero no proporcionar una lista o nómina con el nombre de cada uno de aquellos que están en esas situaciones .....	124

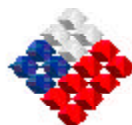
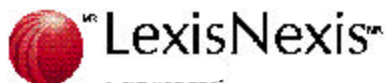


**57.945, 17.12.03.**

Descuentos a favor de Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado, no están afectos al límite del quince por ciento que establece el Estatuto Administrativo ..... 125

**59.397, 29.12.03.**

Funcionaria de ex Dirección de Aprovisionamiento del Estado que continuó sirviendo en la Dirección de Compras y Contratación Pública, está amparada por el fuero maternal ..... 127



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVII • N° 184  
Mayo de 2004

# BOLETIN OFICIAL

## DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

www.lexisnexis.cl  
acliente@lexisnexis.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Señor Germán Acevedo, Jefe de Unidad de Seguro de Cesantía. Positiva evaluación del Seguro de Cesantía.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Los sistemas de autocomposición y las demandas del mundo laboral contemporáneo.

#### CARTILLA

- Trabajadores de Estaciones de Servicio, Servicentros, Lubricentros y Bombas Bencineras.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.518. Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (texto actualizado).
- D.S. N° 98, de 1998; del Trabajo. Aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (texto actualizado).

#### DEL DIARIO OFICIAL

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Trabajadora de Casa Particular. Acreditada relación laboral procede el cobro de remuneraciones y Cotizaciones Previsionales.
- Falta de Aviso de Pago no implica que el despido sea ineficaz.

#### DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

#### CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

#### SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

#### CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Christian Melis Valencia</b>	Jefe Departamento Inspección
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Malva Espinosa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Mauricio Atenas Sequeida</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Pedro Melo Lagos</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Luis Sepúlveda Maldonado</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Julio Barraza Pérez</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Hugo Sánchez Sepúlveda</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**



# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

*Propietario*

**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*

**María Ester Feres Naz arala**

Abogado

Directora del Trabajo

*Director Responsable*

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado

Subdirector del Trabajo

En la entrevista del mes, Germán Acevedo Jefe de la Unidad Seguro de Cesantía de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, informa positivos resultados de la implementación del seguro de cesantía, entre los cuales también se cuenta la próxima puesta en marcha de la Bolsa Nacional de Empleo.

En la sección Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo del abogado y mediador laboral Roberto Lobo vander Schraft, se refiere a la influencia de los sistemas de autocomposición –entre los cuales destaca la mediación que realiza nuestro Servicio–, en las demandas del mundo laboral contemporáneo, como el imperativo de un trabajo digno y la necesidad de fomento al empleo.

La cartilla del mes, aborda la jornada de trabajo y las obligaciones del empleador de trabajadores de estaciones de servicios, servicentros, lubricentros y bombas bencineras en materia de prevención de riesgos y protección de la salud.

En la sección de Jurisprudencia Judicial se incluye un fallo sobre la procedencia de cobro de remuneraciones y cotizaciones previsionales cuando se acredita la relación laboral de una trabajadora de casa particular, y una segunda sentencia, que aclara que la falta de aviso de pago no implica que el despido sea ineficaz.

De la Jurisprudencia Administrativa institucional, destacamos el Dictamen N° 1.303/64 que atiende consultas sobre el reemplazo y reintegro individual de trabajadores durante la huelga.

Por último, en la sección Normas Legales, destacamos la publicación de los textos actualizados y sistematizados de la ley y el reglamento del nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo preparados por el abogado René Moraga Neira, colaborador permanente de nuestro Boletín Oficial.

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**

Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**

Abogado

Subjefe Departamento de Recursos Humanos

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado

Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado

Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**

Abogado

Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo

**Inés Viñuela Suárez**

Abogado

Departamento Jurídico

**Paula Montes Rivera**

Periodista

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público

Editor del Boletín Oficial

Composición : **LexisNexis**  
Miraflores 383, Piso 11.

Fono: 510 5000.

Imprenta : C y C Impresores Ltda.

San Francisco 1434 - Santiago

*Boletín Oficial Dirección del Trabajo - Agustinas 1253 10° p., Casilla 9881, Santiago*

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Christian Melis Valencia**

Abogado  
Jefe del Departamento Inspección

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Malva Espinosa Cifuentes**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

